

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE
TRABAJO EN LA MUJER**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

MARIA HILDA PEREZ RAMIREZ

CIUDAD UNIVERSITARIA 1969

11 63



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Con infinito amor y veneración,
y con mi profundo reconocimiento a sus sacrificios.

A MIS PADRES.

Sr. ADELAIDO PEREZ FLORES. y
Sra. HERMELINDA RAMIREZ DE PEREZ.

A mis hermanos queridos, por todo el
carifio que de ellos he recibido siempre.
NOHELIA, JAVIER, ROSA MA. ELVIA C.,
VICTOR MANUEL, LAURA E., Y MARTHA.

A mi querido abuelo Sr. SANTIAGO
RAMIREZ, y a todas mis tías y ---
tios que siempre me han prodigado
su carifio.

Con el más ferviente amor
a mi esposo,
LIC. JOSE LUIS GONZALEZ REYNOSO.

Con mi más grande aprecio y cariño
a la SRA. MA. STELLA REYNOSO VDA.-
DE GONZALEZ.

C O N T E N I D O

C A P I T U L O I

BREVE HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.- Origenes del derecho del trabajo.
- 2.- Edad antigua.
- 3.- Edad media.
- 4.- El liberalismo.
- 5.- Epoca moderna.

C A P I T U L O II

LA REGLAMENTACION PROTECTORA DE LA MUJER.

- 1.- En la organización internacional del trabajo.
- 2.- Reglamentación latinoamericana.
 - A).- La comisión interamericana de mujeres.
 - B).- Reunión de técnicas dirigentes del trabajo de la Mujer.
 - C).- La conferencia de cancilleres.
- 3.- Las mujeres trabajadoras en el mundo.
 - A).- En el frente industrial.
 - B).- Los efectos de la guerra moderna en el progreso de la mujer.

C A P I T U L O . III

EL TRABAJO DE LA MUJER Y LAS NUEVAS CONDICIONES SOCIALES.

- 1.- El principio general de igualdad de trato sin importar sexo.

- 2.- Aparición histórica del principio de igualdad de salario.
- 3.- Primeras realizaciones legislativas.
- 4.- La mujer como sujeto del derecho.
- 5.- Trabajos prohibidos para la mujer.
- 6.- Prohibición del trabajo extraordinario.
- 7.- Legislación comparada.

C A P I T U L O I V

MEDIADAS PROTECTORAS A LAS MADRES TRABAJADORAS.

- 1.- Descanso pre-partum y descanso Post-Partum.
- 2.- El pago del salario y el descanso en la lactancia.
- 3.- Ley del seguro social.
- 4.- Ley del I.S.S.S.T.E.

C O N C L U S I O N E S .

C A P I T U L O I

BREVE HISTORIA DEL DERECHO

DEL TRABAJO.

- 1.- Origenes del Derecho del Trabajo.
- 2.- Epoca Antigua.
- 3.- Edad Media.
- 4.- El Liberalismo.
- 5.- Epoca Moderna.

C A P I T U L O I
BREVE HISTORIA DEL DERECHO
DEL TRABAJO.

1.- ORIGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La Historia del Trabajo se remonta a la época en que aparece el hombre, el trabajo surge en su origen como una manifestación consciente en él, en una forma arcaica y primitiva, dado que la -- propia naturaleza impone y exige al hombre primitivo la necesidad de alimentarse y de protegerse; por lo que se puede afirmar que el más grande estímulo del trabajo lo han constituido, el hambre, la sed y el instinto de conservación. (1)

En contramos que el hombre primitivo vivio de la pesca, posteriormente una civilización más avanzada se dedicó a la agricultura, que adquirió una enorme importancia con la aparición de las -- primeras herramientas. Estas herramientas o instrumentos de madera abren el camino a una nueva y rica especialización desde el más lejano origen, el que recoge, el que crea las herramientas, y el que las utiliza. La organización del trabajo es pronto compleja, como son varias las condiciones del trabajo, son diversas la sujeción y el género de la vida de los trabajadores.

El estudio histórico de la disciplina cuyo objeto es el trabajo, tiene suma importancia para lo cual es necesario estudiar -- las diversas fases de una misma actividad cuya forma de prestarse-varía sucesivamente en el tiempo.

Así encontramos que para algunos autores la Historia del Derecho del Trabajo se puede dividir en varias épocas; ya que podemos observar desde la antigüedad hasta nuestros días, sin poder encuadrarlas en épocas cronológicamente exactas, esas etapas en que se manifiesta el trabajo, se reemplazan unas a otras paulatinamente sin destruirse de manera completa.

EPOCA ANTIGUA.- ROMA.

Que se caracteriza por el trabajo de los esclavos, la industria familiar y la formación de agrupaciones de artesanos en Colegios.

En sus comienzos la esclavitud fué de carácter doméstico,-- los esclavos realizan los trabajos más rudos y bajos, tanto en la Ciudad como en el campo y aunque en un plano de inferioridad formaban parte de la familia. Al venir la creciente complejidad en las formas de vida, comenzó a convertirse en un factor de producción y se le comenzó a explotar. El violento desarrollo de las artes, - artesanías e industrias, requiere el empleo de brazos especializados; la familia que posee un esclavo apto, puede alquilar o vender su fuerza de trabajo.

El Digesto habla del empleo de los esclavos en calidad de préstamo y alquiler. Desde luego la historia se refiere a los trabajadores libres, dueños de talleres familiares.

Encontramos que en Roma se forman Corporaciones o Asociaciones las cuales tuvieron su origen desde el siglo VI y VII antes de

J.C. Desarrollandose estas Asociaciones profesionales con los llamados *Colegia Epificum*, las cuales fueron instituidas por Numa Pomilio y siendo reconocida debidamente su existencia por Servio Tulio.

Estos *Colegia Epificum* perseguían el fin de que se estableciera un vínculo fraternal y religioso entre los profesionistas de un mismo oficio. Tenían su propia reglamentación y se encontraban sometidos a la más estricta disciplina por parte de los emperadores, a tal grado que el individuo no tenía libertad para elegir la profesión u oficio que mejor le acomodara, ni podía abandonarla a su arbitrio. Tampoco podían los Colegios instituirse o disolverse a voluntad toda vez que necesitaban la autorización del Estado, -- quien les reconoció personalidad civil.

No existió en Roma una función profesional verdadera, ni un régimen jurídico del trabajo, lo cual se explica por el hecho de que el salario solo se encontró excepcionalmente, dado que la mano de obra fué suministrada casi exclusivamente por los esclavos.

Sin embargo, encontramos que existió para la fijación de -- los salarios correspondientes a los miembros de los Colegios públicos, el Edictum Pretus Rerum Vanlium, de Dioclesiano, donde se encuentra un cuadro sinóptico que contiene los diversos aspectos que presentaba el trabajo mercenario.

De esta manera, encontramos como dice el maestro de la Cueva (2), que Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, aunque si se debe a los jurisconsultos.

tos imperiales, la distinción entre la "Locatio-conductio o peris" y la "locatio-conductio operarum".

Estos contratos, de la misma manera que la esclavitud establecían una relación personal entre una persona, locator, que se obliga a prestar sus servicios a otra llamada conductor y que en esa virtud, se subordina a la voluntad de éste. (3)

Es decir, en la locatio conductio operarum quería el conductor el servicio mismo, o sea lo que posteriormente se llamó arrendamiento de servicios, y en la locatio conductio operis se deseaba el resultado, lo que se llamó arrendamiento de obra.

LA EDAD MEDIA.

Ya en la Edad Media, éstas corporaciones alcanzan su mayor plenitud por su desenvolvimiento económico, industrial y político, las cuales tienen a diferencia de las primeras la finalidad inmediata de defender y proteger sus intereses contra terceros, impidiendo la competencia que pudieran hacerles los extranjeros, así mismo impedían el ingreso a los gremios a trabajadores que no formaran parte de ellos, evitaban la libre concurrencia entre los maestros. Fijaban los límites necesarios para evitar una superproducción que pudiera ocasionar un desequilibrio económico.

Los maestros llegaron a obtener un poder técnico, político y económico sobre los oficiales impidiéndoles su desarrollo y su libertad de acción, toda vez que no se les permitía trabajar en dos gremios, ni desarrollar dos profesiones simultáneamente. Tal -

situación produjo en los oficiales y en los aprendices un fuerte -
descontento, ya que se encontraban con muchas dificultades para po-
der obtener el título de maestros que siempre se encontró monopoliz-
ado por los maestros, por lo que decidieron asociarse para luchar
en contra de esa opresión.

La unión de los oficiales llegaron a formar verdaderas Con-
federaciones, las cuales perseguían fines nobles, tales como el --
pugnar por las mejores condiciones de trabajo, por un salario más-
elevado, por la no admisión de las mujeres y los niños en los tra-
bajos pesados e insalubres. Llegaron a sostener Huelgas como la de-
1539 de los llamados tipógrafos leoneses.

Este descontento de los oficiales y aprendices por los exce-
sivos privilegios que adquirieron éstas corporaciones, su conver-
sión en cuerpos cerrados y enemigos de todo perfeccionamiento en -
la técnica, el descubrimiento del nuevo mundo, de la ampliación de
los nuevos mercados, de la insipiente maquinaria etc. Fueron facto-
res que influyeron poderosamente para que dichas corporaciones fue-
ran conducidas a su fracaso. Por lo que en 1776 se dicta un Edicto
por Turgot, en el que suprime todas las corporaciones para lo cual
argumento que; "Dios había dado al hombre entre otras necesidades-
la del trabajo y que por lo tanto, debería dejársele en libertad -
para que ejerciera el arte, profesión u oficio que mejor le acomoda-
re."

Posteriormente a la caída de este emperador, son restaura-
das las corporaciones toda vez que los maestros gozaban de un gran

poder político y económico, aunque para entonces se les impusieron ciertas limitaciones a todos los privilegios de que habían gozado.

No fué sino hasta el 4 de agosto de 1789 en que fueron definitivamente aniquiladas las corporaciones a consecuencia de la Declaración de la Revolución Francesa. Así mismo la Ley Chapelier -- prohíbe para el futuro la organización de nuevas corporaciones, toda vez que esta ley sigue las ideas de Turgot de "Libertad en el trabajo y en la industria." Así encontramos que en su artículo séptimo se establecía:

"A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión arte u oficio que estime conveniente, pero esta obligada a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes, y conformarse a los reglamentos de policía que existan o que se expidan en el futuro."

(4) Pág. 12 M.C.

Encontramos que el Estado a renunciado a toda injerencia en la organización de la producción y entre las relaciones de los obreros y patronos, excepto para reprimir las coaliciones, pero aún esta prohibición, tiene por fin dejar libre curso a la ley de la oferta y la demanda.

EL LIBERALISMO.

El liberalismo económico ha triunfado por todas partes. El régimen corporativo a desaparecido en Francia definitivamente desde 1791, fracasando las reclamaciones de algunos industriales para

conseguir que fuera restablecido bajo el primer Imperio, las cuales no hallaron ningún eco.

A partir de entonces, ya no hay ningún estorbo al "Laissez-faire"; y la libre concurrencia reyna por doquier.

Así encontramos que el legislador inglés está bien expresada en el informe de una Comisión de información de la Cámara de los Comunes, en el que se decía:

"Ninguna intervención de la legislatura, ni en la libertad de la industria, ni en la entera libertad que tiene cada individuo de disponer de su tiempo y de su trabajo de la manera y en las condiciones que crea más ventajosas para su propio interés, ninguna intervención legislativa puede llevarse a cabo sin violar principios generales de la más capital importancia para la prosperidad y la dicha de la comunidad." (5)

Y en ambos países, en Francia lo mismo que en Inglaterra, se ha introducido en la industria un régimen de contratos individuales, al cual ninguna regla legal había venido todavía a limitar la completa libertad, libertad que, por otro lado, no es real y efectiva más que de la parte de los patronos.

Bajo este régimen, la nueva industria manufacturera nacida de las invenciones mecánicas, se ha desarrollado maravillosamente, al grado de que llegaron a convertirse en los centros de elección de la gran producción.

Más junto a éstos éxitos tan brillantes, los fenómenos nuevos de las aglomeraciones en esos grandes centros de riqueza de --

esa nueva clase y miserable, la de los obreros de fábrica. Mil veces se han descrito los abusos cometidos en la fábricas durante la primera mitad del siglo XIX: como lo era el empleo de niños, sin respetar la edad, en las condiciones más crueles y más insalubres; prolongación casi indefinida de la jornada de trabajo de las mujeres y de los obreros adultos; salarios miserables, ignorancia, abyección, enfermedades y vicios nacidos de las condiciones tan lamentables.

Encontramos que en Inglaterra, los informes de los médicos, las informaciones abiertas de la Cámara de los Comunes, los discursos y las publicaciones de Owen, existían la indignación de la opinión pública, y a partir de 1819 imponen una limitación del trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón, primer rudimiento de una legislación obrera, que a partir de aquella fecha, - había de adquirir una profunda importancia.

En Francia encontramos una descripción miserable y dolorosa de la vida de los obreros, y del martirio de sus hijos, ya que en algunos establecimientos de Normandía el látigo de nervio del buey, es destinado para azotar a los niños, el cual figuraba en el telar del hilador entre el número de los instrumentos de trabajo. (6)

Encontramos que las jornadas de trabajo en dichas industrias, es generalmente de quince a dieciséis horas, y muchas veces todavía se prolongaba hasta diecisiete horas, tal era la situación que preveían los obreros en todas las ciudades industriales.

La ley de la oferta y la demanda impedía que se establecie-

ran justas condiciones de trabajo. El obrero para poder sobrevivir, tenfa que aceptar los ofrecimientos muchas veces inhumanos que se le hacían. basados en que la libertad de la voluntad era la máxima ley de los contratos. (7)

Ya que, como consecuencia de la Ley Chapelier que impedía - la organización de los trabajadores, y con la destrucción de las - corporaciones se favoreció el desarrollo del capitalismo y de la - industria, dejándose al trabajador totalmente en manos del patrón - al cual solo le importaba su interes personal como capitalista.

Así encontramos, que no existió una verdadera legislación - propiamente del Trabajo, que protegiera a una clase proletaria y - desamparada como lo era, la clase obrera, toda vez que las relacio - nes entre obrero y patrón se rigieron por la ley civil.

Dice el maestro Mario de la Cueva, (8), que el Código Napo-- león, reglamentó en el capítulo tercero, título octavo del libro - tercero, el contrato llamado arrendamiento de obra y de industria, los cuales se encontraban regidos por disposiciones generales so-- bre obligaciones y contratos, aplicándose las normas generales del Código Civil.

De esta manera, el trabajo del hombre se arrendaba, en las - condiciones y por el precio llamado "salario", que imponían los ge - rentes y directores de las fábricas, basados en que la relación de trabajo debería de estar fundada en el libre acuerdo de voluntades, limitándose a las condiciones establecidas por el Código Civil, -- siendo libres para pactar todo tipo de cláusulas, las cuales siem-

pre fueron en perjuicio del trabajador.

Los salarios se fijaban arbitrariamente por el patrón, las jornadas de trabajo oscilaban entre las doce, catorce y quince horas diarias. Y en realidad era el patrón quién fijaba las condiciones de trabajo, ya que jamás existió el contrato escrito, lo que le permitió al patrón darlo por terminado a su voluntad, exigía al trabajador cada vez jornadas más largas, se utilizó cada vez más el empleo de mujeres y niños en las industrias con el solo propósito cada vez mayor de aumentar sus capitales.

Ante tal situación, los trabajadores fueron obligados a defenderse de las injusticias del capitalismo, formando asociaciones de representación común, que más tarde llegaron a formar una verdadera solidaridad y conciencia de clase.

Así pues, podemos afirmar que el Derecho del Trabajo surgió como un Derecho típicamente protector de la clase trabajadora, que se encontraba explotada no solo por la ambición desmedida del capital sino también por el frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad, que proclamaba el Derecho Civil como base y esencia de toda relación contractual. (9)

Encontramos que el despertar de una nueva conciencia de los trabajadores y el surgimiento de nuevas ideas, tuvo como consecuencia que en Inglaterra se promulgara el famoso "Moral and Health Act"; el cual pugnaba por mejores condiciones de trabajo para los obreros, y sobre todo para los menores en los centros de producción.

Ya en 1824, el Parlamento inglés reconoce el derecho de aso

ciación de los obreros los cuales se unieron en las llamadas - --
"Trade Unions".

Posteriormente, Prusia dicta las primeras legialciones en -
pro del trabajador, dictando la primera ley del trabajo el 9 de ma
yo de 1839, así se inició en varios países el interés por legislar
aunque en forma incipiente sobre mejores condiciones para el traba
jador.

Para el año de 1839 se organizó en Londres la Convención -
Cartista, en la cual se inscribieron 53 delegados, los cuales en--
viaron al Parlamento una Carta la cual contenía entre sus seis pun
tos.

"Sufragio universal", "Igualdad de los distritos electorales",
Supresión del censo exigido para los candidatos al Parlamento", --
Elecciones anuales" y otros.

Estas peticiones no tuvieron éxito, toda vez que fueron du-
ramente reprimidas. No fué sino hasta el año de 1842, en que esta-
lla la Revolución de los Cartistas, los representantes de dicha re
volución formularon un programa político, económico y social, por-
medio del cual exigían una legislación obrera que tuviera por obje
to solucionar los problemas y las condiciones del trabajador.

Posteriormente en el año de 1848 estalla la Revolución Fran
cesa, no menos importante que la de 1789. Cuyas tendencias y movi-
mientos eran encabezados principalmente por la clase trabajadora,--
quienes lograron aniquilar la Monarquía, para así establecer una -
República, que tuviera como característica la de ser social.

De esta manera se inicia una lucha para conseguir una legislación del trabajo, la cual debería contener los siguientes puntos; el Reconocimiento del derecho a trabajar, organización del trabajo y creación de un Ministerio para realizar esos fines. (10)

En virtud de la presión en que se encontraba el gobierno, - se vió obligado a hacer el reconocimiento del "Derecho a trabajar" para lo cual se formaron los Talleres Nacionales. Quedando consiguadas las conquistas obtenidas por la clase obrera en el decreto - de 26 de febrero de 1848.

A ese decreto le sucedieron otros, con lo que se llegó a -- creer que por fin, se iba a iniciar la formación de un nuevo derecho que traería a la clase trabajadora los beneficios por los que tanto había luchado, por el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Más pronto de lo que se hubiera podido pensar, se vinieron-- abajo los Talleres Nacionales, ya que los trabajadores sumaban más de cien mil, y su trabajo era estéril por lo que fueron clausura-- dos en el mes de junio del mismo año.

Para diciembre de 1848, los triunfos logrados son suprimi-- dos, llegando al grado de que para 1852 se prohíbe la asociación - profesional.

Paralelamente a la Revolución Francesa, surge la Revolución en Alemania, que desgraciadamente no obtiene triunfo alguno y la - evolución del Derecho del Trabajo sigue estancada, y no es sino -- hasta la segunda mitad del siglo XIX, en que los trabajadores alemanes se mueven a las ideas de Fernando Lassalle y en forma espe--

cial del Manifiesto Comunista, el cual fué redactado por Karl Marx juntamente con Engels, y que fué publicado en febrero de 1848, Alemania habia alcanzado un fabuloso progreso industrial, pero se encontraba demasiado atrasado en una reglamentación laboral.

Pronto se dejó ver el descontento existente entre la clase-trabajadora por lo que se veía amenazada la estabilidad económica de Alemania, por lo que advirtiendo los problemas que se dejaban venir Bismark, llamado el Canciller de Hierro, realiza el primer paso de la intervención del Estado en las relaciones obrero patronales.

De esta manera Bismark opone al capitalismo liberal floreciente en otros países, el Intervencionismo de Estado. Promulga un Derecho del Trabajo que fué, como dice el maestro de la Cueva, la legislación más completa de toda Europa, Así mismo, fué el creador de los Seguros Sociales.

Bismark tenfa interés de proteger no al trabajador como principio fundamental, sino, lo que verdaderamente le interesaba era salvaguardar el auge industrial en que se encontraba Alemania en esa época.

Así pues, hemos dicho que dicta una legislación protectora de la clase trabajadora, pero en esa misma legislación prohíbe los sindicatos y las asociaciones profesionales.

También vimos que otro de los grandes méritos de Bismark, consistió en la creación del Seguro Social, para los trabajadores, el que se estableciera el 17 de noviembre de 1881, y que fuera - -

anunciado por el Emperador Guillermo I.

De esta manera se inicia la gran importancia que poco a poco, fué adquiriendo el Derecho del Trabajo el cual, adquiere su propia estructura y se va independizando de los principios generales del Derecho Civil. Así se encuentra que en Inglaterra se instituye el primer Contrato Colectivo de Trabajo para el año de 1862.

En Francia se encuentra que se reconoce el Derecho de Asociación Profesional en el año de 1884, por el Parlamento lo que permite se empiecen a desarrollar los Sindicatos.

Mientras tanto en Alemania, ya para 1890 Bismark se ve obligado por sus ideas a la dimisión de su cargo. Así, en ese mismo año se Convoca a un Congreso Internacional de Derecho Industrial el cual tenía por objeto dictar nuevas bases para una legislación más completa del Derecho del Trabajo,

EPOCA MODERNA.

Ya hemos visto, que en la segunda mitad del siglo XIX, la clase trabajadora luchó con más ahínco por el reconocimiento de sus derechos, "Los trabajadores de Inglaterra, Alemania, Francia, Austria, Bélgica, y de los principales pueblos de Europa, habían cobrado suficiente experiencia y sabían que el mejoramiento de las condiciones de trabajo no vendrían del Estado, y tendría que ser obra suya, La localización, la huelga y la asociación profesional habían dejado de ser figuras delictivas. Apoyadas en esta primera conquista, los trabajadores de Europa van a luchar por que se reco

nozca la existencia legal de sus asociaciones y sindicatos y por la elaboración de contratos colectivos. (11)

La primera gran guerra, La Revolución Rusa, La Revolución Mexicana y en Alemania la Social Demócrata y la Comunista reflejaron su importancia en el Derecho del Trabajo.

La época contemporánea del Derecho del Trabajo se inicia, en la Constitución Mexicana de 1917, por ser la primera en elevar a la categoría de Derechos Sociales, las instituciones y principios básicos del Derecho del Trabajo, plasmándolos en su seno.

"A pesar de que mucho tiempo atrás existían partidos socialistas en casi todos los países de Europa, al redactarse las nuevas Constituciones posteriores a las guerras de 1914 y 1918 pocas Constituciones incluyeron, dentro de las garantías individuales, algunas garantías sociales y ninguna, excepto la Rusa, que tiene una estructura especial, alcanzó la ideología avanzada de la Constitución de 1917." (12)

Así encontramos que: "Nuestra Constitución de 1917, al establecer en su Artículo 123 bases fundamentales sobre el Trabajo y Previsión Social - derecho social - dió un ejemplo al mundo ya que más tarde Constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana. La llamada incultura Mexicana fué para digma de los pueblos de cultura accidental." --

(13)

El 5 de febrero de 1917, se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en que en si Título Sexto, es-

tablecía:

DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades, de región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mejores en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos industriales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por casa seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente -

de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios -- por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción.IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo, y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la junta central de conciliación que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancía ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentar

de las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos, los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, -- por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por -- ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en éstos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de docientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados -- para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes -- del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que --

ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales de higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera el trabajo que resulte, para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto con seguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huel-

gas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costéable, previa aprobación del consejo de conciliación y arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo de conciliación y arbitraje, formando por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a cometer sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el consejo se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del

trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlos con el importe de tre meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte -- del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su -- persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos trata-- mientos provengan de dependientes o familiares que obren con el con-- sentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrá preferencia sobre cualquiera otros, en los casos de -- concurso o quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor -- de sus asociados, familiares o dependiente solo será responsable -- el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deu-- das por la cantidad exedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bol-- sas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particu-- lar.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y -- un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad mu-- nicipal competente y visado por el consul de la nación a donde el -- trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláu--

sulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los consejos de conciliación y arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda, para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañan obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de -- las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituya el pa-

trimonio de familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Así mismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados. (14)

Es así como la Constitución Mexicana de 1917 fué la primera en elevar a la categoría de derechos sociales, las instituciones y principios básicos del Derecho del Trabajo que posteriormente, en 1919, la Constitución de Weimar de idéntico contenido influyó determinadamente en las legislaciones de toda Europa.

En este tipo se crea la Organización Internacional del Trabajo.

De los años que mediaron entre las dos grandes guerras, el Derecho del Trabajo se caracterizó por el establecimiento de la contratación colectiva y el desarrollo de la política en materia de seguros sociales. En estos años el Derecho Internacional del

Trabajo adquiere su importancia. Al intervencionismo de Estado se le considera necesario en la regulación del trabajo, se establecen normas de carácter imperativo en materia laboral, buscándose ya no la protección del interés individual sino la del hombre como factor social es decir, el interés colectivo, pretendiéndose implantar el principio de una existencia digna de ser vivida por el hombre. Es la época del establecimiento en las constituciones de un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores. Con la caída de los regimenes totalitarios de Alemania e Italia, el Derecho del Trabajo sufre nuevos cambios. La Organización Internacional del Trabajo inicia una época de bonanza; la previsión social se universaliza y el Derecho del Trabajo empieza a influir en las demás del derecho por la tendencia humanista de sus normas.

Hemos visto en este breve bosquejo, como el Derecho del Trabajo ha evolucionado hasta nuestros días, implantándose en las sociedades la conciencia universal de la dignidad de la persona humana.

Ahora bien, si bien es cierto el Derecho del Trabajo ha evolucionado grandemente estamos plenamente concientes de lo mucho -- que le queda por andar, buscando el beneficio, protección y respeto de los hombres que trabajan.

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- Juan D. Pozzo. El Derecho del Trabajo. Tomo I. Pág. 11.
- 2.- de la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 14.
- 3.- de la Cueva Mario. Op. Cit. Pág. 522.
- 4.- de la Cueva Mario. Op. Cit. Pág. 12.
- 5.- C. Gide Rist. Historia de las Doctrinas Económicas. Pág. 194.
- 6.- C. Gide Rist. Op. Cit. Pág. 195.
- 7.- Cavazos Flores Baltazar. Mater et magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Pág. 32.
- 8.- de la Cueva Mario. Op. Cit. Pág. 32
- 9.- Cavazos Flores Baltazar. Op. Cit. Pág. 32.
- 10.- de la Cueva Mario. Op. Cit. Pág. 32.
- 11.- de la Cueva Mario. Op. Cit. Pág. 42.
- 12.- Palavicini Felix. Historia de la Constitución de 1917.- Pág. 320.
- 13.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Artículo 123. Méx. 1962. - Pág. 38
- 14.- Trueba Urbina Alberto. El Artículo 123. Méx. 1943.

C A P I T U L O II

LA REGLAMENTACION PROTECTORA DE LA MUJER

- 1.- EN LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- 2.- REGLAMENTACIÓN LATINOAMERICANA.
 - A) .- LA COMISION INTERAMERICANA DE MUJERES.
 - B) .- LA CONFERENCIA DE CANCELLERES.
 - C) .- REUNION DE TECNICAS DIRIGENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER.
- 3.- LAS TRABAJADORAS EN EL MUNDO.
 - A) .- EN EL FRENTE INDUSTRIAL.
 - B) .- LOS EFECTOS DE LA GUERRA MODERNA EN EL PROGRESO DE LA MUJER.

C A P I T U L O II

LA REGLAMENTACION PROTECTORA DE LA

MUJER

1.- En la Organización Internacional del trabajo.

Si se busca la causa primigenia, oculta detrás del movimiento femenista, llegaría a verse que no es otra que la llama interior y sagrada que impulsa a todos los seres humanos, hombres o mujeres, a la obtención de la libertad y a su ejercicio inalienable, base de todo progreso y cimiento del verdadero orden moral.

Cuando ahora, a mediados del siglo XX se lanza una mirada retrospectiva hacia los orígenes del movimiento femenista, vemos a Condorcet protestando en 1787, contra la desigualdad de los derechos entre el hombre y la mujer, y afirmando que la abolición de esa desigualdad sería uno de los más grandes progresos del espíritu humano. Una pleyáde de juristas, pensadores, filósofos y economistas, alzaron su voz a fines del siglo XVIII y durante todo el siglo pasado, para proclamar la necesidad de emancipar a la mujer y la justicia de realizar esa emancipación.

Y aunque todavía queda bastante por hacer, se ha recorrido ya un largo camino desde los días de Abigail Adams, en 1776, y Mary Wollstonecraft, en 1792, se preocuparon de la situación de sus hermanas en la sociedad humana, en los albores del nacimiento de-

de los Estados Unidos como primera nación libre del continente -- americano.

Los fundamentos de la doctrina feminista, en la que descansa el movimiento reivindicatorio de la mujer, exponen que la diferencia de cualidades en los dos sexos, no implica desigualdad sino diferencias de funciones.

Ese criterio conduce al término medio de armonización entre los sexos; la diarquía o actividad igual para el hombre y la mujer, tésis que se apoya en sólidos argumentos científicos y sociales que se han dado a través del tiempo, de que la mujer es, moral y jurídicamente igual al hombre, y tiene las mismas facultades fundamentales, aunque distinto en ambos el modo de manifestarse.

Una de las primeras tareas del feminismo ha sido la de esforzarse en revisar adecuadamente el criterio histórico-legal según el cual en todo tiempo se había colocado a la mujer en una situación de inferioridad.

Ese afán de libertad, así como el espíritu de superación que culminan con la emancipación de la mujer, otorgándosele derechos, concediéndosele una igualdad jurídica; toda vez que es capaz de intervenir en la solución de sus propias necesidades y de la sociedad, se lanza a ocupar el sitio que le corresponde en fábricas, en oficinas, universidades, comercios, industrias etc.

Actualmente existen varios grupos de defensa de la mujer -- trabajadora, organismos donde se discuten, se estudian y resuel-

ven sus problemas. Precisa pues analizarlos para los efectos de presentar un estudio más completo, para darnos cuenta del esfuerzo realizado, para conseguir la formación de asociaciones internacionales de mujeres.

Uno de los primeros brotes para llevar acabo una Conferencia Internacional para resolver los problemas que representaba el trabajo, se realiza en Suiza, en la que el Coronel Frey, quien fue el Presidente del Consejo Federal, hizo ver a la Asamblea la necesidad de organizar Conferencias a fin de uniformar las leyes de los trabajadores. Dicho Consejo invito a las naciones de Austria, Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, Los Países Bajos, Portugal, Noruega, Suecia y Suiza para la celebración de una Conferencia con esos nobles fines, desgraciadamente no tuvo éxito.

La Conferencia Técnica de Berna, se inicia en mayo de 1905 con la participación de casi todos los países europeos, teniendo como sede a Suiza. Dicha Conferencia, tenía como objeto la elaboración de proyectos y convenios relativos a la prohibición del empleo en el trabajo nocturno de la industria a las mujeres, como la relativa al uso del fósforo blanco en la fabricación de cerillas. Estas iniciativas fueron propuestas por la delegación Suiza; las representaciones ya de acuerdo en reglamentar solamente estas dos materias, encaminaron las discusiones primero a señalar puntos de detalle, y después la forma de que estos protocolos fueran incluidos en la ordenación sustantiva de todos los países manu

factureros.

Además del convenio relativo a la prohibición del trabajo nocturno femenino, se discutió también, la aplicación del mismo a pequeños establecimientos, la demarcación de la industria, el comercio y la agricultura, incluyendo las excepciones que los obligados podían alegar para no observar lo previsto en el pacto. A este respecto se decidió que fueran las propias legislaciones nacionales las que lo determinarían.

El Convenio que establece la prohibición de la mano de obra femenina en la jornada nocturna de la industria, fué votado durante la Conferencia de Berna de 1906, las discusiones entre plenipotenciarios de catorce naciones culminaron con la prohibición absoluta, sin distinción de edad de la mujer, para ser empleada en la jornada nocturna de la industria.

Los principales puntos tratados fueron:

1.- Sería aplicable a las empresas en las cuales trabajarán más de diez personas.

2.- No debía utilizarse a las mujeres en trabajos nocturnos entendiéndose por tal; aquél que se realizara entre las veintidos horas y las cinco de la mañana, con una jornada de once horas consecutivas.

3.- Sólo podría ser permitido el trabajo nocturno en caso de fuerza mayor; así como en las industrias de productos de fácil descomposición; cuando en algunas estaciones del año se aumentara el trabajo, el trabajo nocturno sería de diez horas.

4.- Todos los Estados signatarios tendrían que crear organismos de control para seguridad del Convenio, que se puso en vigor hasta 1912.

Es así, que el ideal de un nuevo orden que se ajustara a -- los anhelos sociales y políticos; el restablecimiento de condiciones justas y humanas en el trabajo, se realiza al fin con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, creada por el Tratado de Versalles de 1919; en el cual se acordó dictar una Legislación Protectora de la mujer.

Ya desde el mismo año de la fundación de la Organización -- Internacional del Trabajo, tiene verificativo la Conferencia de -- WASHINGTON celebrada el 29 de octubre de 1919. Siendo presidida -- por Mr. Wilson, Presidente de los Estados Unidos de Norteamérica --

Asistiendo delegados de: Africa del Sur, Argentina, Belgica, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Dinamarca, El Salvador, Ecuador, India, Italia, Japón, Nicaragua, Noruega, Panamá, Paraguay, Países Bajos, Perú, Persia, Polonia, Portugal, Rumania, Siam, Suiza, Chicoeslovaquia, Uruguay y Venezuela.

El trabajo a desarrollar, se dividió en tres grupos: el primero tendría a su cargo estudiar todo lo relativo a la jornada de trabajo y las posibilidades de su aplicación a las condiciones en la industria; el segundo grupo trabajaría sobre los informes relativos al desempleo, desde el punto de vista internacional, los problemas de las Bolsas de Trabajo y la migración de trabajadores; el tercer grupo es el que nos interesa, estudiaría los aspectos del --

trabajo de las mujeres y de los menores.

En esta Conferencia se produjo el Convenio No.3, relativo a las mujeres y a su empleo antes y después del parto, cuyos párrafos más importantes dicen: (1).

Artículo 2o.- A los efectos de este Convenio, el término "mujer" comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no, y el término "hijo", comprende a todo hijo legítimo o no".

Artículo 3o.- En todas las empresas industriales y comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que solo estén empleados los miembros de la familia, la mujer;

a).- No estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto.

b).- Tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá - probablemente en un término de seis semanas;

c).- Recibirá durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a y b, prestaciones suficientes para manutención y la de su hijo, en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones cuyo importe exacto será fijado por la Autoridad competente de cada país, serán satisfechas por el tesorero público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto,

no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto;

d).- Tendrá derecho en todo caso si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Artículo 4o.- Cuando una mujer esté ausente de su trabajo-- en virtud de los apartados a ó b del artículo 3o; de este convenio o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor, a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o por el parto, será ilegal -- que, hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país su empleador le comuniquen su despido durante dicha ausencia o se le comuniquen de -- suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia".

Durante la misma Conferencia se aprobó el Convenio número 4, referente al trabajo de las mujeres, cuyos puntos más importantes con relación a este trabajo son: (2)

Artículo 2o.- "A los efectos del presente Convenio, el término "noche" significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las diez de la noche y las cinco de la mañana. En los países en que no se aplique ningún reglamento público el empleo nocturno de la mujer en -- las empresas industriales, el término noche podrá provisionalmente durante un período máximo de tres años, significar que comprenderá

el intervalo que media entre las diez de la noche y las cinco de la mañana.

Artículo 3o.- Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que están empleadas únicamente los miembros de una misma familia.

Otra recomendación muy importante y que también fue aprobada en la Conferencia de Washington, relativa a la protección de las mujeres y de los menores contra el saturnismo, por lo que se transcribe el texto más importante: (3)

Artículo 1o.- "La Conferencia General recomienda a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo que en razón de los peligros que ofrecen para las mujeres, desde el punto de vista de la maternidad, ciertas operaciones industriales, y con el fin de permitir que los niños se desarrollen físicamente, se prohíba el empleo de mujeres y de menores de dieciocho años en los trabajos que se enumeran a continuación:

a).- En el trabajo de los hornos donde se haga la reducción de los minerales de zinc y plomo.

b).- En la manipulación, tratamiento o reducción de las cenizas que contengan plomo y en el desplate del plomo.

c).- En la fusión en gran escala del plomo o del zinc viejo.

d).- En la fabricación de la soldadura o de las aleaciones que contengan más de diez por ciento de plomo.

e).- En la fabricación de litargio, del protóxido de plomo, del minio, de la ceruza, del minio naranja o del sulfato, del cro mato, o del silicato de plomo (frita):

f).- En las operaciones de mezcla y empastado, en la fabricación o reparación de acumuladores eléctricos.

g).- En la limpieza donde se realicen los trabajos antes en numerados.

2.- La Conferencia recomienda, además, que no se autorice-- el empleo de mujeres y personas menores de dieciocho años en los -- trabajos en que se utilicen sales de plomo, zinc a condición de -- que se tomen las medidas siguientes.

a).- Ventilación localizada de manera que se disipen, des -- de el momento de su formación, el polvo y los vapores;

b).- Limpieza de las herramientas y de los talleres.

c).- Notificaciones a la autoridad pública de todos los ca -- sos de saturnismo y concesión de indemnizaciones a las personas -- intoxicadas.

d).- Exámen médico periódico de las personas empleadas en -- los trabajos antes enumerados;

e).- Instalación, en condiciones satisfactorias, de cuar -- tos para vestuario, lavabos, y comedores, debiéndose suministrar -- ropas y protectores especiales.

f) .- Prohibición de introducir alimentos o bebidas a los-- talleres.

A esta Cuarta Recomendación le siguió la número Doce, adoptada en la Conferencia celebrada en Ginebra el 25 de octubre de 1921, la cual tuvo como objeto regular la protección de las mujeres empleadas en la agricultura, que en sus partes importantes dice: (4)

"La Conferencia General recomienda que cada miembro de la Organización Internacional del Trabajo adopte medidas para garantizar a las mujeres empleadas en las empresas agrícolas, una protección antes y después del parto, protección semejante a la concedida por el Convenio adoptado en Washington por la Conferencia Internacional del Trabajo a las mujeres empleadas en la industria y en el comercio, y que dichas medidas comprenden, el derecho a un período de ausencia antes y después del parto, y a una protección económica durante el mismo período, financiada con fondos públicos o por el sistema de seguro".

Así mismo, en la misma reunión se aprobó la Recomendación 13, sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la agricultura -- cuyo texto estableció que: (5)

"Cada miembro de la Organización Internacional del Trabajo adopte medidas para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres asalariadas y que son empleadas en empresas agrícolas, de manera que se les garantice un período de descanso, de conformi -

dad con las exigencias de su constitución física, que no comprenda menos de nueve horas, de ser posible consecutivas".

En 1934, la Conferencia General en su Décima Octava Reunión aprobó el Convenio No. 41, en la Ciudad de Ginebra, y que revisa el Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres, cuyas normas más importantes reproducen los principios del convenio anterior, sin ampliaciones básicas en la protección de las mujeres.

Posteriormente encontramos que en la Décima Novena Conferencia reunida en Ginebra, el 4 de junio de 1935, se aprobó el Convenio número Cuarenta y cinco, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos en toda clase de minas, para lo cual se transcriben los artículos que para nuestro tema tienen mayor importancia:

Artículo 2o.- "En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad.

Artículo 3o.- La legislación Nacional podrá exceptuar de esta prohibición:

- a).- A las mujeres que ocupan un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual.
- b).- A las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales;
- c).- A las mujeres que durante sus estudios realicen prác-

ticas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de la --
formación profesional;

d).- A cualquiera otra mujer que ocasionalmente tenga que --
bajar a la parte subterránea de una mina en el ejercicio de una --
profesión que no sea de carácter manual.

En 1948, se aprobó el Convenio Número Ochenta y nueve, que --
revisa el anterior relativo al trabajo nocturno de las mujeres em--
pleadas en la industria, y se emitió en el curso de la trigésima--
primera reunión. (6)

Artículo 2o.- " A los efectos del presente convenio, el --
término "noche", significa un período de once horas consecutivas,
por lo menos, que contendrá un intervalo fijado por la autoridad--
competente, de siete horas consecutivas comprendido entre las --
diez de la noche y las siete de la mañana; la autoridad competen--
te podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas re --
giones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, --
pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores --
y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience des --
pués de las once de la noche.

Artículo 5o.- "La prohibición del trabajo nocturno de las--
mujeres podrá suspenderse por una desición del gobierno, previa --
consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y traba--
jadores, en los casos particulares graves en que el interés na --
cional así lo exija. El gobierno interesado deberá comunicar esa--

suspensión al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en su Memoria anual sobre la aplicación del Convenio."

Los demás artículos reproducen en lo substancial las normas y principios del Convenio anterior, con una parte detallada referente a ratificaciones y denuncias.

El 6 de junio de 1951, en su Trigésima Cuarta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo - con sede en Ginebra, aprueba el Convenio relativo a la "Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor". Los artículos más importantes para nuestro estudio establecen. (7)

Artículo 10.- Para los efectos de este Convenio, el término "Remuneración", comprende el salario sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, el trabajador en concepto del empleo de éste último.

a).- La expresión "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo."

Artículo 20.- "Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los medios vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con éstos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de -

igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y de la --
mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Este principio, se deberá aplicar por medio de la Legisla --
ción Nacional, de cualquier sistema para la fijación de la remu --
neración establecido o reconocido que sea por la Legislación, los
Contratos Colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores --
o la acción conjunta de éstos diversos medios".

Artículo 3o.- "Se deberá adoptar medidas para promover la --
evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos --
que éste entrañe, cuando la índole de esas medidas facilite la a --
plicación del presente Convenio.

a).- Los métodos que se adopten para esta evaluación po --
drán ser decididos por las autoridades competentes en lo que con --
cierna a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando di --
chas tasas se fijen por Contratos Colectivos, por las partes con --
tratantes.

b).- Las diferencias de las tasas de remuneración que co --
rresponden, independientemente del sexo, a diferencias que resul --
ten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efec --
tuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igual --
dad de remuneración, entre la mano de obra masculina y la mano --
de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Otro importante antecedente para el desarrollo de nuestro --
tema, es el establecido el 4 de junio de 1952 en la Conferencia --

General de la Organización Internacional del Trabajo, relativa -- a la protección de la maternidad adoptandose nuevas recomendaciones a las ya establecidas por la Legislación de 1919; y entre las más importantes se encuentran:

Artículo 10.- "Este Convenio se aplica a las mujeres em -- pleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y -- agrícolas; comprendiéndose a las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio.

Artículo 40.- "Cuando una mujer se ausenta de su trabajo - debido al descanso de maternidad, tendrá derecho a recibir pres -- taciones en dinero y prestaciones médicas".

Las prestaciones de dinero serán fijadas por la legisla -- ción nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar - - plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas con -- diciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.-- Las prestaciones en dinero y las médicas serán concedidas en vir -- tud de un sistema de seguro social obligatorio, ó, a cargo de los fondos públicos, cuando las prestaciones en dinero estén determi -- nadas sobre la base de las ganancias anteriores tomadas en cuen -- ta para computar las prestaciones.

Artículo 50.- "Las horas de lactancia, deberán contarse -- como horas de trabajo y remunerarse como tales, y su duración de -- berá ser fijada por la legislación nacional."

Artículo 60.- El trabajo nocturno y las horas extraordi --

narias deberían estar prohibidas a las mujeres embarazadas o lactantes y sus horas de descanso debidamente reglamentadas. Debería estar prohibido el empleo de la mujer en trabajos considerados peligrosos para su salud o la de su hijo, durante tres meses por lo menos, después del parto, o durante más tiempo si es que la mujer lacta a su hijo. Una mujer empleada habitualmente en su trabajo considerado peligroso para su salud debería tener derecho a ser transferida, sin reducción de salario, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Dicha transferencia debería operarse en el caso de que la mujer presente certificado médico en el cual se declare, que un cambio de naturaleza del trabajo que desempeña sería beneficioso para su salud y la de su hijo.

En la Cuadragésima Novena Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, la que fuera convocada por el Consejo de Administración de dicho organismo, el 2 de junio de 1965; se hace un estudio sobre el trabajo de las mujeres con responsabilidades familiares, recomendándose:

1.- "Las autoridades competentes, con la colaboración de las organizaciones públicas o privadas interesadas en especial de los empleadores y trabajadores de acuerdo con las posibilidades y necesidades nacionales deberían:

a).- Llevar a cabo una política adecuada, con miras a hacer posible que las mujeres con responsabilidades familiares y -

que trabajan fuera de su hogar, puedan ejercer su derecho ha hacerlo sin verse expuestas a discriminaciones.

b).- Alentar, facilitar o asegurar ellas mismas el establecimiento de servicios que permitan a las mujeres a cumplir -- armónicamente sus responsabilidades familiares y profesionales.

c).- Fomentar una más amplia comprensión pública de los -- problemas de esas trabajadoras, a fin de desarrollar una política de la comunidad y una corriente de opinión que contribuyan a ayudarlas a atender sus responsabilidades familiares y profesionales;

d).- Ayudar a las trabajadoras a cumplir sus obligaciones profesionales y familiares sin menoscabo de sus posibilidades de empleo o ascenso. A este respecto debería ayudarse a la organización de medios de transporte público, la armonización de los horarios de trabajo con los horarios escolares, de servicios de -- medios de asistencia a la infancia, así como los medios necesarios para simplificar y ayudar a la mujer trabajadora con responsabilidades familiares y la mejor solución de sus problemas.

2.- REGLAMENTACION EN LATINOAMERICA SOBRE EL TRABAJO DE -- MUJER.

CONFERENCIAS PANAMERICANAS.- En el año de 1936 en Santiago de Chile, se celebra la primera Conferencia Panamericana, en la cual se exponen los siguientes puntos:

a).- Estudio del salario y jornada de trabajo en la mujer.

b).- Estudio y reglamentación de las prestaciones que debía recibir la mujer lactante y la maternidad.

En dicha reunión se obtuvo que se fijara una igualdad de salario para la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, la prohibición de una jornada extraordinaria en la mujer. El establecimiento de guarderías que funcionáran en las mejores condiciones de higiene en los talleres.

A).- LA COMISION INTERAMERICANA DE MUJERES.

La mujer empieza a reunirse para tratar de resolver todas las cuestiones relacionadas con sus intereses, y de este modo se forma la "COMISION INTERAMERICANA DE MUJERES", en la Habana en el año de 1928 siendo confirmada en 1933 en Montevideo y establecida en Lima en el año de 1938.

B).- LA CONFERENCIA DE CANCELLERES.

El 6 de mayo de 1945, se celebra en México una reunión propuesta por nuestro país y la República Dominicana a la que se le denominó "CONFERENCIA DE CANCELLERES", en la que se discutieron -- los derechos de la mujer americana, tratándose principalmente de los siguientes puntos:

a).- La supresión de la discriminación que ha sufrido la mujer que trabaja, en función de su sexo.

b).- La imposición de una cuota anual a los países americanos para el sostenimiento de la Comisión Interamericana de Mujeres.

C).- REUNION DE TECNICAS DIRIGENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER.- Después de la Conferencia de Cancilleres, no se había logrado que volvieran a reunirse las delegadas de los países americanos, para el estudio de las cuestiones relativas al trabajo femenino.

Muchos fueron los intentos para que el ser colocado otra reunión, se propusiera como punto principal, la creación de Oficinas Investigadoras de la Mujer en todos los países de América, idea de la señora Gudelia Gómez Rodríguez, directora de la Oficina Investigadora de la Mujer en nuestro país.

Los obstáculos fueron muchos entonces, para mantener vivo el interés del problema de las obreras, se logra instalar la Conferencia el 20 de abril de 1957, la que se llevó a cabo en la Sala Manuel M. Ponce del Palacio de las Bellas Artes, en esta Ciudad de México, e instalada en la Oficina Investigadora de la Mujer de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los puntos principales a estudio fueron: impulsar las artes populares; salubridad y asistencia social; fomentar las sociedades cooperativas en beneficio de la trabajadora campesina; igualdad en la remuneración y que el trato sea igual para hombres y mujeres en el trabajo.

De esta relación de disposiciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo, se desprende el adelanto tan grande que ha tenido a través del tiempo la reglamentación y limi

taciones que establecen principios para que la mujer no sea discriminada en cuanto a la remuneración del trabajo y en general, para que se le considere en igualdad de aptitud, capacidad y condiciones de trabajo.

3.- LAS MUJERES TRABAJADORAS EN EL MUNDO.

Las trabajadoras en el mundo de evolución, desempeñan un papel muy importante en la vida económica, toda vez que según -- el estudio hecho por la Organización Internacional del Trabajo, -- de cada 100 mujeres que trabajan, 27 desempeñan una actividad -- económica; lo que demuestra aproximadamente que una tercera parte de la fuerza del trabajo mundial esta formado por mujeres.

Así encontramos que en Francia, de cada tres trabajadores, uno pertenece al sexo femenino, o sea, la proporción más elevada de todos los países europeos, con excepción de Finlandia y Dinamarca. Los seis millones y medio de trabajadoras constituyen el -- 39% aproximadamente, de todas las jóvenes y mujeres francesas mayores de quince años. Alrededor del 50% de las mujeres que trabajan estan casadas. Las industrias del vestido, y textil, emplean casi la mitad de las mujeres que trabajan en las manufacturas.

De cada siete trabajadores profesionales, uno es mujer. -- Estas representan: el 2.3% de los ingenieros, el 2.3% de los jueces el 7% de los médicos, el 11% de los abogados, el 23% de los -- dentistas, el 28% de los farmacéuticos, y el 39.5% de los profesores de segunda enseñanza y de la universidad. El número de muje

res dedicadas a la enseñanza elemental sobrepasa al de los hombres.

En el terreno cada vez más amplio de la higiene y del bienestar social, el cometido de las mujeres ha registrado un importante crecimiento. Existen alrededor de 80.000 enfermeras y más de 10.000 son trabajadoras sociales. Aunque todavía no es un gran número, las mujeres también prestan sus servicios como auxiliares de las escuelas sanitarias y como policías, inspectores de trabajo y asesores de relaciones industriales.

Así también encontramos que en la U.R.S.S., que existen en la actualidad más de 250.000 ingenieras u obreras especializadas, más de 100.000 médicas (más que hombres); el 40% de los jueces son mujeres; 120.000 mujeres han recibido condecoraciones militares. En 1940 existían guardias de alojar a más de 7 millones de niños, para permitir a las madres continuar trabajando y asegurar así su independencia. Se han previsto pensiones sustanciales en beneficio de las madres solteras. (8)

En términos generales, los ejemplares más significativos pueden resumirse como sigue:

"En muchos países en vías de desarrollo, encontramos que el sector agrícola continúa siendo el más importante desde el punto de vista de la participación de la mujer en la vida económica, y de sus oportunidades de empleo existe un movimiento, por leve que pueda aparecer, hacia el sector de los servicios y en --

una medida más limitada hacia la industria manufacturera". (9)

En la mayor parte de los países industrializados, las mujeres han venido abandonando de manera uniforme la agricultura, como consecuencia de los cambios técnicos que reducen las necesidades de la mano de obra y por otra parte, como resultado del aumento de trabajo en otros sectores de la economía de un país.

Por lo que la Organización Internacional del Trabajo menciona que; el movimiento de abandono de la agricultura ha sido muy considerable en algunos países, lo que ha traído como consecuencia que el empleo de las mujeres en la agricultura sea insignificante. De esta manera encontramos que en el Reino Unido, Canadá y Estados Unidos, es reducida la intervención de la mujer en la agricultura. Esto sucede en casi todos los países industrializados. En la U.R.S.S. y en algunos países de Europa Central, el empleo de las mujeres en la agricultura, aunque declina en importancia relativa, es todavía considerable, a pesar del continuo progreso de industrialización.

En otros países, esta evolución es menos importante y menos rápida, así encontramos que todavía la agricultura cuenta con el trabajo femenino, en una porción elevada.

El empleo de las mujeres en otros sectores, ha seguido pautas diferentes, así con el aumento de la industria se ha beneficiado del aumento del empleo de las mujeres, mientras que en otros, encontramos un gran aumento en algunas ramas del sector de servi -

cios, tales como los trabajos de oficina y actividades conexas, - lo cual va aparejado con la disminución notable del servicio doméstico.

En el sector industrial, el aumento en el empleo de las mujeres ha sido demasiado importante, en las industrias ligeras, como en las industrias farmacéuticas y químicas.

Ya hemos visto en los países en vías de desarrollo, se encuentran empleadas un importante número de mujeres en las industrias textiles, del vestido, del calzado y los productos de alimentación.

Por lo que se manifiesta la tendencia de un número cada vez mayor de mujeres a incorporarse a los trabajos calificados, - así como a los de carácter técnico y profesional. Lo cual ha tenido como consecuencia la mejor educación y el impulso de las jóvenes y de las mujeres lo cual refleja, la desaparición de prejuicios, tradiciones y actitudes que habían tenido relegada de toda actividad que no fuera la del hogar.

A). - LA MUJER EN EL FRENTE INDUSTRIAL. - La independencia económica de la mujer es la consigna de la época, y en muchos países y en muchas clases, esa independencia económica no es ahora una teoría sino un hecho realizado. El maquinismo y la industrialización han reducido en muchos casos los sexos a una igualdad de condición de igualdad económica.

En la mayoría de los procedimientos modernos de manufac --

tura, la fuerza muscular del varón es, en sí misma, de poca utilidad para él cuando compite con la mujer obrera. La máquina hace todo el trabajo pesado, y una mano habilidosa y una mirada atenta, es con frecuencia todo lo que se exige al servidor. Las condiciones generales de la civilización industrial que está extendiéndose por el mundo, son favorables a la independencia económica de la mujer de las clases obreras.

Para tener idea de la participación creciente de la mujer en el trabajo asalariado, basta decir que en los Estados Unidos -- como en los otros países estudiados, encontramos que el número de mujeres empleadas en 1890 era de cuatro millones, o sea el 18% -- de las mujeres en la edad de trabajar. En 1914-1918, período de -- la primera guerra mundial, se elevó a ocho millones y medio, o -- sea el 21%. En 1940, se elevó el número de mujeres trabajadoras -- a once millones doscientos cuarenta mil, lo que representó el -- 29.5%. Y en 1944, de una fuerza total aumento a un total del 41% -- de todas las mujeres en edad de trabajar.

La segunda guerra mundial que hizo necesaria la utiliza -- ción de todo el potencial humano de trabajo, masculino y femeni -- no, en cada uno de los países beligerantes, vino a demostrar pal -- mariamente, que la mujer puede realizar la mayor parte del traba -- jo del hombre en el frente industrial, cuando las circunstancias -- así lo exigen.

La aptitud técnica, la capacidad mecánica y la eficiencia

administrativa, demostradas por las mujeres, han constituido uno de los hechos más trascendentales surgido de los pasados conflictos.

Las opiniones de muchos directores de grandes industrias--norteamericanas, concuerdan en afirmar que, en líneas generales, que cuantas más obreras a utilizado una fábrica, más predispuesta se encuentra a continuar empleando mujeres. La mujer según esta manifestación, en la mayoría de los casos, ha estimulado la producción en vez de entorpecerla, como pudiera haberse supuesto. La experiencia ha demostrado que las mujeres, cuando es necesario, no temen mancharse de grasa o de hollín, soportando estos y otros inconvenientes inevitables de muchos procedimientos de fabricación y saben adaptarse a las rudas condiciones del trabajo mecánico.

B).- LOS EFECTOS DE LA GUERRA MODERNA EN EL PROGRESO DE LA MUJER.- La guerra que, como hemos visto en capítulos anteriores fué el principio y causa principal de la posición de la dependencia de la mujer y de su subordinación al hombre, ha venido a producir el efecto contrario, y le ha dado a la mujer la oportunidad como hemos visto, de acelerar la marcha de su emancipación.

Si la participación de la mujer en la primera Guerra Mundial de 1914-1918, fué mayor que en todas las guerras anteriores, y se alistó en numerosas organizaciones femeninas auxiliares del-

esfuerzo bélico, en la segunda guerra mundial de 1939-1945, superó enormemente, en todos los sentidos, su ya notable hoja de servicios, y fué regimentada y utilizada en determinadas tareas y servicios auxiliares de guerra, en todos los países de ambos grupos beligerantes, para los que antiguamente, no se le hubiera considerado con aptitud.

Debido al carácter totalitario de la invasión hitleriana que le impartió una ferocidad sin precedentes a la guerra en Rusia, se vió obligada la Unión Soviética a apelar, para salvarse, hasta la última onza de energía. La mujer soviética tuvo, así, que soportar hasta el máximo los rigores del conflicto, en la parte que a ella le afectaba. Resistiendo toda clase de privaciones, sufriendo la escasez de alimentos y las inclemencias del invierno, fué obrera incansable en las labores del frente industrial, trabajadora tenaz en las labores agrícolas, y colaboradora eficiente en los servicios auxiliares del Ejército Rojo. Elevándose a la altura de las circunstancias, millares de mujeres rusas, supieron defender la integridad de su patria con las armas en la mano, peleando como soldados de choque, rivalizando en heroísmo con los hombres, y muriendo como ellos en los campos de batalla.

En 1941, se hizo obligatorio en Inglaterra el trabajo de la mujer relacionado con la guerra. Más de medio millón de mujeres entraron a trabajar como obreras en los grandes centros industriales; 13,000, ingresaron en el Ejército, y 14,000, en el

servicio y conducción de ferrocarriles y autobuses.

De esta manera, se formaron varias organizaciones de severa disciplina militar y rudo trabajo, como el Servicio Naval Auxiliar Femenino con 30.000 mujeres; el Servicio Auxiliar Territorial, con 150.000 mujeres; el Cuerpo Aéreo Auxiliar Femenino, con 200.000; diversas organizaciones de enfermeras, ambulancias y caridad, con 110.000; y otros servicios, reclutaron casi otro medio millón de mujeres.

Todo este inmenso ejército femenino; las WRENS, del Servicio Naval, tripulando barcos; las WAAFS, del Cuerpo Aéreo, pilotando aeroplanos, sirviendo en la artillería antiaérea, y en puestos técnicos; las Mujeres del Ejército Agrario, cultivando los campos y atendiendo a la ganadería; y las obreras industriales, en las fábricas donde se fabricaban los aeroplanos y el material de guerra hicieron posible en Inglaterra, la liberación de más de dos millones de hombres para el servicio militar activo en los frentes de combate. (10)

En estados Unidos después del ataque japonés a Pearl Harbor, se crearon en 1942, grandes organizaciones militares femeninas, entre ellas la Reserva Femenina de Guardacostas, SPARS, con 10.000; la Reserva Naval Femenina WAVES, con 86.000; la Reserva Femenina del Cuerpo de Infantería de Marina, con 10.000; el Cuerpo de Ejército Femenino, WACS, con 100.000, el Cuerpo de Obreras de Artillería WOWS, y otras organizaciones, entre las que sobresalió el cuerpo de enfermeras, con más de 12.000 alistadas, ejer-

ciendo su humanitaria misión en todos los frentes de combate.

Esos cientos de miles de mujeres laboraron como telefonistas, mecanógrafas, electricistas, mecánicos de aviación, meteorólogos, choferes, radiomecánicos, instructores de vuelo, etc. Manejaron toda clase de cañones, tripularon buques auxiliares de guerra, y tanques de combate, tuvieron a su cargo instrumentos de precisión, de tiro y resolvieron complicados cálculos balísticos.

En ocasiones, frente a situaciones inesperadas, supieron ser verdaderos soldados femeninos, plenos de valor, y muchas de ellas se han graduado de ingenieros aéreos, jefes de vuelo, criptografistas, expertas en química de guerra, laboratoristas farmacéuticas, etc.

Y en el frente industrial como hemos visto, cerca de tres millones de mujeres trabajaron en industrias de guerra, de las cuales unos dos millones se clasificaron como obreras de fábrica.

Al desempeñar los servicios auxiliares de guerra, en defensa de las democracias en peligro, la mujer reveló todas sus dotes y dió un ejemplo magnífico de lo que puede ser capaz.

Y todo ese ingente esfuerzo femenino, tanto de la mujer de uniforme, en los servicios auxiliares del frente de guerra como de la mujer en "overalls", paciente obrera al pie de las máquinas en el frente industrial, a pesar del ambiente de la masculinización que ello supone, fué realizado sin que la mujer perdiera lo que siempre hemos considerado como su feminidad esencial.

Según investigaciones realizadas, a la terminación de los conflictos bélicos, las aspiraciones de la gran mayoría de mujeres solteras, tanto obreras como militares, se dividían en tres grandes grupos, los cuales expresaré en orden de importancia:

- a) .- Fundar un hogar.
- b) .- Practicar en la paz el oficio o la profesión. aplicados a la vida civil, que aprendieron durante la guerra.
- c) .- Continuar prestando sus servicios en las organizaciones militares femeninas, si podían reenlistarse, para ayudar en la tarea de reconstrucción de los países devastados por la guerra.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, CONVENIOS Y RECOMEN _
DACIONES.- 1919 - 1966 Pag. 13,14,15.
- 2.- Op. Cit. Pág. 16,17,18.
- 3.- Op. Cit. Págs. 20,21,22.
- 4.- Op. Cit. Págs. 49.
- 5.- Op. Cit. Págs. 50 y 110
- 6.- Op. Cit. Págs. 271 a 275
- 7.- Op. Cit. Págs. 291 a 293
- 8.- R. DAVID J. N. HAZARD. DERECHO SOVIETICO. Tomo I, Pág. 256.
- 9.- Op. Cit. Tomo I. Págs. 216.
- 10.- REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1950. Pág. 525

CAPITULO III

EL TRABAJO DE LA MUJER Y LAS NUEVAS CONDICIONES SOCIALES.

- 1.- EL PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD DE TRATO SIN
 IMPORTAR SEXO.
- 2.- APARICION HISTORICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD
 DE SALARIO.
- 3.- PRIMERAS REALIZACIONES LEGISLATIVAS.
- 4.- LA MUJER COMO SUJETO DEL DERECHO.
- 5.- TRABAJOS PROHIBIDOS PARA LA MUJER.
- 6.- PROHIBICION DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO.
- 7.- LEGISLACION COMPARADA.

CAPITULO III

EL TRABAJO DE LA MUJER Y LAS NUEVAS CONDICIONES SOCIALES.

1.- EL PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD DE TRATO SIN IMPORTAR - SEXO.

El verdadero sentido del movimiento feminista, no esta en la igualdad absoluta del hombre y la mujer, lo que es biológicamente - imposible, sino en la equiparación complementaria, que es socialmente razonable.

Desde que en el despertar de la Humanidad, surgen las primeras familias primitivas, la función primordial de la mujer fué y lo sigue siendo en toda su vigencia, albergar en su seno la vida y pro pagarla: tener hijos, criarlos. Ello ha significado desde los albores de la prehistoria, la primera división lógica del trabajo.

Salvo en algunas comunidades y en ciertos períodos, para el hombre ha sido el trabajo rudo, todo el esfuerzo conducente a adquirir los medios económicos que satisfacen las necesidades de la familia. Para la mujer los quehaceres domésticos, las artes caseras, la atención del hogar y la totalidad del trabajo relacionado directa-- mente con la maternidad, el cuidado de los hijos y la conservación de la prole.

Como se vé, desde la época del hombre primitivo hasta nues-- tros días ha existido una división del trabajo entre los sexos en - razón de su función biológica. Las clases de trabajo compartido entre el hombre y la mujer han cambiado frecuentemente, desde luego,-

siguiendo la variación de las condiciones económicas.

La equiparación legal del hombre y la mujer se hacía necesaria, es vista de la fuerza arrolladora que ha adquirido el movimiento feminista. Actualmente la mujer ha dejado de estar relegada exclusivamente al hogar; se le han abierto las puertas para que se dedique a todas las actividades sociales, y en muchos países toma parte en la vida política del mismo, en tales condiciones, era un contrasentido la reducción de su capacidad jurídica a que estuvo sometida por tanto tiempo.

Así encontramos, que como consecuencia del movimiento obrero ha sido la conquista de igualdad de trato para los trabajadores, -- del que se derivan, la igualdad del salario por trabajo igual, entre otros: movimiento obrero donde ha tenido un papel muy importante y destacado la mujer trabajadora.

En esencia el principio general de igualdad de trato para -- los trabajadores sin importar sexo, consiste en la tutela y protección que otorga la Ley laboral, que regula la prestación subordinada de servicios a todo hombre o mujer que trabaje al servicio de -- otro, sin taxativa alguna, y solo tomando en cuenta por lo que a la mujer trabajadora se refiere, sus fuerzas, su naturaleza, su condición vital en la reproducción de la especie humana.

El derecho de la mujer a estar amparada por este principio -- de igualdad de trato sin importar sexo, emana de su categoría de -- trabajadora, título que dignifica a todo ser humano que hace del -- trabajo no el pesado fardo que representó en el pasado, sino, la --

más noble virtud innata en el ser humano.

Este principio de igualdad de trato de los trabajadores sin importar sexo, lo encontramos consignado dentro de nuestro derecho positivo mexicano, con la connotación y esencia que enunciamos en párrafos anteriores. Así encontramos que en el Artículo 123 Constitucional, en su fracción VII de su apartado "A", se establece: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad" (1).

De este principio se desprende que, la mujer por su sexo no será objeto de discriminaciones y gozará de todos los derechos, es decir de igualdad jurídica respecto de los hombres en lo que se refiere a la contratación laboral, en virtud de que ha quedado debidamente establecido que su rendimiento es tan efectivo como el masculino, estableciéndose desde luego, la igualdad de salario para no dar a la explotación que se venía cometiendo con el trabajo de la mujer en otros tiempos.

Por lo que hace a la nacionalidad, la idea del constituyente es en un principio, reconocer la existencia de la libertad y la igualdad de oportunidades en el terreno del trabajo para todos los habitantes, como un postulado social fundamental, enmarcado dentro de los derechos del hombre, pero sobre todo prevé la protección de la trabajadora mexicana, ya que en muchos centros de trabajos, las extranjeras eran preferidas y disfrutaban de salarios superiores -- que las trabajadoras nacionales.

2) APARICION HISTORICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIO.

Tres fueron las determinantes históricas de la aparición del principio de "igualdad de salario", como éste fué expresado promordialmente, es decir, como equiparación en el pago del salario entre hombres y mujeres.

1o.- La concurrencia de la fuerza de trabajo masculina con la mano de obra femenina en el mercado.

2o.- La tendencia de los empleadores de hacer bajar el precio de la mano de obra, regulando su oferta por medio del empleo y la mala retribución del trabajo femenino.

3o.- Las justas pretenciones de los trabajadores en el sentido de que se establecieran tarifas iguales de trabajo a destajo, -- cuando existieran iguales condiciones de capacidad. De ésto se desprendió que para trabajo igual, debería corresponder salario igual sin distinción de sexos.

El principio se dejó sentir primeramente, a través de Conferencias y Congresos como un ideal a seguir por los trabajadores; -- así vemos que desde el año de 1867, en los Estados Unidos en un mensaje del Congreso Nacional Obrero dirigido a los trabajadores de la Nación se expresó: "Nosotros sostenemos que si ellas son capaces de llenar la posición que en el presente ocupa el sexo fuerte, y si en muchos casos las mujeres trabajadoras están eminentemente calificadas para hacerlo, tienen derecho a ser tratadas como sus iguales por sus servicios" (2).

Del lugar donde nació el principio no puede expresarse nada concretamente, lo que sí puede decirse es que ahí donde existan o han existido las características del sistema capitalista de producción, necesariamente tenían que haberse dejado sentir las causas -- condicionantes de su nacimiento, con más o menos intensidad según el capitalismo se encontrara desarrollado.

Es de hacerce notar que en la U.R.S.S., donde los medios de producción están socializados, estatizados para ser más exactos, este principio tiene una relevancia extraordinaria, así encontramos -- que en su Constitución se establece:

ART. 122.- La mujer tiene en la URSS iguales derechos que el hombre en todos los dominios de la vida económica, pública, cultural social y política.

El ejercicio de éstos derechos de la mujer se asegura por la concesión de derechos iguales a los del hombre en cuanto al trabajo, al salario, al descanso, a los seguros sociales y a la educación; -- por la protección de los intereses de la madre y del niño por el Estado; la ayuda del Estado a la madres de familia numerosa y a las -- madres solteras; la concesión a la mujer de vacaciones pagadas en -- caso de embarazo, y una vasta red de casa de maternidad, de cuna y jardines de infantes.

Art. 123.- "Es ley inderogable la igualdad de derechos de los ciudadanos de la URSS, sin distinción de nacionalidad ni raza, en -- todos los dominios de la vida económica, pública, cultural, social -- y política" (3).

3).- PRIMERAS REALIZACIONES LEGISLATIVAS.

El principio fué por primera vez consignado en el Derecho -- Mexicano (4), en la Constitución Federal de 1917, en dirección de -- una equiparación en el pago de salarios sin distinción de sexos ni nacionalidades.

Dicho principio de "A trabajo igual salario igual", tuvo su consagración definitiva como ya hemos visto en capítulos anteriores, en el Tratado de Versalles, en el año de 1919. Este vino a darle el sentido universal que actualmente tiene. Lo que se convirtió en un ideal a seguir para que todos los países establecieran dentro de su legislación este principio.

Posteriormente, este principio se estableció también en la -- Primera Conferencia Panamericana que tuvo lugar en Santiago de Chile, en el año de 1936, donde dicha Conferencia resolvió sobre el -- principio lo que sigue:

"La Conferencia llama la atención de los Gobiernos, de los -- Patrones y de los Obreros, sobre los siguientes principios:

- 1.- Al mismo trabajo igual salario a hombres y mujeres.
- 2.- El pago del salario debe hacerse de acuerdo con la naturaleza del trabajo y no teniendo en cuenta el sexo de los trabajadores.

Durante la Segunda Conferencia Panamericana, que tuvo lugar en la Habana en el año de 1939, se estableció fundamentalmente sobre este principio:

"En todos los casos en que se fijen salarios mínimos deberán aplicarse los mismos principios respecto de los trabajadores de ambos sexos. Cuando se emplee la mano de obra femenina se cuidará que en la apreciación del trabajo se califique éste de la misma manera - que en el caso de trabajos ejecutados por los hombres.

Recomendó que cada país hiciera detenidos estudios, sobre todo en las ramas de la industria donde trabajaran manos de obra mixta, para ver hasta donde era aplicable el principio de "salario igual para trabajo igual", lo que en vista de sus resultados, recomendaba se adoptaran por los países integrantes de la Conferencia, procedimientos para mejorar la producción femenina mediante una preparación profesional más adecuada, "bien por la adaptación de los instrumentos - de producción o por otros procedimientos" (5).

Durante la Tercera Conferencia Panamericana, la cual se celebró en esta Ciudad de México el año de 1946. En su Resolución XII se estableció sobre el principio de igualdad de salario:

"Considerando que la idea de la democracia, que es el ideal - por el que luchan todos los pueblos de América, tiene como principios fundamentales la libertad e igualdad de todos los hombres;

Considerando que la idea de la Democracia supone que los hombres reciban el mismo tratamiento cuando se presenten las mismas condiciones, situación que puede expresarse en el principio general de que la Ley es igual para todos;

Considerando que para que estos principios se realicen es indispensable que los trabajadores reciban el mismo tratamiento cuando

se encuentren en condiciones idénticas, situación ésta, que a su vez, se expresa en el principio de igualdad del salario para un trabajo de igual valor;

De estas consideraciones se llegó a la conclusión de que:

"Para un trabajo de igual valor debe corresponder un salario igual, sin distinción de raza, color, credo, sexo o nacionalidad" - (6).

Así encontramos que todas las Conferencias posteriores a las que me he referido, han tratado de preservar este principio fundamental en beneficio de la clase trabajadora, y en especial de la mujer. Hemos visto también que se ha logrado la inclusión en las legislaciones de casi todos los países en su legislación el famoso principio de "Para trabajo igual, debe corresponder salario igual".

4).- LA MUJER COMO SUJETO DEL DERECHO LABORAL.

El Derecho del trabajo como ya hemos dicho, es privativo de la clase trabajadora y de la que forman parte integrante las mujeres, el cual constituye un mínimum de derechos sobre los cuales debe prestarse el servicio, señala así mismo, las condiciones sobre las cuales deben prestarse los servicios de los que trabajan.

La característica de ser el derecho del trabajo tutelar de la clase trabajadora, adquiere relevancia especial al considerar a la mujer como sujeto del mismo, y al estatuir las normas de carácter imperativo que los patronos deben observar en la prestación de servicios de las mujeres; teniendo como fuente real la naturaleza -

misma de la mujer, tomando en cuenta que la protección que la ley - Federal del Trabajo otorga a las mujeres no es privilegio sino exigencia para la "conservación social" y el interés general del Estado. (7)

Y en efecto, la legislación sobre el trabajo prestado subordinadamente por las mujeres, marca limitaciones en cuanto a su esfuerzo por la consideración primordial de que es fuente insustituible para la multiplicación de la especie humana y por serlo, es de interés eminentemente público que la descendencia no sea raquítica en virtud de la debilidad física de la madre adquirida por un desgaste desproporcional de sus fuerzas, motivadas por el trabajo.

De esta manera, de no existir una protección al trabajo de las mujeres, el Estado privaría de protección a los seres que aseguran la permanencia del mismo, los humanos de vida intrauterina.

Abundando en las consideraciones del porque de la legislación protectora en especial para la prestación de servicios subordinados de las mujeres, baste la concepción incontrovertible del papel que la mujer guarda en el seno de la comunidad social: Es una de las partes vitales de la célula que informa la organización social: la familia, en cuyo seno, constituye la principal fuente de unión, inspiración de la solidaridad humana, de la que emanan el respeto para los demás, y el amor a la sociedad de la que somos partes.

Por estas razones, se justifica plenamente la intervención del Estado, como ente representativo de los intereses colectivos, en pro de la mujer trabajadora, al través del dictado de normas ju-

rídicas que regulen la prestación de servicios, pretendiendo siempre salvaguardar el interés de importancia que ella representa de no hacerlo, el Estado mismo atentaría contra su proyección histórica; minaría primero el presupuesto de su continuidad y permanencia; y segundo, el normal desarrollo social el cual se funda primordialmente en el seno de la familia.

La mujer, es sujeto del Derecho del Trabajo al prestar sus servicios subordinadamente, esto es, bajo la dirección y dependencia de otro y mediante una retribución, siendo este el hecho del presupuesto lógico para operar en su beneficio la legislación mexicana del trabajo.

Así encontramos, que el Artículo 3o de la Ley Federal del trabajo establece:

"Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo" (8).

En este Contrato de trabajo deben estipularse las condiciones bajo las cuales debe prestarse el servicio, teniendo como punto de partida las bases mínimo que para el efecto señalan el Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo. Bases que en ningún momento deben contravenirse con fundamento en la fracción - XXVII, del Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional y que establece:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la --
persepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y en fermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. (9)

Así mismo, el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo establece: (10)

"Serán condiciones nulas, y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

I.- Las que estipulen una jornada mayor que la permitida por

esta ley.

II.- Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciséis años, establezcan para unas y otras el trabajo nocturno industrial, o el trabajo en establecimientos comerciales después de las veintidós horas.

III.- Las que estipulen trabajos para niños menores de catorce años;

IV.- Las que constituyan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgados por esta Ley;

V.- Las que se establezcan por consideración de edad, sexo o nacionalidad, un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma negociación por trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o igual jornada;

IV.- Las que fijen horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años;

VII.- Las estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la seguridad de la vida del trabajador, a juicio de la autoridad respectiva;

VIII.- Las que fijen un salario inferior al salario mínimo;

IX.- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

X.- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de empleados de esos establecimientos.

XI.- Las que entrañen obligación directa o indirecta para ob-

tener artículos de consumo en tienda o lugar determinados, y ;

XII.- Las que permitan al patrón retener el salario por concepto de multa.

En todos éstos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Así encontramos que complementando estas disposiciones, el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley que favorezcan a los trabajadores".

Estas limitaciones que impone la ley respecto a la irrenunciabilidad de las mencionadas disposiciones, dice el maestro trueba Urbina, que opera en función de la tutela de los trabajadores, que se deriva de la naturaleza imperativa y social del derecho laboral; por lo que la voluntad de las partes es inoperante para modificar las -- prescripciones de la ley en perjuicio de los obreros.

Por las razones antes expuestas podemos establecer, que la mujer puede prestar sus servicios subordinadamente en una forma individual como lo establece el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, al decir:

"Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida. (11)

O bien, puede la mujer prestar sus servicios en una forma colectiva, con igualdad y plenitud de derechos que el trabajador varón.

En capítulos anteriores hemos precisado la razón por la que la mujer ha ido conquistando el reconocimiento a ejercer un trabajo, empleo o profesión. Esta evolución le ha dado jurídicamente, completa igualdad de derechos considerándose hoy el hombre y la mujer como iguales ante la ley.

También hemos visto que en la actualidad, la mujer tiene derecho a desempeñar toda clase de labores; no obstante esta afirmación, hay casos específicos en que la Ley Federal del Trabajo y la Constitución, prohíben las labores de la mujer cuando estas se desarrollan en lugares insalubres por ejemplo; no porque la considere inferior para desempeñar dichos trabajos, sino como medida protectora de la propia trabajadora así como para su descendencia.

Para Paul Pic, al referirse a este problema dice "que por ausencia de reglamentación del trabajo de las mujeres la sociedad será pronto amenazada de un debilitamiento de la raza y el mal ira -- siempre en aumento mientras no se tomen medidas enérgicas para limitar la duración del trabajo de la mujer; prohibiéndole los trabajos más penosos, en especial el trabajo nocturno; y en fin, imponerle, o al menos obligar a los empleadores a que dejen tiempo suficiente a las madres trabajadoras para atender los menesteres del hogar y principalmente para atender la educación de los hijos". (12).

5).- TRABAJOS PROHIBIDOS PARA LA MUJER.

Encontramos que en la mayoría de los países, existe la prohi-

bición a las trabajadoras del sexo femenino para desarrollar determinadas labores en virtud de serles gravemente perjudiciales a su salud, y principalmente a las de su descendencia.

Así encontramos que nuestra Constitución y la Ley Federal -- del Trabajo hacen una enumeración de las labores que quedan prohibidas para la mujer, las que a continuación enumeraré:

- 1.- Trabajo Insalubre y Peligroso.
- 2.- Trabajo Nocturno Industrial.
- 3.- Trabajo Nocturno Comercial.
- 4.- Jornada Mixta.
- 5.- Prohibición del trabajo Extraordinario--

Siguiendo este orden explicaré a groso modo, el alcance de cada una de éstas prohibiciones:

1.- TRABAJO INSALUBRE Y PELIGROSO.

Nuestra Constitución establece en la fracción 11 del Apartado "A", del artículo 123:

"...Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas -- para las mujeres y los menores de dieciséis años..."

Así mismo, la fracción IV, del Artículo 107 establece:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres -- en:

IV.- Labores peligrosas o insalubres.

Vemos que la fracción IV del artículo 107 de la Ley Federal-- del Trabajo, reproduce lo establecido por nuestra Constitución, con

la sola excepción de que permite el trabajo de las mujeres en estas labores, siempre que se hubieren tomado las medidas de higiene y seguridad como lo establece el Artículo 110.

"No rigen las prohibiciones contenidas en el artículo 107, - fracción IV, para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñarlos. Tampoco regirán las prohibiciones del artículo 109 para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud - a satisfacción de la autoridad competente".

La Ley Federal del Trabajo, nos define en su artículo 108 -- las labores peligrosas al establecer: (13)

"Son labores peligrosas:

I.- El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.

II.- Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares, o de cinta, cizallas, cuchillos cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos particularmente peligrosos.

III.- La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes.

IV.- Las demás que establezcan las leyes.

La definición de labores insalubres la encontramos en el Artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

"Son labores insalubres:

I.- Las que ofrezcan peligro de envenamiento, como el manejo

de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen.

II.- Los trabajos de pintura industrial en los que se utilizan la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

III.- Toda operación en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones o polvos nocivos.

IV.- Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua.

V.- Las demás que establezcan las leyes.

El Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres, hace la distinción entre Labores Peligrosas y Labores Insalubres:

Las Labores Peligrosas son aquéllas que exigen la manipulación de determinadas sustancias como ácidos, arcénicos, fluorhídricos, nítrico, oxálico, etc. este grupo comprende los trabajos que son susceptibles de producir intoxicación.

El trabajo Peligroso comprende aquéllas labores en las que el peligro de intoxicación es menor, también aquéllas en que existe peligro de sufrir accidentes, si bien considerables, puede atenuarse mediante el empleo de aparatos y demás medida preventivas, en este grupo están los trabajos que exijan un esfuerzo físico.

2.- TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL.

La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres ha sido objeto en la mayoría de los países de una reglamentación primordial en las legislaciones de la materia.

El trabajo nocturno produce desde luego, efectos nocivos, -- por razones fisiológicas para todos los trabajadores, con mayor razón para las mujeres por ende, se ha reconocido sin embargo de una manera general que se debía proteger ante todo a la mano de obra femenina contra dichos efectos por razones de orden social.

Las mujeres que trabajan de noche deben atender durante el día a otras múltiples ocupaciones como lo son las labores del hogar, el cuidado y educación de los hijos, que las obligan a reducir el tiempo reservado al descanso y sueño reparador de energías. Esta cuestión presenta especial gravedad en los países como Asia, en los que la mano de obra femenina comprende a una gran proporción de mujeres casadas y de madres de familia, y cuyas condiciones materiales de existencia suelen ser primitivas. Ciertos peligros morales y materiales a los que pueden estar expuestas las mujeres que trabajan de noche adquieren así una importancia mayor o menor según las condiciones de trabajo y de vida.

El trabajo nocturno está autorizado explícitamente en ciertos países como en el nuestro, a las mujeres ocupadas en determinadas profesiones: personal de establecimientos hospitalarios, hoteles, telefonistas.

Nuestra Constitución en su Artículo 123, fracción II, del Apartado "A" establece la prohibición del trabajo nocturno industrial para las mujeres y los menores de edad.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 68, fija el horario del trabajo nocturno, al establecer:

"...Es trabajo nocturno el comprendido entre las veinte y -- las seis horas".

La misma Ley establece en su artículo 77:

"...Las mujeres y los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores insalubres y peligrosas.

Así mismo el artículo 107 nos señala:

"Queda prohibida la utilización de las mujeres en:

V.- Trabajos nocturnos industriales.

3.- TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL.

El mismo artículo 123 Constitucional en su fracción II se refiere al Trabajo Nocturno Comercial, prohibiendo en términos generales el empleo de mujeres y jóvenes menores de dieciséis años en los establecimientos comerciales después de las veintidós horas.

El legislador constituyente vislumbró la necesidad de la prohibición del trabajo nocturno en los menores y mujeres; desde el -- punto de vista higiénico y fisiológico; ya que se ha expuesto en capítulos anteriores que la mujer por su constitución física es débil entonces el trabajo excesivo y la fatiga, perjudican la salud de la trabajadora, trayendo como resultado que a la larga influye en la -- degeneración de la especie, en virtud de que la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el futuro de la raza. Tales fueron las razones que llevaron a los constituyentes a la elaboración de esta -- fracción, argumentos que fueron propuestos por Don Cayetano A. Udrade

en los debates que se originaron en la elaboración del artículo en cuestión.

Con respecto a la prohibición del trabajo nocturno de mujeres en establecimientos comerciales después de las veintidos horas, salta a la vista la falta de cumplimiento de este ordenamiento; miles de mujeres trabajan de noche, unas por necesidad que les requiere de ocupar sus servicios y otras por desempeñar trabajos elícitos y por perversión moral. En nuestro medio encontramos diferentes clases de trabajadoras, las primeras hemos dicho, por ser imprescindible su colaboración en el terreno social y del trabajo, como son las meseras en restaurantes, y hoteles, enfermeras y las artistas que realizan difusión cultural; las otras, las que trabajan en cabarets y teatros frívolos, las cuales además de atentar en contra de su salud, incrementan el vicio y la inmoralidad.

Entonces nos encontramos con el problema de las unas y las otras; por lo que considero que la redacción de la fracción que nos ocupa, no está hecha con la realidad de las necesidades modernas, dado que si la prohibición es absoluta en el trabajo femenino, nos encontramos con la necesidad de la falta de las que colaboran para fines humanos por ser indispensables sus servicios y las que realizan difusión cultural; por lo mismo es de mi parecer, aún a riesgo de originar una crítica, que la fracción II del apartado "A" de la Constitución, en los términos que ha sido redactada, está fuera de época y en una forma indirecta no defiende del todo a la mujer que trabaja, por lo que me atrebo a proponer que debería-

hacerse una excepción; que cuando el trabajo nocturno sea para fines humanos, sociales y necesarios, se deba permitir tal jornada, - en cambio la prohibición debe ser absoluta para aquéllas que desempeñen trabajos en cabarets y teatros frívolos, las cuales atentan - en contra de su propia salud y las buenas costumbres de la sociedad.

De esta manera, se obliga a las mujeres que realizan trabajos ilícitos, a que se incorporen y se ocupen en oficios que protegen las leyes y no contravienen nuestros preceptos las trabajadoras necesitadas, las cuales colaboran también con las necesidades sociales.

Ciertamente no se llenan todas las finalidades que hemos - - asignado a la prohibición, pero estos fines tienen como límite el - interés de las mismas mujeres trabajadoras y la imperiosa necesidad social.

El Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para mujeres y menores de edad, ha recogido esta necesidad social, al disponer en su artículo 20:

"...El trabajo nocturno en los restaurantes, cafés, cafeterías, hoteles, teatros y cinematógrafos queda prohibido a los menores de dieciséis años, pero que se permitirá bajo las condiciones - que fijan las autoridades del trabajo, a las mujeres mayores de - - edad. (14)

Nuestra Ley Federal del Trabajo, reproduce la prohibición - - Constitucional, en su artículo 107 fracción VI establece:

"...Queda prohibida la utilización del trabajo de las muje--

res en:

VI.- Establecimientos comerciales después de las diez de la noche" (15).

Así encontramos que el trabajo Nocturno está aurotizado explícitamente en ciertos países a las mujeres ocupadas en ciertas profesiones: personal de establecimientos hospitalarios, hoteles, restaurantes y telefonistas.

3.- JORNADA MIXTA.

El maestro de la Cueva dice: "La jornada mixta puede prolongarse más allá de las once de la noche y desde la Conferencia de Berna que según lo dicho, es el antecedente directo de nuestra Reglamentación, el trabajo Nocturno Industrial quedó prohibido para las mujeres durante once horas, consecutivas, comprendiéndose en ellas, muy particularmente, las siguientes a las veintidós horas.

De esta manera, el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Es Jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que ésta abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media" (16).

Debería prohibírsele a la mujer, el desempeñar una jornada mixta de trabajo, toda vez que como la prohibición del trabajo nocturno, se tiene la finalidad de permitir a la mujer la atención en-

una hora temprana, de las necesidades del hogar, lo que es incompatible con su utilización hasta las once de la noche.

6).- PROHIBICION DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO.

Encontramos que la Constitución en su Artículo 123, fracción-XI, del Apartado "A", establece:

"Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. - En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y LAS MUJERES DE CUALQUIER EDAD, NO SERAN ADMITIDOS EN ESTA CLASE DE TRABAJO" (17).

Así mismo, el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Para las mujeres y los mayores de catorce años pero menores de dieciséis, EN NINGUN CASO HABRA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO" (18).

Esta prohibición del trabajo extraordinario de la mujer debería ser absoluta en relación a las mujeres que tienen deberes familiares, como lo son la educación de los hijos.

Así mismo, debería existir una prohibición casi absoluta para el empleo de la mujer soltera en la jornada extraordinaria de trabajo, permitiéndosele desarrollarla sólo en casos especialísimos y no en forma consecutiva.

Tales prohibiciones tienen por objeto evitar el desgaste físico de la mujer, que trae como consecuencia un debilitamiento de la mujer y por ende se protege su función biológica de la reproducción.

Así vemos, que lo establecido por la fracción XI del Artículo 123 Constitucional, y lo establecido por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, establecen una prohibición absoluta del empleo de las mujeres en las jornadas extraordinarias, las cuales deberían operar sin permitir que el patrón pudiera encontrar la forma de eludir esta prohibición.

Desgraciadamente la misma Ley Federal del Trabajo permite que los patronos amparados en el precepto 110 - A, en su segunda parte que establece:

"Las mujeres no prestarán servicio extraordinario.

En caso de violación de esta prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

En este precepto, se anota una tolerancia después de la prohibición que hace en el mismo.

Por lo que se propone que esta parte del artículo antes mencionado debería ser suprimida de la Ley Federal del Trabajo estableciendo en su lugar, la excepción de que solo podrán desempeñar jornada extraordinaria de trabajo, en casos especialísimos, las mujeres solteras que no tengan responsabilidades familiares.

Nos apoyamos para esta afirmación en el espíritu que contiene el precepto constitucional. Ahora bien, la sanción que pone la misma ley, para el caso de su violación nos parece incongruente con el bien jurídico que tutela, por lo que nos atrevemos a sugerir que la sanción no debe consistir en retribución mayor, por grande que pueda ser, ya que con dinero en la mayoría de los casos no se recuperan las fuerzas que la mujer trabajadora pierde, y el abandono en que deja a sus hijos cuando tiene responsabilidades familiares.

7).- LEGISLACION COMPARADA.

ARGENTINA.- La duración de la jornada de trabajo de la mujer mayor de dieciocho años en este país, es igual al de los varones de la misma edad, así, lo establece la Ley Reglamentaria 11.317, sancionada el 30 de septiembre de 1924 y promulgada según el Artículo 70 Constitucional; los artículos 5o y 6o, de la misma ley, establecen que los menores, hombres o mujeres, no podrán trabajar más de seis horas diarias a treinta y seis semanarias, prohibiendo el trabajo nocturno entre las veinte y las siete horas en invierno y a las seis en verano, exceptuando el servicio de enfermeras, domésticas y espectáculos públicos.

La Ley 11.317 del año de 1927, en su artículo 13 ordena:

"Queda prohibido en los establecimientos industriales o comerciales y sus dependencias, sean urbanos o rurales, públicos o particulares, excepto aquéllos en que sólo trabajen miembros del patrón, ocupar mujeres durante el período de seis semanas posteriores

al parto. Las mismas deberán abandonar el trabajo previa presentación de un certificado médico en el que conste que el parto se producirá probablemente en un plazo de seis semanas".

El mismo artículo sigue estableciendo:

"No podrá despedirse a ninguna mujer con motivo de embarazo y deberá conservarse el puesto a la que permanezca ausente de su trabajo, en virtud de las anteriores disposiciones".

Sin embargo, este sistema de protección no concebía a la trabajadora, en ningún medio de subsistencia durante el plazo de cesantía, posteriormente se noto esta laguna de la Ley, acatandose al Convenio Internacional del Trabajo de Washington número 3, ratificado por el Congreso mediante la Ley 11.726, sancionando la Ley 11.933 del 29 de septiembre de 1934, y reglamentando por el ejecutivo el 15 de abril de 1936. (19)

Logrando de esta manera gran protección a las madres obreras.

La Ley 11.933 en su artículo primero, concede a la trabajadora un descanso de treinta días anteriores al parto y cuarenta y cinco después; así mismo, reglamenta las prestaciones al salario, asistencia médico-farmacéutica en el período de prohibición, mediante "El Seguro de Maternidad"; fondo que administran el patrón, las trabajadoras y el Estado. La Ley 11.317, prolonga el descanso en caso de que la obrera esté fuera de su trabajo un tiempo mayor que el estipulado; ordena el artículo 14 que, "Cuando la enfermedad se prolongue se acreditará con un certificado médico para que en ese -

caso, no ocupe su puesto ninguna otra persona, pues, se trata de - una enfermedad ocasionada por la misma maternidad. La Ley 11.729,- establece que el patrón deberá abonar el salario íntegro durante - ese plazo cesante, así como se conservará el puesto durante el - tiempo que dure la enfermedad.

La Ley 12.383, dispone: "Que queda prohibido el despido de la mujer trabajadora en ocasión de matrimonio". El artículo 15 de la Ley Nacional 11.317 establece: "En los establecimientos que ocupan el número mínimo de mujeres que determina la reglamentación, deberán instalarse salas maternales adecuadas para los niños menores de dos años, donde éstos quedarán encustodia durante el tiempo de ocupación de las madres".

De la legislación Argentina se desprende, que protege en -- amplia forma el trabajo femenino, estando regida la maternidad por la Ley 11.933 en tanto que, el disfrute del salario y conservación del puesto durante la enfermedad de la empleada la establece y reglamenta la Ley 11.729.

ALEMANIA.- En el siglo pasado se crea en Alemania, el Reich que reglamenta y protege el trabajo de mujeres comprendiendo entre otras cosas, la maternidad: ordenando atención médica, gastos durante el parto y descanso de seis semanas, pudiéndose prolongar ese plazo si la enfermedad ocasionada por la maternidad continúa o se complica; establece también ayuda para la alimentación del recién nacido.

En el año de 1927, el 16 de julio, se establece un Seguro -

para todas las empleadas en general; posteriormente, el 17 de marzo de 1942, se expide la Ley de Protección a la Maternidad en donde se consiguen amplias garantías para la obrera: se prohíbe el -- trabajo de mujeres en cinta (que deberán acreditar con certificado médico), y en trabajos donde se requieran esfuerzo físico.

Podrán las obras solicitar permiso de seis semanas antes y -- despues del alumbramiento, quienes recibirán una ayuda para alimen -- tación del hijo, hasta de cuatro meses y medio después del parto, -- con un pago de cincuenta reischspfennings. Se crearán casas de cu -- na o guarderías para los hijos de las obreras, estableciendose por el Ministerio del Trabajo del Reich; además les será concedido a -- las madres que amamantan a sus hijos, un descanso en la jornada, -- de cuarenta y cinco minutos diarios.

La Ley de 26 de junio de 1937, ordena que la jornada de tra -- bajo femenino debe ser de ocho horas diarias.

ESPAÑA.-- La Legislación protectora de la mujer se inicia -- con la Ley de 1873, que prohíbe la admisión de niñas y niños meno -- res de diez años, en talleres y fábricas; en 1897 se crea el Regla -- miento de Policía Minera que prohíbe el trabajo en el interior de -- las minas a las mujeres de cualquier edad; en 1907 se empieza a -- realizar la protección de la mujer obrera antes y después del par -- to, al año siguiente, se estudia y reglamenta la prohibición de la industria de trabajos insalubres y en 1912 se crea la ley de la Si -- lla. Ya en el año de 1929 se elabora el Seguro de Maternidad, has -- ta llegar a la creación del Fuero del Trabajo, reglamentando en el

Libro II, Título IV el Trabajo de Mujeres, que se comprendió de los artículos 162 al 169 inclusive.

La capacidad de la mujer la alude del artículo 15 al 51, estableciéndose en el artículo 11 que podrá prestar servicios:

a).- La mujer casada con autorización del marido salvo el caso de separación de derecho o de hecho, en que se reputará concedido por el Ministerio de Ley para todos los efectos derivados del contrato; el artículo 58 en su párrafo primero señala:

"Será válido el pago hecho a la mujer casada por la remuneración de su trabajo si no consta oposición del marido".

En ocasión de embarazo será fijado un descanso potestativo para la obrera, por un período de seis semanas antes y después del alumbramiento; así como se conservará su puesto en este período, estableciendo en el artículo 167, que se concederá una hora de descanso para alimentar al hijo, de dos períodos de media hora cada uno, -)Art. 168).

Con respecto a la jornada de trabajo, La Legislación Española ordena que cuando exceda de diez horas, se pagará con un recargo de un cincuenta por ciento (Decreto de primero de julio de 1931, -- elevado a la Ley el 9 de septiembre del mismo año, en el artículo - 60). El salario es distinto al del hombre, artículo 14, la retribución del trabajo femenino no podrá ser inferior al 8 % del personal masculino; sin embargo, en la Conferencia Número 34 de la Organización Internacional del Trabajo, antes mencionada en el segundo capítulo de este trabajo, se pidió la igualdad de salario, aunque no se

consiguió del todo dicha petición, se logró que se aumentara un poco más.

Tanto el derecho positivo como la doctrina española están -- muy atrasados en relación con otros países, con respecto al trabajo de la mujer, se sostiene que el trabajo femenino no rinde igual al del hombre, llamándolo "Media Fuerza", en virtud de que su salario se considera netamente complementario en la familia siendo inferior, como ya lo hicimos notar al del hombre, concediéndosele solamente -- el 70 %. Por lo que a la capacidad jurídica concierne, no se considera a la mujer que trabaja con capacidad jurídica propia, ya que -- requiere consentimiento del marido para desempeñar un oficio remunerado, y lo que es más, tienen restringidos sus derechos para recibir sus salarios.

FRANCIA.- El Código Francés Laboral, reglamenta el trabajo -- femenino otorgándole amplia protección. Una Ley de 30 de marzo de -- 1900, reproducida por los artículos del 14 al 19 del libro Segundo, reduce la duración máxima del trabajo de las mujeres y de los menores a las diez horas diarias, esta disposición es evidentemente -- caduca puesto que posteriormente se reduce a todos los trabajadores -- en general; la Ley de 17 de junio de 1913, concede un Seguro y protege la Maternidad, misma que fué reformada hasta culminar con la -- Ley de 11 de octubre de 1940.

El artículo 29 del Libro Primero del Código de Trabajo, modificado el 4 de julio de 1928, ordena que las mujeres pueden interrumpir su trabajo por doce semanas en el período que precede al --

alumbramiento, sin que se dé por terminado el contrato, pudiendo -- volver a su puesto, aumentandose el permiso hasta por quince sema-- nas en caso de que la enfermedad ocasionada por la propia materni-- dad se prolongue y que se hará constar en un Certificado Médico.

La Ley 11 de octubre de 1940, prohíbe el trabajo en oficinas del Estado a mujeres casadas salvo de que se pruebe de que el esposo no puede trabajar o que su salario no es suficiente para solventar los gastos del hogar.

INGLATERRA.- La primera manifestación de protección de la mujer que trabaja, fué en 1802, relativa a las aprendices de la industria algodonera en las cuales se venía cometiendo demasiada explotación, se pedía pagar a las mismas una remuneración y a falta de ésta alimentación, además de la enseñanza del oficio. En 1842 aparece el "Coal Minning", que establece protección a los niños y prohíbe - por vez primera el trabajo subterráneo de jumeres.

La Ley de 1936 protege a las trabajadoras contra las enfermedades en general por medio de un Seguro, que sostiene el Estado con la cooperación de las mismas obreras, consistente en cuotas que abo-- narán en cuarenta y dos semanas, el Seguro pagará una indemnización de dos libras.

Con respecto a la maternidad, se les concederá a las próxi-- mas a dar a luz, permiso durante cuatro semanas antes y después del alumbramiento, pudiéndose prolongar en ocasión de que continúe la - enfermedad derivada del parto.

El salario y descansos en la jornada de trabajo femenino los

reglamenta la Ley de 1937, aplicandose a las trabajadoras de todas las fabricas y talleres.

ITALIA.- La Ley Laboral del año de 1924 en el artículo 1825 (art. 60. Apartado 8o) establece para el caso de maternidad: "Cuando la interrupción de los servicios sea debido a la gravidez o al parto, el patrono conservará el puesto a la empleada por un período de tres meses, con retribución íntegra durante el primer mes, y con la mitad de la misma durante los dos restantes".

La Legislación Italiana concede una protección particular - para la mujer que trabaja de carácter antropológico, biológico y - fisiológico; partiendo de que el sexo femenino es por naturaleza - de constitución física especial y que su función gènesica la imposibilita para desempeñar cierta clase de oficios, ordena que solo - se permitirán empleadas donde el trabajo no requiere esfuerzo físico - excesivo, no pudiendo substituir al hombre en labores demasiado - fatigosas sobre todo en los Convenios para la cosecha del arroz; - por eso mismo están sometidas a un salario inferior que se establece en el artículo 37 de la Constitución.

En algunos Estados la obrera está protegida con respecto a - la duración de la jornada de trabajo, que se reglamenta en la Ley - Número 653, del 26 de abril de 1934, y que se refiere también al - trabajo femenino nocturno. Para que puedan emplearse mujeres, se - requiere que exhiban una libreta y certificado médico, reuniendo - las condiciones de capacidad; las obreras de cualquier edad serán - excluidas de los trabajos subterráneos, canteras, minas y galerías,

esta prohibición fué dictada no solamente para protección física si no por moralidad.

En el Decreto número 624 del 22 de mayo de 1934, se estudia- y reglamenta la maternidad, el embarazo y el parto. El artículo 82- de la Ley sobre el cultivo del arroz, del Texto Unico número 636 -- del primero de agosto de 1907, establece que no podrán emplearse en trabajos de escascaramiento del arroz, a mujeres un mes antes y después del alumbramiento, acreditandose con un certificado médico que demuestre la gravidez. (Art. 30. apartado 2o.); en el artículo 60.- se dice; que las mujeres en su último mes de embarazo del presunto- parto, se podrá prorrogar la prohibición del trabajo si el slumbra- miento se retarda, con un período de seis semanas.

El carácter de derecho Público de las prohibiciones, se refie- ren a las penalidades sobre los trabajadores empleadores, el artícu- lo 24 de la Ley, de 24 de abril de 1934, dispone la obligación de - las visitas médicas periódicas. Las prohibiciones son imperativas - y su violación trae por efecto, sanción penal; multa de cinco a cin- cuenta liras por cada persona que contravenga el decreto Ley sobre- la maternidad, así como se tendrá por nulo el contrato de trabajo - estipulado.

El 26 de agosto de 1950, se expide protección física y econó- mica a las trabajadoras madres. Durante la gestación se presentará- un certificado médico de embarazo, para tener derecho a un descanso de tres meses anteriores a la fecha del alumbramiento y ocho sema-- nas posteriores al mismo. Gozarán de un reposo en el trabajo para -

la lactancia del recién nacido en asilo-nidos debidamente establecidos, del disfrute del 80 % de retribución durante el período de inasistencia y del percibo de la mensualidad de gratificación de vacaciones.

Actualmente en Italia, desde hace algunos años el empleo -- más generalizado de mujeres es el cultivo del arroz; durante los -- meses de junio y julio de cada año, se realiza el trabajo en cuestión, unas doscientas mil mujeres lo desempeñan en las provincias de Borencia, Pavia, Cremona, Vercelli y Novara, que son las regiones productoras por excelencia del país. La edad de las trabajadoras fluctúa entre los quince y los sesenta años, trabajando ocho -- horas diarias y con un salario de 1120 libras al día, que vienen a ser once pesos mexicanos, además del alimento y alojamiento en grandes salones, en donde hacen vida de comunidad.

Las condiciones en que se desarrolla este tipo de trabajo -- es insalubre ocasionando a las trabajadoras enfermedades infecciosas; y al terminar la temporada, que dura de treinta a cuarenta -- días, reciben un kilo de arroz por cada día de trabajo.

B I B L I O G R A F Í A .

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 1966, --
Pág. 80.
- 2.- CICLO DE CONFERENCIAS SOBRE "LA MUJER Y EL TRABAJO. México.1946.
- 3.- R. DAVID J. N. HAZARD. CONSTITUCION RUSA. CAPITULO X, Pág. 415.
- 4.- DE LA CUEVA MARIO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Pág. 595.
- 5.- ACTAS DE LAS SECCIONES DE LA SEGUNDA CONFERENCIA DE O.I.T. DE --
LOS ESTADOS DE AMERICA. 1939.
- 6.- TERCERA CONFERENCIA PANAMERICANA. RESOLUCION XIII, 1946.
- 7.- JUAN D. POZZO. DERECHO DEL TRABAJO. Pág. 226.
- 8.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA. 1969, Pág. 16.
- 9.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit.
Pág. 82.
- 10.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 25.
- 11.- Op. Cit. Pág. 21.
- 12.- JUAN D. POZZO.Op. Cit. Pág. 226.
- 13.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 64.
- 14.- REGLAMENTO DE LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES. ART. 20.
- 15.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 64.
- 16.- Op. Cit. Pág. 42.
- 17.- CONSTITUCION POLITICA. Op. Cit. Pág. 81.
- 18.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 44.
- 19.- JUAN D. POZZO. Op. Cit. Pág. 241 a 249.

C A P I T U L O I V
MEDIDAS PROTECTORAS A LAS
MADRES TRABAJADORAS.

- 1.- Descanso Pre-Partum y descanso Post-Partum.
- 2.- El pago del salario y descanso de la lactancia.
- 3.- Ley del Seguro Social.
- 4.- Ley del I.S.S.S.T.E.

C A P I T U L O I V

MEDIDAS PROTECTORAS A LAS

MADRES TRABAJADORAS.

1.- Descanso Pre-Partum y descanso Post-Partum.

El maestro de la Cueva (1), establece que la protección particular que se otorga a las mujeres, no es por motivo de incapacidad o por inferioridad. Continúa diciendo, que, el hombre y la mujer son contemplados como seres iguales, pero por las funciones naturales y sociales de unos y otras, la ley ha tenido necesidad de dictar normas especiales, que permitan a la mujer el cumplimiento de sus funciones.

Hemos visto que en general, es peligroso para la mujer el ejecutar trabajos pesados, pero mucho más lo es para la mujer - próxima a ser madre, el período de embarazo. Cuanto de trabajos dados y si ésta desempeña este tipo de trabajos pesados se podría ocasionar serias consecuencias como abortos, y si no, podría provocar en la mujer enfermedades orgánicas y otras relacionadas con los órganos de la mujer, por lo que precisamente se justificó la determinación del legislador al establecer las medidas de protección a la mujer próxima a ser madre.

El reconocimiento que la Constitución en su artículo 129, 2º, 3º, 4º y 5º establece: (2)

"Las mujeres durante los meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que impliquen esfuerzos excesivos;

able. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de -
descanso,..."

Este precepto constitucional es complementado por lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 110-B y mis
mo que establece: (3)

"Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- "Durante el período de embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales -
como los que exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar
o empujar grandes pesos, permanecer de pie durante largo tiempo o
en operaciones que produzcan trepidación".

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores-
y seis posteriores al parto".

El descanso Post-partum, es el período comprendido entre -
el nacimiento y la recuperación de la mujer.

Este descanso es de considerarse de vital importancia dado
que, con la maternidad la mujer sufre un desgaste físico y mental,
imposibilitándola para realizar el trabajo durante el puerperio, -
y en el cual debe recuperarse para no perjudicar su salud.

Pero para el caso en que el parto no se presenta normal y-
produce como consecuencia enfermedades posteriores en la mujer; el
mismo artículo 110-B en su fracción III establece:

"Los períodos de descanso a que se refiere la fracción an-
terior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso en que-

se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

2.- EL PAGO DEL SALARIO Y DESCANSO DE LA LACTANCIA.

Es indispensable que la mujer tenga el percibo de su salario completo durante este periodo, en virtud de que en muchas de las ocasiones es la fuente de sostén con que cuenta y de donde obtiene los recursos para su subsistencia y la de los miembros de su familia.

Así encontramos que la Constitución en el Artículo 123 fracción V, en su parte final establece:

"..... En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato..."

La Ley Reglamentaria de dicho artículo, establece al respecto del salario de la mujer durante el descanso anterior y posterior al parto en su artículo 110-B, fracción V:

"Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días".

A efecto de que el recién nacido, pueda ser alimentado a sus horas, se conceden a la mujer dos descansos de media hora diarios, para evitar enfermedades que puedan serle ocasionadas al niño, por la falta de atención alimenticia.

De esta manera, el Artículo 123 en su fracción V, establece:

"..... En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos".

Estos preceptos implican la necesidad de que se establezcan Guarderías donde las madres trabajadoras puedan dejar a sus hijos durante las horas que laboran. Por lo que el Artículo 110-C de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Los servicios de Guardería Infantil se prestarán por el - Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su Ley y - disposiciones reglamentarias.

Complementando este Artículo el 110-D, establece:

"En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a -- disposición de las madres trabajadoras".

Tales disposiciones se hicieron efectivas por el Ex. Presidente Don Adolfo López Mateos, mediante la expedición del Reglamento de Guarderías Infantiles, publicado en el "Diario Oficial" del día 10. de agosto de 1961, y en el que se obliga a los patrones a establecer y mantener por su cuenta una guardería infantil, destinada al cuidado, asistencia médica, alimentación y educación preescolar de los hijos de las trabajadoras.

Estas guarderías atenderán a los niños no mayores de seis años ni menores de treinta días, clasificándolos como:

1.- Lactantes.- Hasta la edad de un año y medio.

2.- Maternales.- De un año y medio a tres años.

3.- Pre-escolares.- De tres a seis años.

Estas guarderías serán instaladas dentro de la Empresa cuando esto sea posible, y fuera de la misma, en caso de carencia de local adecuado o porque el trabajo que se desarrolle perjudique la salud de los niños; tendrá la ventilación e iluminación adecuadas y de todos los servicios en general; contarán con cámaras de lactancia, salas de cuna y dormitorios para niños mayores, cocina y despensa, comedor, consultorio y cuarto de aislamiento para casos sospechosos de contagio, servicios sanitarios de baño y lavado de ropa, sala de juegos y espacio al aire libre y aulas para la educación pre-escolar; el personal de empleados estará compuesto por una Directora orientadora, un médico pediatra, una educadora, una ecónoma, niñeras, una cocinera, un mozo y las galopinas necesarias. Los patrones que no cumplan o violen el reglamento, serán sancionados con multas según el caso.

Con la implantación del Reglamento de Guarderías Infantiles, se ha dado un paso para resolver el problema de la falta de atención de los hijos de las trabajadoras.

3.- LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Esta ley fué promulgada en el "Diario Oficial de la Federación" el 19 de enero de 1943, creando un servicio público nacional obligatorio, descentralizado, personificándolo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, consagrando una personalidad de Derecho

Público por razón de la función de seguridad social que permite -- atender las necesidades que afectan a los trabajadores, de manera que puedan alcanzar mayores beneficios, tanto en lo que se refiere a las prestaciones en dinero como a los servicios médicos y sociales.

Por lo que hace a la mujer asegurada, el régimen de seguridad social constituye uno de los propósitos esenciales de protección y garantías para la mujer trabajadora, sobre todo en lo que -- concierne a las tres etapas de la maternidad: embarazo, parto y -- puerperio.

ARTICULO 56.- "La mujer asegurada tendrá derecho durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, a las siguientes prestaciones:

I.- Asistencia obstétrica necesaria, a partir del día en -- que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos de la fracción II de éste artículo para el cómputo de las treinta semanas a que se refiere el artículo 59;

II.- Un subsidio en dinero igual al que correspondería en caso de enfermedad no profesional, que la asegurada recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. Sobre éste subsidio se le entregará una mejora, durante los ocho días anteriores al parto y los treinta días posteriores al mismo, que ascenderá al ciento por ciento del subsidio --

en dinero fijado en el párrafo anterior.

Dicho subsidio se proporcionará si se reúnen las condiciones siguientes: que la asegurada no esté recibiendo subsidio por concepto de enfermedad y que no ejecute trabajo alguno, mediante retribución, durante esos dos periodos. El subsidio se pagará por periodos vencidos, que no excederán de una semana.

III.- Ayuda para la lactancia, cuando, según dictámen médico, existe incapacidad física para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al parto, y se entregará a la madre, o a falta de ésta, a la persona encargada de alimentar al niño, y;

IV.- Al nacer el hijo, el Instituto otorgará a la madre una canastilla, cuyo costo será señalado periódicamente por el Consejo Técnico." (4)

El Derecho que consagra el artículo antes transcrito a recibir asistencia obstétrica, tiene por efecto, velar por la salud de las madres y que los seres que vienen al mundo sean higiénicamente atendidos, así como de evitar gastos médicos que no podrán solventar en casi todos los casos. Por otra parte, el subsidio en dinero que recibe, tiene por objeto el cubrir las necesidades vitales de la propia asegurada y la familia, en virtud de que para tener ese derecho, es necesario que no ejecute trabajo alguno, por lo que no se encuentra privada de su salario.

La ayuda para la lactancia hasta por seis meses, posteriores al parto, prestación que está destinada a proveer de alimenta-

ción adecuada a los hijos de las trabajadoras, tiende a resolver - en parte, el grave problema de la mortalidad infantil, que en nuestro país acusaba cifras elevadas, por la deficiente atención médica y alimenticia.

ARTICULO 57.- El goce, por parte de la asegurada, del subsidio señalado por la fracción segunda del artículo anterior, exige al patrón de la obligación de pago de salarios a que se refiere el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo.

Del artículo anterior, se desprende, que el Instituto se subroga, es decir, asume las obligaciones del patrón, cuando la trabajadora se encuentra asegurada, lo cual obedece a que las prestaciones que otorgan son superiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 58.- La esposa del asegurado y la del pensionado - al que alude el artículo 54, o a falta de ésta, la mujer con quien el asegurado o el pensionado haya vivido como si fuera su marido, - durante los cinco años anteriores al parto o con la que tiene hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio, tienen derecho a las prestaciones establecidas en los párrafos primero y tercero del artículo 56. Pero si el asegurado o pensionado tiene - varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la - prestación.

El reconocimiento de ciertos derechos a la concubina forma parte de las finalidades de protección a la familia, pues es ineludible que estos derivan de su calidad de compañera de la vida del-

trabajador, de madre de sus hijos y de directora del hogar, así mismo, atendiendo a una realidad social del medio mexicano que -- consiste en que gran número de obreros, mantienen una situación -- de unión conyugal libre.

Por lo que se puede concluir, que la Ley del Seguro Social, equipara a la concubina con la esposa en cuanto al trato, médico-necesario.

ARTICULO 59.- "Para que la asegurada tenga derecho a las -- prestaciones en dinero que señala las fracciones II y III del artículo 56, se requiere que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales, en el período de doce meses anteriores a la fecha desde la cual comienza el pago del subsidio establecido en la fracción II del artículo 56".

A nuestro juicio el precepto en cuestión no consagra una -- protección completa para las madres trabajadoras, en virtud de -- que deja en el desamparo a las que no han cubierto la cuota indicada, pues puede de hecho suceder que antes del año la asegurada necesite del subsidio y de las prestaciones para la ayuda de la -- lactancia. Ante esta necesidad, se propone que deberían proporcionarles todas las prestaciones desde que la trabajadora queda inscrita en el Instituto; por lo que resulta evidente que el Seguro-Social al brindar esa protección completa, habrá de contribuir al resolver una de las cuestiones de mayor importancia que es la rela-
tiva al precario tipo de condiciones económicas en los sectores -- pobres, y de evitar también, como ya se ha hecho notar, la morta-

lidad infantil.

4.- LA LEY DEL I.S.S.S.T.E.

Esta Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, entró en vigor el 10. de Enero de 1960, la cual sustituyó a la Ley de Pensiones Civiles respectiva.

Por medio de esta Ley se asegura también a las madres trabajadoras al Servicio del Estado en los siguientes términos: (5)

ARTICULO 26.- La mujer trabajadora, la esposa del trabajador o del pensionista o a falta de la esposa, la concubina de uno u otro, según las condiciones de la fracción I del artículo 23, -- tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

I.- Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo.

La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores al -- servicio de los poderes de la Unión.

II.- Ayuda para la lactancia, cuando según dictámen médico-exista incapacidad física para amamantar al hijo, ésta ayuda será proporcionada en especie hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre o a falta de ésta, a la persona encargada de alimentar al niño:

III.- Una canastilla de maternidad al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto.

Este artículo, al igual que el establecido por la Ley del Seguro Social en su artículo 56, tiene por objeto proporcionar a -

la servidora del estado, condiciones higiénicas y atención médica adecuada a las necesidades de la madre trabajadora, así como la -- ayuda en especie necesaria para la manutención del recién nacido.

ARTICULO 27.- "Para que la trabajadora, la esposa o concubina derechohabiente tenga derecho a las prestaciones que establece el artículo anterior, será necesario que, durante los seis meses - anteriores al parto, se hayan mantenidos vigentes los derechos de la trabajadora asegurada o del trabajador del que se deriven estas prestaciones.

Este artículo resulta inadecuado para resolver las necesidades, que en un momento dado pueda tener la asegurada o la esposa, concubina del asegurado, que en forma reciente hubiera iniciado su trabajo al Servicio del Estado, dejandolas sin protección por lo - establecido en este precepto.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- De la Cueva Mario. Derecho del Trabajo. Tomo I Pág. 906.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.-
1966. Pág. 80.
- 3.- Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada. 1969. -
65.
- 4.- Ley del Seguro Social. 1960. Pág. 30.
- 5.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de-
los Trabajadores del Estado. 1960. Pág. 19.

C O N C L U S I O N E S

1.- La confusión de fines entre maestros y artesanos, no --
faculta para considerar a sus relaciones como de trabajo. El indi-
vidualismo y liberalismo del siglo pasado provocaron el advenimien-
to del proletariado, con lo que se origina el nacimiento del pro--
blema social, la cual obedeció al concurso de diferentes causas: -
factor filosófico, morales y religiosos, a causa de orden jurídico
y político y a factores de orden económico.

La gestación de la conciencia de clase de las grandes masas
laborantes tuvo como consecuencia la lucha por el reconocimiento de
sus derechos, hecho que determina la aparición de una nueva disci-
plina, El Derecho del Trabajo.

Actualmente el Derecho del Trabajo es un derecho de clase;-
es un mínimo de garantías sociales; es un derecho positivo aplica-
ble en toda su extensión.

2.- La legislación Internacional y la nacional, han protegi-
do el trabajo de la mujer en su doble aspecto, por un lado, han --
establecido una igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, y --
por otro, han dado a la mujer una protección especial en virtud -
de las funciones específicas de ella.

3.- El progreso moderno, en constante perfeccionamiento, --
permite a la mujer una mayor participación en los negocios, las --
profesiones o el trabajo fabril; sin que esto implique, que vuelva

la espalda a las obligaciones del hogar y de la familia, ni renunciar a ellas, porque es evidente que, con todo nuestro maravilloso progreso científico, la pareja humana no puede escapar a las leyes fundamentales de la vida, que han decretado inexorablemente que -- sea la mujer el medio insustituible para la propagación de la especie.

Es por eso que, el Derecho del Trabajo ha reglamentado en forma especial la actividad laboral de la mujer. Así mismo establece prohibiciones para que la mujer no desarrolle determinados trabajos, que traerían como consecuencia el debilitamiento de la raza.

Entre estas prohibiciones encontramos; La relativa de la -- Jornada extraordinaria de trabajo en la mujer;. La cual debería -- ser absoluta, como se desprende de la lectura del precepto constitucional que lo establece. Por lo que me atrevo a proponer, que el Artículo 110-A de la Ley Federal del Trabajo, sea reformado, en -- virtud de que en su primera parte la prohíbe, pero, en la segunda parte establece una tolerancia después de (la prohibición) dicha -- prohibición. Por lo menos debería establecerse que, en ningún caso se le permita el trabajo extraordinario a la mujer con responsabilidades familiares, apoyándose para esta afirmación en el espíritu de del precepto que lo prohíbe. Ahora bien, la sanción que se impone para el caso de su violación, me parece insuficiente en razón -- del bien jurídico que se tutela; ya que, la misma Ley permite que el patrón explote a la mujer trabajadora en razón, de la excesiva -- miseria en que se encuentra la mayoría de los casos.

4.- Así mismo, se propone que sea modificado el artículo 59 de la Ley del Seguro Social, y el artículo 27 de la Ley del - --- I.S.S.S.T.E. ya que a mi juicio, éstos preceptos, no consagran una protección completa para las madres trabajadoras. Por lo que se -- propone, que deberían serle proporcionadas todas las prestaciones- a las madres derechohabientes, desde el momento que quedan inscri- tas en cualquiera de esas Instituciones, con lo cual, se resolver- ía en gran forma la precaria situación económica en los sectores- pobres.