

Universidad Nacional Autónoma de México



FACULTAD DE DERECHO

**LA MUJER TRABAJADORA
EN LA
LEGISLACION LABORAL**

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:
JESUS GOMEZ GONZALEZ**



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.

A mi madre

con cariño y veneración

A la memoria de mi padre

A mis hermanos con cariño

Al maestro Alberto Trueba Urbina

por su ardua y fecunda labor en la Universidad

Al Lic. José Dávalos Morales

**con agradecimiento por la dirección del
presente estudio**

**Con apreciable respeto a mis
maestros**

Al H. Jurado.

INDICE

Pág.

Capítulo I. - EL DERECHO PROTECTOR DE LAS MUJERES EN MEXICO.

a) Epoca Precolonial.	1
b) Epoca Colonial.	6
c) México Independiente.	7
l) Finalidades del derecho protector de la mujer.	11
a) Las conferencias de Berna.	11
b) Organización Internacional del Trabajo.	13

Capítulo II. - LA PROTECCION DE LA MUJER EN NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO

a) Igualdad jurídica entre el hombre y la mujer.	18
b). - Trabajo nocturno.	25
c). - Jornada Extraordinaria	29
d). - Labores peligrosas e insalubres	32
e). - Protección a la maternidad.	39
f). - Sanción por violaciones cometidas a la legislación protectora de las mujeres	49

Capítulo III. - LA REGULACION DE LAS MUJERES EN LOS PAISES.

a). - Estados Unidos.	51
b). - Brasil.	64
c). - Uruguay.	67
d). - Argentina.	71
e). - España.	77
f). - Italia.	98
g). - Francia.	95
h). - Bélgica.	101
i). - República Federal Alemana	106
j). - U. R. S. S.	112

Capítulo IV. - LA MUJER TRABAJADORA EN LA LEGISLACION LABORAL.

a). - Constitución de 1917.	125
b). - Código Civil.	139
c). - Ley Federal del Trabajo de 1931.	149
d). - Ley Federal del Trabajo de 1970.	153
e). - Las reformas a la legislación laboral de 1974.	160
f). - Conclusiones	168
g). - Bibliografía	172

INTRODUCCION

¿ Qué me ha impelido a desarrollar el presente trabajo ?

La inquietud que siempre he tenido hacia el estudio del Derecho Social, especialmente del Derecho del Trabajo, razón por la cual abordo en las siguientes páginas el análisis de la "Mujer Trabajadora en la Legislación Laboral".

Para llevar a efecto este cometido he dividido el trabajo en cuestión, en cuatro capítulos, partiendo desde la organización social de los aztecas, hasta llegar a las nuevas reformas de la Legislación laboral de 1974.

Podemos afirmar que a través de los siglos y en diferentes etapas de la historia, la mujer ha sido considerada como un ser inferior - cuya aspiración máxima era la de servir en el hogar, esposo e hijos, - siendo incapaz de desarrollar actividades semejantes a las del hombre y teniendo que soportar la total aniquilación de su personalidad; sin embargo, en el breve espacio del medio siglo han ocurrido cambios arrolladores que hacen que, teóricamente al menos, la mujer pueda ser competitiva del hombre en muchos campos que antaño eran considerados posesión exclusiva del sexo masculino, ya sea por su reconocimiento a su capacidad de trabajo o por la necesidad de mano de obra en la industria.

Sea cual fuere la causa de estos cambios, el caso es que la posición de la mujer en la sociedad ha logrado un lugar digno como ser humano, con todos los derechos que le corresponden como tal, haciéndose diferencia desde luego en lo que se refiere a su condición biológica y fun -

ción procreadora.

Sin embargo, las condiciones actuales no se han dado por generación espontánea, sino que han sido producto de la evolución histórica, con un conjunto de factores que la determinan como lo son las corrientes filosóficas, esquemas de organización social y económica predominantes, resultado de las relaciones económicas y de los adelantos tecnológicos, culturales, sociales, políticos, etc.

Finalmente presento una breve exposición sobre los avances laborales logrados por las mujeres y especialmente por la mujer mexicana.

CAPITULO I

EL DERECHO PROTECTOR DE LAS MUJERES EN MEXICO

a). - EPOCA PRECOLONIAL.

La historia de las Américas estudia la colonización de un gran continente. Desde los Vikings hasta los desterrados políticos más recientes, se lanzaron a la búsqueda de una nueva vida en las variantes condiciones de una nueva tierra.

El choque más violento entre los indígenas y los europeos, tuvo lugar en el Valle de México a principios del año 1520, cuando Hernán Cortés y sus hombres llevaron a cabo la conquista de México y derrocaron la civilización azteca, la cultura indígena más adelantada de aquel tiempo. Los aztecas fueron un grupo numeroso de tribus independientes que ocuparon una pequeña zona del centro de México. Su historia y sus costumbres se conocen mejor que la de sus vecinos, por eso es que en este punto del trabajo me referiré a la mujer azteca como prototipo de la mujer precolonial en general, ya que la dominación de esta tribu tuvo para el mundo europeo una mayor importancia.

La organización social de las tribus aztecas era en teoría completamente democrática, un individuo era miembro de una familia o clán "se emplea el término clan para expresar una división trivial sin connotación de descendencia masculina o femenina",¹⁾ veinte de estos cla -

1) Vaillant C. George, Civilización Azteca, Edit. C.F.E. México 1972.

nes constituían una tribu, cada una de las cuales reglamentaba sus propios asuntos.

"Desde que la niña nacía, era recibida con halagos por sus padres y parientes, y el padre decía a su hija estas bellas palabras, que forman todo un discurso: "Aquí estás, mi hijita, mi collar de piedras finas, mi plumaje de quetzal, mi hechura numana, la nacida de mí. Tu eres mi sangre, mi color; en ti está mi imagen. Ahora recibe, escucha: vives, nas nacido te ha enviado a la tierra el Señor Nuestro, el dueño del cerca y del junto, el hacedor de la gente, el inventor de los hombres. Ahora que ya miras por ti misma, date cuenta. Aquí es de este modo: no hay alegría, no hay felicidad, hay angustia, hay preocupación, cansancio. Por aquí surge, crece el sufrimiento y la preocupación. Aquí la tierra es lugar de mucho llanto, lugar donde se rinde el aliento, donde es bien conocida la amargura y el abatimiento."

"Hasta los cuatro años de edad lactaban las madres aztecas a sus hijos. A los cinco años a las hijas las enseñaban a hilar, tejer, labrar y asear; nunca les permitían el ocio, y si abandonaban su labor, las castigaban. A los seis años, debían saber un oficio, y a los siete ayudaban a la madre en los quehaceres de la casa. Así llegaban a los 10 ó 12 años como mujercitas muy bien educadas ya. A los 12 años de edad, la niña azteca entraba a la escuela, donde era adoctrinada en cosas generales de educación común y, sobre todo, se le preparaba para el matrimonio para llevar un hogar, ser buena esposa y madre de sus hijos." 2)

2) Alma L. Spota Valencia, La Igualdad Jurídica y Social de los Sexos, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1967.

Por otra parte, cabe señalar que en la civilización azteca un hombre era apto para el matrimonio a la edad de 20 años y la mujer se consideraba madura a los 16 años, los padres disponían el matrimonio con el consentimiento del muchacho y de la muchacha, se consultaba a un sacerdote para que decidiera si los destinos de la pareja eran armoniosos. Regían leyes contra del incesto, como hay muestras con las restricciones más extendidas de que el matrimonio debía tener lugar fuera del clán. Una vez satisfechos estos convencionalismos, el padre del novio enviaba dos ancianas de la tribu con obsequios para los padres de la muchacha, quienes de acuerdo con la costumbre llevaban la petición.

Como sucede con frecuencia entre las naciones guerreras que experimentan reducciones en sus componentes masculinos, prevalecía la poligamia, sin embargo, la primera mujer tenía prioridad sobre las otras y solo sus hijos tenían derecho a heredar, se permitían las concubinas y existía también la prostitución. La desertión del hogar era vista con desagrado aunque un tribunal podía conceder el divorcio por este motivo y bajo ciertas condiciones, un hombre podía tener el derecho de arrojar a su mujer de su casa por esterilidad, si sufría de mal carácter continuo o si descuidaba las labores domésticas.

Asimismo, podemos indicar que la posición que tenía la mujer azteca en el hogar estaba muy por encima de la que ocuparon la griega y la romana, y desde luego mucho más de la que tenía la mujer oriental, y la mujer europea durante el Medioevo. La esposa azteca, aunque su marido era el jefe del hogar, en el Derecho era igual a él.

La mujer podía libertarse de su marido cuando no podía sostenerla o educar a los hijos, o cuando la maltrataba físicamente; una divorciada podía volverse a casar con quien quisiera, pero una viuda tenía que casarse con un hermano de su marido difunto, o con un hombre de su clán.

Las mujeres tenían derechos definidos, aunque inferiores a los de los hombres, podían poseer bienes, celebrar contratos y acudir a los tribunales en solicitud de justicia. En materia de moralidad sexual las doncellas tenían que ser castas, y las mujeres fieles a sus maridos, en cambio un hombre transgredía las normas de la decencia, solamente cuando sus relaciones ilícitas eran con una mujer casada, de otra manera la esposa no podía reclamar formalmente su fidelidad.

Si bien es cierto que la posición legal de la mujer era relativamente baja, juzgada por los criterios modernos que prevalecen en Estados Unidos, su influencia personal era grande y eran frecuentes los casos en que una mujer obraba como regente, cuando su hijo era demasiado joven para desempeñar el cargo de cacique.

En asuntos de Alianzas Tribiales, el matrimonio de la hija o de la hermana de un cacique con otro jefe, concertaba alianza, además los matrimonios se planeaban cuidadosamente entre las familias, de modo que si un marido descuidaba gravemente los derechos de su mujer, se consideraba como una falta al convenio social.

El sacerdocio pudo haber ofrecido un modesto campo de influencia y de enriquecimiento para la mujer, sin embargo los documentos históricos no hacen mención de ninguna ventaja que se derivara del servicio en el templo.

Los hombres tenían las principales oportunidades en el trabajo y estas eran de diversas clases, la población de las grandes ciudades no se establece, ni se conserva por si sola en un estado de equilibrio. "En cuanto a la diferencia de los seres, las aldeanas van a las ciudades para servir en las casas que no tienen esclavos, y un gran número de hombres salen de ellas para trabajar de arrieros. 3)

En cuanto a la principal fuente de trabajo, durante la época precolonial, fue la agricultura, la mujer también ayuda en esa labor "son grandes trabajadoras y vividores, porque de ellas cuelgan los mayores y más trabajos de la sustentación de sus casas y educación de sus hijos y paga de sus tributos y con todo eso, si es menester, llevan algunas veces mayor carga labrando y sembrando sus mantenimientos".

"Son a maravilla granjeras velando de noche al rato que de servir sus casas les queda, yendo a los mercados a comprar y vender sus cosillas. Crían aves para vender... y para comer".

Crían pájaros para su recreación y plumas para hacer sus ropas galanas". 4)

3) Alejandro Humboldt, Ensayo Político sobre el Reyno de la Nueva España, Colección

4) Alfredo Barrera Vázquez, Historia Documental de México, Edit. U.N.A.M., México 1964.

b). - EPOCA COLONIAL.

Durante la época en que México fue colonia de España, se expi-
dieron las Leyes de Indias que eran las que regían el destino de la Nue-
va España. Estas Leyes fueron dictadas con el afán de proteger a los
aborígenes, y la situación legal aunque utópica, en que estaban coloca-
dos los mexicanos, en algunos aspectos, era mejor que en el México
Independiente; existían leyes que prohibían se obligara a trabajar a las
mujeres e hijos menores de 28 años; la Ley Número XVII dictada el 21
de septiembre de 1541, ordenaba que los indios que trabajasen en tie-
rras calientes fueran trasladados a lugares fríos, porque el cambio -
era nocivo a su vida y salud; en 1549 la Ley X prohibía que las mujeres
fuesen encerradas para que trabajaran, se les debería de dejar en liber-
tad para que en su casa hilaran y tejieran y pagaran así su tributo; en
1587 se dictaron las leyes XI y XII que respectivamente ordenaban, que
cuando se trabajase en sitios muy distantes se hiciera la paga un sába-
do en un lugar y el siguiente en otro, y que ese día se trabajase una ho-
ra menos, para poder efectuar las pagas y no mermar las horas de des-
canso del trabajador la ley dictada en 1594 prohibía que los indios pres-
tasen servicios aún a los religiosos, si no se les retribuía con salarios;
en 1595 se dictó una ley por medio de la cual se prohibía que los indios
hiciesen el trabajo de las bestias; la ley XII del año de 1608 prohibía que
las indias salieran de su pueblo para criar a los hijos de los españoles,
cuando tuvieran hijos vivos.

De las leyes de Burgo, la Número XVIII por ejemplo, prohibía -
que las mujeres que iban a ser madres se les obligara a desempeñar tra-

bajos pesados y que durante el tiempo de tres años que duraba la lactancia no se les podía mandar a las minas, ni tratar mal.

Estas leyes desde luego, no estaban inspiradas en los principios sobre los cuales descansan los actuales preceptos de las legislaciones de trabajo, puesto que en la época de dominación española, todas las normas favorables a los indios se basaban en lo establecido por la Iglesia Católica.

No existieron tribunales donde pudieran los aborígenes dirimir sus derechos y todo era resuelto a verdad sabida y buena fé guarda.

A pesar de que los reyes de España, por medio de las leyes que se han transcrito, ordenaban que se diera un buen trato a los aborígenes, los españoles consideraban como un derecho la explotación de los indios.

c).- MEXICO INDEPENDIENTE.

A principio del siglo XIX no existía en nuestro país una legislación que rigiera las relaciones entre patrones y trabajadores, por lo que estos tuvieron la necesidad de agruparse, y es así como surge en 1853 "La Sociedad de Socorros Mutuos" con miembros que prestaban sus servicios en diferentes centros industriales, esta tiene semejanza con las "Hermanadas del Socorro" de los siglos XVII y XVIII en España. En 1862 se organizó el Círculo de Obreros y 3 años después, en 1865, Maximiliano Emperador de México, dictó "La Ley sobre Trabajadores", que establecía las horas de trabajo, las de descanso y obligaba a los patrones que les dieran a sus operarios del campo, agua y habitación.

El Código Civil de 1870 reglamentó el Contrato de Obras y éste era el que servía para resolver las situaciones Obrero-Patronales.

El Círculo de Obreros dicta un Reglamento por medio del cual se indicaban las horas que se debían trabajar, la obligación que tenían los obreros de establecer un departamento de enseñanzas nocturnas para que asistieran a él los obreros, a fin de obtener conocimientos "para elevar su nivel cultural en beneficio de su familia y de nuestra amada patria", como dice el texto original. Además se reglamentaba la forma para que un obrero pudiera encontrar trabajo mediante esta organización, este Círculo llegó a contar con cerca de 900 adeptos pertenecientes a diferentes organizaciones del ramo textil.

Dos años más tarde se llevó a cabo el Primer Congreso Obrero, al que asistieron representantes de las agrupaciones de artesanos y obreros de toda la República; en esta ocasión se incluyó por primera vez a la mujer como obrero.

El deseo del Congreso era como se expresó en el mismo "ocupar se hasta donde fuera posible de la situación de la mujer obrera".

A pesar de los adelantos que se iban alcanzando en esa época, la clase obrera seguía siendo hostilizada y tuvo la imperiosa necesidad de buscar la manera de unirse en una forma más compacta, y es así como en 1906 se forma el "Círculo de Obreros Libres", la pretención de sus componentes, era luchar con ahinco para obtener una disminución en las horas de trabajo y un aumento en el salario; por primera vez se pidió que se dejara de igualar el salario de la mujer con los menores.

Al surgir esta organización que iba tomando día a día mayor incremento, los patrones prohibieron que los trabajadores formaran grupos para defenderse, motivando esto que los obreros se declarasen en huelga, en vista de que ellos a toda costa querían defender sus derechos, esta huelga fue de gran resonancia en el país y en ella la mujer se convirtió en compañera de lucha, la revuelta fracasó y fue la unión más fuerte de ellas y de los trabajadores, pues entonces se formaron grupos como el de las "Hijas de Anánuac" que fueron fervientes defensoras, en ellas muchas agrupaciones lucharon, viendo coronados sus esfuerzos al triunfo del partido liberal.

En el año de 1906, el Gral. Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, promulgó una ley sobre la obligación de los patrones de indemnizar a los obreros por los accidentes que sufrían en el desempeño de su trabajo. A pesar de todos los adelantos que se iban alcanzando en esta materia, aún no se llegaba a una legislación protectora de los trabajadores en todos sus aspectos.

El 28 de octubre de 1915, el Gobierno Revolucionario del Gral. Salvador Alvarado, expide la convocatoria para que tenga verificativo el Primer Congreso Feminista de Yucatán, que entre sus puntos más importantes destacan los siguientes:

"Considerando, que la mujer yucateca ha vivido hasta ahora entregada al hogar y sus obligaciones se han concretado a las que se originan de una vida quieta, empírica, sin dinamismo, que trascienda a la evolución y sin aspiraciones que la liberten de la Tutela Social y de las condiciones en que ha permanecido sumida".

"Considerando; que para que puedan formarse generaciones libres y fuertes, es necesario que la mujer obtenga un estado jurídico que la enaltezca, una educación que le permita vivir con independencia".

"Considerando; que el medio eficaz de conseguir estos ideales, o sea de libertar y educar a la mujer, es concurriendo ella misma con sus energía e iniciativas a reclamar sus derechos, a señalar la educación que necesita y a pedir su ingerencia en el Estado, para que ella misma se proteja; se convoca desde luego, a un Congreso Feminista a todas las mujeres de Yucatán.

1. - En todos los Centros de Cultura de carácter obligatorio o espontáneo, se hará conocer a la mujer la potencia y la variedad de sus facultades y la aplicación de las mismas a ocupaciones hasta ahora desempeñadas por el hombre.
2. - Que la mujer tenga una profesión u oficio que le permita ganarse el sustento en caso necesario.
3. - Que se eduque a la mujer intelectualmente, para que puedan el hombre y la mujer completarse en cualquier dificultad y que el hombre encuentre siempre en la mujer un ser igual a él". 5)

5) Jesús Silva Herzog, Breve Historia de la Revolución Mexicana, Edit. C. F. E., pág 233.

I. - FINALIDADES DEL DERECHO PROTECTOR DE LA MUJER.

"El derecho protector de las mujeres persigue una triple finalidad: Por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y futuro de la raza; de ahí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la protejan contra un trabajo excesivo y contra las posibles intoxicaciones en labores insalubres o peligrosas.

Por otra parte, la maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues en estas épocas se encuentra la mujer impedida para trabajar, y debe así mismo tener cuidado con el producto.

Debe tomarse en consideración también, la obra educacional de la mujer en el hogar, ya que es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales.

a). - LAS CONFERENCIAS DE BERNA.

La Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores es el primer organismo que se preocupó por la protección internacional de las mujeres y sus estudios y proyectos sirvieron de base al gobierno suizo en el año 1904, para lanzar la idea de las Conferencias de Berna, que tuvieron verificativo en los años 1905 y 1906.

La invitación para las Conferencias de Berna fué dirigida a todos los Estados europeos, con excepción de Rusia y Turquía. Grecia, Servia y Rumanía no aceptaron la invitación.

El plan de la Conferencia tendía a la prohibición del uso del fósforo blanco y a la del trabajo nocturno de las mujeres. Sin embargo, nada se logró en la Conferencia de 1905 debido a la actitud de los delegados belgas, que sostuvieron que la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres traería la ruina de la industria de hilados y tejidos.

Al año siguiente se reunió la Conferencia y contra lo que se esperaba, cambió la actitud del gobierno belga, se pudo firmar un proyecto de tratado que habría de someterse a la aprobación de los Estados y cuyos puntos principales eran los siguientes:

1. - La convención debía aplicarse a todas las empresas industriales en que trabajaran más de diez personas, hecha excepción de los talleres familiares. A cada Estado correspondía definir el concepto de la empresa industrial, pero dentro de él quedarían incluidas las minas y canteras y las industrias de fabricación y transformación de productos.

2. - En los establecimientos a que se extendiera la convención, no podría utilizarse el trabajo nocturno de las mujeres. Por trabajo nocturno se entendería un lapso de once horas consecutivas, entre las que quedarían comprendidas las posteriores a las veintidós hasta las cinco de la mañana.

3. - La prohibición del trabajo nocturno podría levantarse en los casos de fuerza mayor y en las industrias relativas a productos que fácilmente se descompusieran. En las estaciones del año que trajeran un aumento considerable en el trabajo podría reducirse el descanso nocturno a diez horas.

4. - Cada uno de los Estados signatarios debía crear los organismos necesarios de control, a efecto de asegurar la aplicación del convenio.

Los resultados de la convención fueron extraordinariamente benéficos y ya para el año de 1912 estaba puesta en vigor en todos los Estados signatarios.

b). - LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada como institución autónoma asociada con la Sociedad de Naciones. Su constitución original formó parte del Tratado de Versalles. En 1946 la O.I.T. se convirtió en el primer organismo especializado en la Organización de las Naciones Unidas.

La O.I.T., se fundó para promover la causa de la justicia social y, contribuir al establecimiento de una paz universal y duradera. La Declaración de Filadelfia, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1944, y anexada más tarde a la Constitución de la OIT, reafirma los principios a que se consagra la organización.

Afirma que "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a procurar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica y en igualdad de oportunidades". 6)

6) Las Naciones Unidas, Naciones Unidas, Nueva Yor , 1969, pág. 550.

El lema de la Organización Internacional del Trabajo, tomado de la Declaración de Filadelfia, es: "La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos". 7)

La Organización Internacional del Trabajo se ha ocupado en diversas ocasiones, de la protección que debe impartirse a las mujeres. Las convenciones y recomendaciones se dividen en dos grupos:

Un grupo contiene todas las convenciones y recomendaciones que se relacionan con un derecho protector de las mujeres autónomo.

El otro grupo se integra con las medidas dependientes del seguro y de la seguridad sociales.

El primer grupo comprende aquel derecho que vive en la segunda etapa de su evolución y el segundo grupo en consecuencia el derecho del futuro.

El Tratado de Versalles mencionó, expresamente, la necesidad - de dictar una legislación protectora de las mujeres. Para cumplir la promesa, se plantearon a la Conferencia de Washington de 1919, las cuestiones relativas al trabajo nocturno industrial, a las actividades que utilizan cinc y plomo y a la protección que debía impartirse a las mujeres durante la época del parto. El resultado de las discusiones fueron dos convenciones y una recomendación. La Organización Internacional del Trabajo en años posteriores ha seguido insistiendo en la urgencia de la legislación protectora de las trabajadoras.

7) Ob. Cit. pág. 551.

La Conferencia de Washington de 1919. Las convenciones aprobadas en la conferencia se refieren al trabajo nocturno industrial y a la protección a las mujeres durante el parto. La recomendación se relaciona con las industrias que utilizan cinc y plomo.

A. - La primera convención suscrita en la Conferencia Prohibición del trabajo nocturno industrial-reprodujo los convenios de - Berna y únicamente conviene señalar, como diferencia importante, la enumeración de las industrias que debían quedar - comprendidas en el concepto empresa industrial. La lista es semejante a la que se encuentra en las convenciones de la misma Conferencia de Washington sobre la jornada de trabajo.

B. - La segunda convención contiene la protección a las mujeres - en la época del parto. Su campo de acción es general, por lo que se aplica en la industria y en el comercio.

En su artículo tercero ordena un doble descanso, antes y después del parto, de seis semanas el segundo y variable el primero, pues la mujer puede separarse del trabajo con sólo presentar un certificado médico que indique que el parto se producirá, probablemente, en un plazo de seis semanas. Se dispone en el mismo precepto que durante esos plazos debe recibir la mujer la ayuda necesaria para su sostenimiento y el de su hijo, en buenas condiciones higiénicas y que la cantidad necesaria a esa finalidad se tomará de los fondos públicos o de los del seguro social. Debe recibir la mujer, durante el parto, los cuidados gratuitos de un médico o de una partera. Finalmente se previene en el artículo citado, al reanudar sus labores, deberá disfrutar la mujer de dos descansos diarios, de media hora cada uno, para amamantar a su hijo.

C. - En la misma Conferencia de Washington se adoptó una recomendación para que se prohibiera el trabajo de las mujeres o solamente se autorizara después de adoptar una serie de medidas preventivas en las industrias que trabajaran con cinc o plomo.

Las convenciones y recomendaciones posteriores. La Organización Internacional del Trabajo ha insistido en la legislación protectora de las mujeres:

- a). - En el año de 1921 se aprobó el proyecto de convención que prohíbe el uso de la cerusa en la pintura, especialmente cuando trabajen mujeres. En el mismo año se adoptaron dos recomendaciones para que se extendieran a las mujeres ocupadas en la agricultura, los principios de la convención de Washington.
- b). - En la Conferencia de 1935 se aceptó la convención que prohíbe utilizar a las mujeres en trabajos subterráneos. Está aprobada por México y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 30 de noviembre de 1935.
- c). - En los años 1934 y 1946 se revisó la convención de Washington sobre el trabajo nocturno industrial de las mujeres: Se insistió en la idea de que el trabajo nocturno debe comprender un período no menor de once horas y, a la vez, se dió cierta elasticidad para la fijación del horario.

d). - En el año 1950 se presentó a la Conferencia un proyecto de convención, que pasó para decisión final a la Conferencia de 1951, sobre la igualdad de remuneración, para un trabajo de igual valor, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

e). - La Conferencia de 1952 revisó la Convención de Washington relativa a la protección de la maternidad: La protección se extiende a la industria, el comercio y la agricultura; los períodos de descanso deben ser de doce semanas, seis posteriores al parto y las restantes divisibles, antes y después del parto; se precisaron las medidas referentes a material de curación y atención médica; y, finalmente, se indica que los reposos para amamantar a los hijos deben computarse en la jornada de trabajo." 8)

8) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Decima Segunda Edición, Editorial Porrúa, Sa., México 1970, pág. 902 y sigs.

CAPITULO II

LA PROTECCION DE LA MUJER EN NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO

a). - IGUALDAD JURIDICA ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER

El desarrollo de conceptos ideológicos y de necesidades económicas, ha influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar. Por otra parte, el tratar de igual la situación jurídica de la mujer con el hombre ha sido uno de los propósitos fundamentales de todos los países en su devenir histórico. Sin embargo, cabe señalar que muchos años habrían de luchar las mujeres porque se declarara la igualdad de los sexos ante la Legislación Laboral. Así vemos, que primero, en el campo del Derecho del Trabajo, equiparó a la mujer al hombre, concediéndole los mismos derechos y obligaciones, mismos que habrían de ser consagrados por la fracción VII del Artículo 123 Constitucional, así como por los artículos 69 y 96 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 36 y 164 de la Ley Vigente, que al respecto el primero de los citados ordenamientos dispone:

"Art. 123. - El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales registrarán:

A. - Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

VII. - Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". 1)

El principio es de una importancia capital, pues, según hemos dicho, fueron utilizadas las mujeres para hacer concurrencia a los hombres. Cierto que en numerosas empresas no se da el mismo trabajo a los hombres y a las mujeres, especialmente donde se exige un esfuerzo físico considerable, en otras muchas, en cambio, se les utiliza en las mismas labores; ocurre, por ejemplo, en la industria de hilados y tejidos, entre los trabajadores del comercio y de las oficinas, empleados de mostrados, mecanógrafos, etc.

Como hemos señalado al principio de este capítulo, nuestra legislación Laboral, otorga los mismos derechos y obligaciones al hombre como a la mujer. Así los artículos 69 y 36 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 disponen:

Art. 69. - La duración máxima de la jornada de trabajo diurno de cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de ocho horas".

Art. 36. - Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones,

1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad".

Por otra parte, los artículos 96 y 164 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece a este respecto lo siguiente:

Art. 96. - A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Art. 164. - Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

Sobre el particular, el Maestro Trueba Urbina comenta que "la justa paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres, cuyo propósito no es discriminatorio, sino biológico y social en función de la conservación del hogar". 2)

Aunque durante algún tiempo nuestra Ley Laboral estableció restricciones para el trabajo de la mujer no obstante que le reconocían los mismos derechos y obligaciones que al hombre, esto se debió más que a nada, a que, el trabajo femenino tiene como propósito fundamental la protección de la maternidad.

Debemos mencionar que la mujer ha tenido una destacadísima actuación en todas las actividades a las que se ha dedicado. Así vemos co-

2) Alberto Trueba Urbina, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 23 edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1974.

mo en la discusión de la Nueva Ley Federal del Trabajo, pugnó desde la más alta tribuna del país porque, desaparecieran de la Legislación Laboral las normas discriminatorias del trabajo de las mujeres. Es por ello que la Representante del Partido Popular Socialista, Gloria Rodríguez de Campos, sostuvo:

"Desde el momento en que la Constitución General de la República otorgó derechos al hombre y a la mujer que trabajan, se inició en nuestro país una nueva etapa histórica.

Pero el problema actual de la mujer, no estriba en la conquista del derecho; su importancia y profundidad rebasa el aspecto jurídico. Es cierto que casi no existen limitaciones legales que impidan el acceso de las mujeres en el campo cultural, político y económico; en cambio existen restricciones que surgen de costumbres y prejuicios, se manejan aún conceptos tradicionales que siguen considerando a la mujer inferior al hombre y aptas solamente para las labores del hogar, negándoles en la práctica el derecho para la educación superior; al trabajo y a participar en la vida política; se discrimina a la mujer en el hogar, en los centros de trabajo, en los sindicatos, en el campo profesional, donde ocupan puestos de menor jerarquía y especialización; en el terreno político donde, por su poca participación y a pesar de representar más o menos al 50% de la ciudadanía, muy pocos puestos de elección popular ocupa.

No hay, no puede haber democracia donde las mujeres no tienen los mismos derechos que el hombre, en donde por consecuencia la vida social en todos los aspectos no está constituida y dirigida por hombres y mujeres sin distinción y el progreso del país no puede acelerarse sin la incorporación y participación verdadera de las mujeres.

Las mujeres se enfrentan a los mismos problemas del hombre en sus relaciones de trabajo, pero tienen, condiciones de carácter particular que les afectan sensiblemente, como son las discriminaciones que por razón del sexo les son impuestas. Sobre este particular, los patrones argumentan la fragilidad de la mujer evitando así su acceso a los empleos semicalificados y calificados reservándolos casi exclusivamente a los hombres y cuando se utiliza a la mujer en trabajos calificados, ésta percibe salarios mucho más bajos.

Aunque la Ley Federal del Trabajo establece el principio "A trabajo igual salario igual", en la práctica ese concepto se viola constantemente debido a la falta de vigilancia y de acción enérgica para hacer respetar la Ley y da lugar a que las mujeres en muchos casos perciban salarios inferiores al trabajo que realizan". 3)

En el mismo sentido la Diputada María Guadalupe Aguirre Soria, del Partido Revolucionario Institucional, dijo: "No basta la reforma normativa para obtener un cambio en la situación de la mujer de respeto al trabajo, y de impulso a la mujer. Se necesita un cambio de conceptos en el aspecto social y al respecto mi partido, ha hecho una amplia labor a través de sus grupos obreros. Labor que ha permitido superar en mucho la situación real de la mujer.

Es cierto, hay algunas situaciones discriminatorias pero no están consignadas en la Ley, son de hecho.

3) Lic. Fco. Breña Garduño y Dr. Baltasar Cavazos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, 1a. Edición, Tomo II Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1970.

Gracias al movimiento revolucionario, la mujer mexicana ha obtenido una igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos, en la atención de sus responsabilidades y en el cumplimiento de sus obligaciones. Debemos superar, es cierto, la etapa en la ejecución de la Ley", 4)

Cabe mencionar que la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, establece en su artículo 1o. y el primer párrafo del art. 2o., lo siguiente:

"Art. 1o. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, debe comportarse fraternalmente los unos con los otros".

Art. 2o. Toda persona tiene los mismos derechos y libertades -proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

Podemos decir, que el principio de la igualdad jurídica se funda en la ética y se proyecta con condición jurídica exigida por la idea de la persona humana. Desde los puntos de vista moral y filosófico jurídico, -igualdad quiere decir ante todo y por encima de todo -aunque no exclusivamente- igualdad en cuanto a los derechos fundamentales o esenciales de todo individuo humano, desde el ángulo de la estimativa. También significa, además paridad formal -igualdad ante la ley-; y asimismo contiene como desiderátum la promoción de un estado de cosas en que haya igualdad

4) Fco. Breaña Garduño y Baltasar Cavazos Flores, ob. cit. pág. 178.

de oportunidades. Y, por lo que se refiere a la condición jurídica de la mujer, exige para ésta derechos políticos, los que finalmente, en nuestro país, el entonces Presidente de la República Don Adolfo Ruíz Cortines, promovió la integración solidaria de la mujer al proceso político, de manera que aquella participase, con libertad y responsabilidad, al lado del varón, en la toma de decisiones nacionales. Para ello, en 1953, reformó el artículo 34 de la Constitución General de la República a fin de conferir plenitud de derechos políticos a la mujer y de expresar de ese modo, la decisión popular de conceder a los mexicanos, sin distinción de sexo, la elevada calidad de mexicanos.

En el artículo 2o. del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales se contiene una bella declaración "La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer, en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de sexo, a restricción alguna en la adquisición de sus derechos civiles". Sin embargo, los artículos 168 a 170 crearon un régimen especial para la relación del trabajo de la esposa.

Lo anterior dió origen a que en el presente año, el Poder Ejecutivo enviara al Congreso de la Unión, la iniciativa de reformas a diversos artículos de la legislación civil que modifiquen esa sutil discrepancia y pongan término a la discriminación entre el hombre y la mujer, y así lograr la plena consagración de los principios rectores del derecho mexicano que han sido y seguirán constituyendo un ejemplo para todas las legislaciones del mundo.

Para finalizar con este inciso diré que actualmente se encuentran en el Seno del Congreso de la Unión, las Iniciativas, Reformas y

Adiciones a diversas Leyes y Códigos, que tienen como finalidad fundamental establecer la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer y que, habrá de analizarse en el capítulo cuarto de este trabajo.

b). - TRABAJO NOCTURNO

Respecto del Trabajo Nocturno la Constitución General de la República establece, tratándose de las mujeres, lo siguiente:

Artículo 123, Apartado "A" Fracción II:

"... Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, para los menores de dieciséis años".

Acerca del trabajo nocturno industrial, el artículo 123 se colocó dentro de las prescripciones establecidas por la Convención de Berna y se adelantó a la Conferencia de Washington.

Por trabajo nocturno debe entenderse, en los términos del artículo 60 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el comprendido entre las veinte y las seis horas.

Sobre el trabajo nocturno la Ley Federal del Trabajo de 1931 dispone:

"Art. 22: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el Contrato de Trabajo:

Fracción II: Los que fijen labores peligrosas e insalubres para las mujeres y los menores de dieciseis años, establezcan para unas y otros el trabajo nocturno industrial o el trabajo en establecimientos comerciales, después de las veintidos horas".

Art. 77: Las mujeres y los mayores de catorce años pero menores de dieciseis no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas".

Al respecto, la Ley vigente expresa:

"Art. 166: En los términos del Artículo 123 de la Constitución, - Apartado "A", fracción II, queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

II. - Trabajo nocturno industrial; y

III. - Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

El problema a resolver de acuerdo con lo expuesto es determinar si a la mujer se le puede asignar jornada mixta. Sobre el particular, el Departamento del Trabajo a consulta de José Millán sostuvo de que si era posible la existencia de la jornada mixta al afirmar:

"Es indudable que la mente del legislador, al redactar el artículo 77 de la Ley, fué la de impedir, única y exclusivamente que las mujeres y los mayores de doce años, pero menores de dieciseis, ejecutaran trabajos nocturnos industriales, así como labores insalubres o peligrosas, tomando en consideración que el esfuerzo físico desarrollado en tales jornadas, agotaría totalmente a los trabajadores dadas sus condiciones físi-

cas de exponerlos a mayores riesgos profesionales, por lo que, si se hubiera pretendido hacer extensiva la prohibición anterior a la jornada mixta se habría precisamente consignado, lo que no se hizo necesario tomando en consideración que la referida jornada por abarcar parte del trabajo diurno y del nocturno, este último en una proporción máxima de tres horas y media, no implica igual desgaste de energías, de donde se concluye que, en opinión de este Departamento, atentas las consideraciones anteriores, las mujeres y los mayores de doce, pero menores de dieciséis años, pueden prestar sus servicios en las jornadas mixtas industriales" 5)

Creemos que la anterior opinión es contraria al espíritu que anima la fracción II del artículo 123.

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 que durante once horas, comprendiéndose en ellas muy particularmente, las siguientes a las veintidos, misma disposición que fue aceptada en la Convención de Washington. La prohibición del trabajo nocturno tiene, además de las finalidades ya indicadas, la de permitir a la mujer la atención, en hora temprana de las necesidades del hogar, lo que es incompatible con su utilización hasta las once de la noche.

5) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1970, pág. 904.

La misma fracción II del artículo 123, que permite el trabajo de las mujeres en los establecimientos comerciales hasta antes de la noche, está demostrando que el trabajo nocturno industrial, aún anterior a esa hora, queda prohibido.

La Constitución prohíbe también el trabajo que se desarrolla en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Estrictamente aplicada la disposición, habría que prohibir el trabajo de las mujeres en los teatros y aún cuando podría argumentarse que allí se persiguen finalidades artísticas, quedaría el trabajo en los hoteles, restaurantes, cafés, cabarets, etc. El trabajo de las mujeres en los hoteles es indispensable pues no es posible pretender que las inquilinas sean atendidas por hombres; por eso es que ninguna legislación se ha atrevido a prohibir el trabajo nocturno de las mujeres en los establecimientos comerciales y que la Organización Internacional del Trabajo haya adoptado tres convenios que regulan el empleo de la mujer en la industria durante la noche. El primero fue adoptado en 1919, fue sustituido en 1934 por un convenio revisado; el que a su vez, fue sustituido en 1944 por otro convenio revisado. 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 y la imperiosa necesidad social.

El Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores de Edad ha recogido esta necesidad social, al poner, en su artículo 20 que "está prohibido el trabajo nocturno de las mujeres de cualquier edad, excepto las mayores de 16 años, en determinadas empresas comerciales, como restaurantes, cafés, pasteelerías, confiterías, teatros y cinematógrafos, bajo condiciones especiales señaladas por el De-

partamento del Trabajo o por las autoridades locales, según el caso". 6)

Sin embargo, frente a la prohibición constitucional se ha impuesto la realidad, pues un buen número de mujeres prestan sus servicios en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, sin que lo impidan las autoridades, situación que ha dado origen a que el Poder Ejecutivo, tomando en cuenta el desenvolvimiento económico y cultural alcanzado por la mujer y debido a la explotación de que es objeto por parte de los patrones, enviará al Congreso de la Unión la Iniciativa de Reformas a la Constitución General de la República y la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, la realización del Trabajo Nocturno, sólo podrá tener a nuestro juicio, las limitaciones y la protección que se deriven exclusivamente del ejercicio de la maternidad y del cuidado del producto durante los períodos de gestación y de lactancia.

c). - JORNADA EXTRAORDINARIA.

La Constitución General de la República establece en su artículo 123, fracción XI lo siguiente:

"Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cierto 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 nombres menores de diez y seis años y las

6) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., Mexico 1973, pág. 345

mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos".

La Ley de 1931 en su artículo 76 y la Nueva Ley en el artículo -
169 señalan:

"Art. 76. - Para las mujeres y los mayores de doce años, pero me-
nores de dieciseis, en ningún caso habrá jornada extraordinaria
de trabajo".

"Art. 169. - Las mujeres no prestarán servicio extraordinario. -
En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordina -
rias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que
corresponda a las horas de la jornada".

El Maestro Trueba Urbina, a este respecto comenta "La prohibi-
ción de servicios extraordinarios para las mujeres no es una discrimina-
ción para las mismas, sino una protección especial por lo que represen-
ta en la vida, es decir, el cumplimiento de un imperativo biológico y so-
cial; de modo que la sanción se justifica y hasta debió de elevarse para
hacer efectiva la prohibición. 7)

En consecuencia, la facultad de las mujeres de negarse a prestar
el servicio extraordinario fue implícitamente reconocido por la Corte en
la ya citada ejecutoria de 9 de septiembre de 1936, Amparo Directo -
3571/36/Ia., Antolín Barona. Tengase presente que el trabajo de que -
aquí se trata es el previsto por la fracción XI del artículo 123 y por el
artículo 74 de la Ley y no el impuesto como una obligación para todos los

7) Alberto Trueba Urbina, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.
23 edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1974.

trabajadores, hombres, mujeres y menores, por el artículo 75 de la Ley lo que la ley desea es proteger a la mujer contra el trabajo excesivo. pero en manera alguna impedirle ejecutar aquellas labores que, según indicamos, son impuestas por la moral y los principios de humanidad.

A este respecto, el Lic. Alfredo Sánchez Alvarado, sostiene:

- "a). - No existe obligación para la mujer y para los menores de edad de prestar servicios extraordinarios ni aún cuando se hubieren obligado contractualmente.

- b). - La prohibición para que la mujer y los menores trabajen tiempo extraordinario se encuentra consagrada en la Ley Federal del Trabajo, previniéndose la posibilidad de la violación y en este caso se establece la proporción que debe pagarse por el trabajo extraordinario". 8)

Como se observa, La Ley establece la prohibición absoluta del trabajo extraordinario. La violación de esa prohibición es sancionada según hemos señalado con el pago de un 200% más del salario que corresponde a las horas de la jornada. No nos parece acertada la disposición anterior pues tratándose de las madres trabajadoras no debería permitirse el trabajo en tiempo extraordinario ni siquiera con la sanción pecuniaria de un pago mayor. Respecto de las mujeres que no tengan la condición de madres de familia, estrictamente no cabría aplicar el artículo 169; pero la vaguedad con que está redactado este respecto y los anteriores, podrán servir de fundamento para que tales mujeres soliciten el pago del 200% del salario cuando laboren en tiempo extraordinario y no tan

8) Alfredo Sánchez Alvarado "Apuntes" 1968.

solo en el caso de tratarse de madres trabajadoras.

En opinión generalizada de que la sanción actual debe ser aumentada en cuantía, con el objeto de que los mismos patrones consideren infructuoso utilizar a las mujeres en las horas extraordinarias.

Sin embargo, observamos que a pesar de esta prohibición que establece nuestra Legislación Laboral, nos encontramos que un gran número de mujeres prestan sus servicios en tiempo extraordinario, debido a su situación económica y sin importarles las condiciones en que lo hagan, por lo que considero que deben establecerse normas que no lo prohiban sino que se permita su realización, regulándolo de la manera más conveniente.

Observamos por otra parte, que, en la práctica esta prohibición es mal vista por las mujeres, a quienes perjudica ostensiblemente.

Con el objeto de que esta prohibición no se violara, considero que debe establecerse como un derecho y no como una prohibición.

d). - LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES.

La Ley dispone que las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, y se consignan ciertas modalidades que tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad, prohibiendo:

I. - Labores Peligrosas o Insalubres.

El Artículo 123 Fracción II de la Constitución General de la República, establece que queda prohibido el trabajo de las mujeres, cualquiera que sea su edad, estado o condición, en labores insalubres o peligrosas.

disposición que tiende a satisfacer una de las finalidades atribuidas a la Legislación Protectora de este grupo de trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establece en sus artículos - 107 a 110 que a continuación se transcriben.

"Artículo 107. - Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

- I. - Expendio de Bebidas Embriagantes de consumo inmediato.
- II. - Trabajos susceptibles de afectar su moralidad y sus buenas costumbres.
- III. - Trabajos subterráneos o submarinos.
- IV. - Labores peligrosas o insalubres.
- V. - Trabajos nocturnos industriales.
- VI. - Establecimientos comerciales después de las 1^a de la noche."

"Artículo 108. - Son labores peligrosas:

- I. - El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas, mecanismos de movimiento.
- II. - Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillo, cortantes, martinetas 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".

"Artículo 119. - Son labores insalubres:

- I. - Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materia que las desarrollan.
- II. - Los trabajos de pintura industrial en los que se utilice 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 etéreos o emanaciones o polvos nocivos.
- IV. - Toda operación que produzca cualquier motivo de humedad continua
- V. - Las demás que establezcan las leyes:

"Artículo 117. - No rigen las prohibiciones contenidas en el artículo 107, fracción IV, para las mujeres, que desempeñen cargos Directivos o que posean un grado Universitario o Técnico, o los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñarlos.

Tampoco regirán las prohibiciones del artículo 119 para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la Autoridad competente".

El Artículo 107 de la Ley, en nuestro concepto, se encuentra plenamente justificada la prohibición de utilizar a las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; pues dentro de la tendencia general del Estado Mexicano de restringir el uso del alcohol, resulta

manifiesto que entre las más importantes medidas se encuentra la separación de las mujeres del manejo constante de ese producto.

Asimismo la fracción II del artículo 147 de la Ley, reproduce el texto Constitucional, con la sola excepción de que permite el trabajo de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, siempre que se hubieren tomado las medidas e instalado los aparatos necesarios para su debida protección. Por su parte, los artículos 123 y 169 de la Ley, nos definen lo que se entiende por labores peligrosas o insalubres.

"En la forma como están redactadas estas disposiciones, parecería contrarias al espíritu del artículo 123, pues si es evidente que el concepto de labores peligrosas o insalubres debe ser elástica y que muchas de ellas dejan de serlo cuando se adoptan determinadas precauciones, también lo es que existen algunos trabajos especialmente peligrosos o insalubres de cuya ejecución deben estar excluidas las mujeres". 9)

El Reglamento de labores peligrosas e insalubres para mujeres y menores precisó las disposiciones de la Ley, disolviendo la aparente contradicción.

Dicho reglamento divide en dos grupos las labores peligrosas o insalubres. En el primero, que es el de labores que exigen la manipulación de determinadas substancias, como ácidos, arsénico, fluorhídrico, nítrico, oxálico, etc. Se prohíbe también la utilización de las mujeres en forma absoluta, salvo de aquellas que por su profesión química o farmacéutica estén autorizadas para desempeñarlas; este grupo comprende, pues,

9) Mario de La Cueva, ob. cit. pág. 905

los trabajos que son susceptibles de producir intoxicaciones. El segundo grupo comprende aquellos trabajos que en el peligro de intoxicación es menor, así como también a los que en peligro de sufrir accidentes, si bien considerable, puede atenuarse mediante el empleo de aparatos y de más medidas preventivas; se autoriza, cuando se cumplan los reglamentos respectivos, el empleo de las mujeres: a este mismo grupo corresponden ciertos trabajos, como el transporte de bultos y demás que exijan un esfuerzo físico extraordinario, en cuyos casos se reduce la jornada de trabajo a cuatro horas, por ejemplo, cuando se trate de bultos que pesen más de ciento cincuenta kilos.

La nueva ley federal del trabajo en sus artículos 166, 167 y 168 del Título Quinto Capítulo I denominado "Trabajo de las Mujeres", establece a este respecto lo siguiente:

"Artículo 166. - En los términos del Artículo 123 de la Constitución, Apartado "A, fracción II, queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

I. - Labores peligrosas o insalubres".

Artículo 167. - Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior".

Artículo 16². - No rige la prohibición contenida en el artículo 166, fracción I para las mujeres que desempeñen cargos Directivos o que posean un grado Universitario Técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, y para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la Autoridad competente".

Vemos por lo anterior que respetando la prohibición correspondiente a las labores peligrosas o insalubres, se encamina solamente para el caso de la mujer embarazada.

"A fin de permitir que la medicina en el trabajo indique las actividades que pueden ser peligrosas para la mujer, según los avances de la tecnología, se dejó a reglamentos especiales el señalamiento de los trabajos que queden comprendidos en la definición anterior. También se hizo la excepción para el caso de mujeres que desempeñen cargos Directivos o que posean grado Universitario Técnico, o los conocimientos o las experiencias necesarias para no aplicarles la prohibición anterior y en forma, por demás curiosa, se deja sin efecto la citada prohibición cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la Autoridad competente, lo cual siempre debería hacerse". 10)

Sobre el particular, el maestro Alberto Trueba Urbina comenta que la generalidad de la disposición constitucional que prohíbe las labores peligrosas o insalubres para las mujeres, se limita y solo serán objeto de reglamentación especial tales labores para las mujeres embarazadas, a -

10) Euquerio Gerrero, Manual de Derecho del Trabajo, sexta edición aumentada, Editorial Porrúa, S. A., México 1973, Pág. 39.

fin de evitarles daños y proteger la viabilidad del producto. Al efecto, el Presidente de la República deberá expedir un nuevo reglamento de labores insalubres o peligrosas con las características a que se refiere el nuevo precepto.

En cuanto al trabajo insalubre y peligroso prohibido en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 166 fracción II, el artículo 167 nos define cuales son las labores peligrosas o insalubres.

Este Capítulo es nuevo en nuestra ley ya que en la anterior en su artículo 167, nos enumeraba las labores insalubres, pero como lo que nuestra ley persigue es unicamente la protección a la madre, considero que estas labores sólo serán peligrosas las que puedan tener una influencia en el proceso de la maternidad.

Tanto el hombre como la mujer se encuentran por igual afectados o se encontrarían afectados si laborasen en trabajos insalubres o peligrosos pero en lo que se refiere al Capítulo I "Trabajo de Mujeres", el artículo 167 en su párrafo final nos dice "Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la definición anterior". Con esto se entiende que estará supeditado a previo dictamen de médicos especialistas en medicina del trabajo, que serán quienes determinarán cuales son los trabajos que pueden repercutir en el proceso de la maternidad, y que además deben tomar en consideración los efectos secundarios que se puedan presentar.

Sin embargo, la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 167 excluye de esta limitación a las mujeres que desempeñen cargos di-

rectivos o que posean un grado universitario técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, o cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente, se entiende que para tener la protección necesaria en el trabajo.

Es así como, la Organización Internacional del Trabajo adoptó dos convenios que limitan el empleo de la mujer en trabajos insalubres. Uno de ellos, adoptado en 1935, prohíbe el trabajo de la mujer en lugares subterráneos en toda clase de minas, el segundo prohíbe el trabajo de mujeres en trabajos de pintura que contenga cerusa o sulfato de plomo. De igual modo, una Recomendación de 1919, relativa a la protección de las mujeres y niños contra el saturnismo donde se propone que no se emplee a la mujer en ciertas operaciones en las que se utilizan el zinc y el plomo.

También se adoptó otra resolución para la protección de las trabajadoras contra las variaciones ionizantes, y en forma muy especial para la mujer embarazada porque presenta problemas específicos que deberán ser tratados por médicos.

e) PROTECCION A LA MATERNIDAD.

El propósito que se persigue en nuestra legislación es la protección a las madres trabajadoras y sobre todo las limitaciones que se establecen al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad.

De ahí que el artículo 123 de la Constitución. Apartado "A", fracción V establezca: "Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran 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 lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos".

En la fracción V se atiende fundamentalmente a la protección de la mujer en el caso de embarazo, haciendo forzoso el descanso y el pago de salario íntegro y sin menoscabo de su antigüedad laboral, sin embargo esta protección tiene alcance limitado, puesto que sólo en las empresas establecidas se puede llevar a cabo el cumplimiento de la medida constitucional, no así en el trabajo a domicilio, haciéndose notar que esto podría reglamentarse a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, otorgándole en el caso de trabajadora madre, no asalariada, una protección como asegurada, siempre que realice una labor remunerada, aún cuando esta labor la desarrolle en su domicilio.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo de 1931, establece:

"Art. 79.- Las mujeres disfrutarán de ocho días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fijó para el parto y de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario correspondiente.

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

"Art. 94. - En el caso del artículo antes mencionado, las mujeres percibirán su salario íntegro".

"Art. 110. - Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos que exijan esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79 se encuentran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarán de licencia, que salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato. En los establecimientos donde trabajen más de cincuenta mujeres, los patronos deberán establecer una guardería infantil. El Reglamento respectivo determinará los casos en que se haga necesaria la guardería, las condiciones en que deba funcionar y el servicio que deba cubrir".

"Art. 110-B. - Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. - Durante el embarazo no trabajarán en lugares peligrosos para su salud o la de sus hijos, tales como los que exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar, empujar grandes pesos, permanecer de pie largo tiempo, o en operaciones que produzcan trepidación.
- II. - Disfrutarán de un descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto.
- III. - Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar, a causa del embarazo o parto.

- IV. - En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.
- V. - Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II percibirán su salario íntegro en los casos mencionados en la fracción III tendrán derecho al 50% de su salario por un período no mayor de sesenta días.
- VI. - Al regresar al puesto que desempeñaban, siempre que hayan transcurrido más de un año de la fecha del parto.
- VII. - A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales".

"Art. 110-C. - Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias".

"Art. 110-D. - En los establecimientos donde trabajen mujeres, el patrón debe mantener el número de asiento o sillas a disposición de las madres trabajadoras".

La Nueva Ley Federal del Trabajo en el Título Quinto, Capítulo I denominado "Trabajo de las Mujeres", establece a este respecto lo siguiente:

"Art. 150. - Las Madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. - Durante el período del embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales co

mo los que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pié durante largo tiempo:

- II. - Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. - Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. - En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
- V. - Durante los períodos de descanso a que se refiera 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 período no mayor de sesenta días;
- VI. - Al regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no hayan transcurrido más de un año de la fecha del parto y
- VII. - A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales".

"Art. 171. - Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias".

"Art. 172. - En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras".

Sobre el particular, haré un apuntamiento breve sobre los artículos 171 y 172 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. El artículo 171 dispone que los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, la norma proviene de las reformas de 1962 y para dictarla se tomó en consideración que no era posible obligar a las empresas en cuyo personal hay solamente dos o tres madres trabajadoras a que establezcan una guardería infantil, pero no nos atrevemos a investigar los pasos dados por el Instituto para cumplir con esta obligación.

El artículo 172 refuerza el principio que encontramos como obligación de los patronos en el art. 131, fracción V, que consiste en "el mantenimiento de un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras", creemos y es nuestra opinión y sugerencia a la vez que aquí debería reglamentarse no solamente para las madres trabajadoras, sino para las trabajadoras en general, ya que el estar constantemente de pié, trae consigo una serie de enfermedades a la mujer, y esto sucede por igual a la soltera que a la madre trabajadora, ya sea joven o adulta, de ahí que la mujer en general está expuesta a un mal funcionamiento biológico en su fase procreadora.

Sin embargo, a pesar de lo antes dicho, es fácil comprobar por ejemplo que en los grandes almacenes, no se permite a la mujer que se siente, antes bien se le obliga a estar la mayor parte del tiempo de su jornada de trabajo a permanecer de pié, dejándose de cumplir una vez más la ley

sin que se haga nada por evitarlo, por eso insisto en que debería existir una Comisión de Investigación que se dedicara en forma discreta a buscar anomalías en cuanto al cumplimiento de la Ley y por supuesto a hacerla cumplir, así el patrón pensaría mucho antes de no acatar la ley, por el temor a la existencia de esa Comisión.

La Nueva Ley del Seguro Social, en el Capítulo IV "Del Seguro de Enfermedades y Maternidad" en sus artículos 92, fracciones III y IV, 93, 102, 103, 109, 110 y 111, establecen a este respecto lo siguiente:

"Art. 92. - Quedan amparados por este ramo del Seguro Social:

III. - La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. - Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

IV. - La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c), de la fracción II. A falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III".

"Art. 93. - Para los efectos de este ramo del seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquella en que el Instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará 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 -

del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta ley".

"Art. 102. - En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la -
asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las
siguientes prestaciones:

- I. Asistencia obstétrica,
- II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y
- III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señala
do por el Consejo Técnico".

"Art. 103. - Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones se
ñaladas en las fracciones I y II del artículo anterior, las beneficiarias -
que se señalan en las fracciones III y IV del artículo 92".

"Art. 109. - La asegurada tendrá derecho durante el embarazo
y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del salario
promedio de su grupo de cotización el que recibirá durante cuarenta y -
dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

Para el caso de salarios comprendidos en el grupo "W", el sub-
sidio será igual al cien por ciento del salario de cotización.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto
no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegu-
rada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores
al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido.
Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se paga
rán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El

subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana".

"Art. 110. - Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

- I. - Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- II. - Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto; y
- III. - Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviere percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad".

"Art. 111. - El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 109, exime al patrón de la obligación del pago de salario íntegro a que se refiere la fracción V, del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro".

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en su Capítulo Tercero". Del Seguro de Enfermedades no Profesionales y de Maternidad" Sección 2a. Seguro de Materni -

subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana".

"Art. 110. - Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

- I. - Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio:
- II. - Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto; y
- III. - Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviere percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad".

"Art. 111. - El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 109, exime al patrón de la obligación del pago de salario íntegro a que se refiere la fracción V, del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro".

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en su Capítulo Tercero". Del Seguro de Enfermedades no Profesionales y de Maternidad" Sección 2a. Seguro de Materni -

dad, en los artículos 26 y 27 establece a este respecto lo siguiente:

"Art. 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, tendrán 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 23 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.
- II. - Ayuda para la lactancia, cuando según dictamen médico exista incapacidad física para amamantar al hijo. Esta 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".

"Art. 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 mantenido vigentes los derechos de la trabajadora asegurada o del trabajador del que se deriven estas prestaciones".

f) SANCION POR LAS VIOLACIONES COMETIDAS A LA LEGISLACION PROTECTORA DE LAS MUJERES.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su Título Dieciseis denominado "Responsabilidades y Sanciones", establece en el artículo 179 lo siguiente:

"Art. 179. - Se impondrá multa de cien a cinco mil pesos al patrono que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores".

La responsabilidad en que puede incurrir el patrono frente a las mujeres es variable, según las fierentes prohibiciones.

A) El principio general es que la mujer, en los casos de violación a las reglas sobre el trabajo nocturno y servicio extraordinario, no pierde el salario que hubiera debido percibir el trabajador a quien debió utilizarse en su lugar; y la razón de esta responsabilidad es la misma que dimos respecto de la prolongación de la jornada extraordinaria, a saber, que de otra manera se aprovecharía el patrono de un servicio no remunerado.

El mismo principio es aplicable cuando no se concedan a la mujer los descansos anteriores y posteriores al parto, pues si bien no se repara con ello el daño físico sufrido, si se remunera, en cambio, el trabajo desempeñado.

B) La madre que no es readmitida al trabajo, tiene expedida su acción de reinstalación o de pago de tres meses de salario.

C) Finalmente, la utilización de las mujeres en labores peligrosas o insalubres da lugar a una sanción administrativa.

Sobre el particular, disponen las legislaciones extranjeras que - cuando se produzca un riesgo profesional, las cuotas ordinarias deberán aumentarse, prevención que falta en nuestro derecho y que sería bueno introducir.

CAPITULO III

LA REGULACION DE LAS MUJERES EN LOS PAISES

a). - ESTADOS UNIDOS.

LA SITUACION DE LA NORTEAMERICANA MODERNA.

La situación económica de las mujeres es de primordial importancia. Las condiciones materiales para la total emancipación de las mujeres ha existido desde hace mucho tiempo. Pero sólo en las últimas décadas se ha modificado la posición estratégica de las mujeres, su asimilación en la industria, de tal forma que esa emancipación es ahora una necesidad urgente. Para verificar la validez de este planteamiento y de las ideas expuestas en la introducción, deben examinarse varias tendencias.

El número de mujeres trabajadoras como porcentaje de la población femenina y como porcentaje de la fuerza de trabajo total se ha incrementado constantemente. El número de trabajadoras casi se ha doblado en 22 años, mientras que el porcentaje de mujeres 31% en la fuerza de trabajo total casi ha sobrepasado el porcentaje en 1945, el año de mayor producción bélica 36%.

En este país, el porcentaje de trabajadoras entre todas las mujeres de dieciseis o más años de edad aumentó del 34% en 1950 al 43% en 1971, y las mujeres constituían el 39% del total de la fuerza de trabajo - en este mismo año, en comparación con el 30% de 1951. Cabe señalar también que en 1971 las mujeres casadas representaban el 57% del total de trabajadoras (casi las tres quintas partes de las trabajadoras eran mujeres casadas).

¿ Cuáles fueron las influencias que condujeron a aquella notable redistribución de las mujeres en la economía de Estados Unidos. Quizá una lista de cinco de ellas incluya las razones más importantes por las cuales las mujeres comenzaron a buscar empleos.

a). - La revolución tecnológica en el hogar, la aplicación de la electricidad a muchas tareas relativas al aseo y mantenimiento de la casa, dejó horas libres que podían aprovecharse en otras labores

b). - El desplazamiento del campo a la ciudad, una vez más encontramos la influencia de ese fenómeno de enorme importancia ejercicio un doble influjo sobre las mujeres. En primer lugar el grupo familiar urbano se reduce en tamaño; ya no constituye una "gran familia", que abarca a tres generaciones. Así que las mujeres tienen menos responsabilidades en cuanto al cuidado de los demás en el hogar, y pueden orientar su atención más hacia fuera. En segundo lugar, el cambio de resistencia, al trasladar las a las áreas urbanizadas e industrializadas, las puso en contacto con más oportunidades de empleo remunerado, tanto de horario completo como reducido.

c). - El Movimiento Feminista, la emancipación que llegó al punto de otorgar a la mujer el derecho de voto, mediante una enmienda constitucional. Las mujeres comenzaron a considerarse responsables de los asuntos sociales y económicos, y no ya meramente observadoras.

d). - El Nivel Educativo, cada día más elevado de las mujeres les permitió ofrecer más en el mercado laboral, impresionando favorablemente a los empleadores. Pero también fue importante el hecho de que aquella misma elevación del nivel educacional hiciera que muchas mujeres no se conformaran con una vida exclusivamente doméstica.

Cabe señalar que la tasa de participación tiende a ser más elevada para las mujeres más instruídas. Por ejemplo en 1963, más de las dos terceras partes de las trabajadoras de dieciocho o más años de edad habían recibido por lo menos instrucción secundaria y un porcentaje considerable eran graduadas universitarias o habían cursado algunos años de instrucción superior.

Igualmente, en el informe sobre el censo de 1970, relativo a los ingresos por ocupación y formación permitió comprobar que en las trabajadoras de edad comprendida entre 25 y 64 años, tenían una formación equivalente a la secundaria y quienes poseían cuatro años de estudios superiores, no ganaban más de la mitad aproximadamente de la suma percibida por la mano de obra masculina de edad y educación equivalentes.

e). - La última consideración es la que atañe a las dos Guerras Mundiales, que sacaron de la fuerza de trabajo a millones de hombres jóvenes, a la vez que intensificaban la demanda de producción, lo cual no sólo suministró portunidades de empleo a muchas mujeres, sino que convirtió en deber patriótico la contribución al esfuerzo de producción". 1

"Existen sin embargo, cierto número de mitos acerca de la mujer como trabajadora los cuales se derrumban bajo la presión de los hechos. Con frecuencia se reprocha a las trabajadoras un excesivo absentismo o un elevado índice de mutaciones. En estudio realizado por el Servicio de Salud Pública en 1967, permitió comprobar que las mujeres perdieron un promedio de 5.6 días comparado con 5.3 días para la mano de obra -

1) Neil W. Chamberlain, El Sector Laboral, Una Introducción a la Economía Laboral Norteamericana, Tomo I, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1972, pág. 105 y sigs.

masculina. Las estadísticas sobre los cambios de empleo indican que las diferencias netas para hombres y mujeres son también reducidas.

Otro hecho importante que debemos mencionar, es el de que por primera vez el Presidente de los Estados Unidos, consagra un capítulo relativo a la participación económica de la mujer, en el cual afirma, "Las mujeres han logrado un acceso marcado del empleo mucho más amplio que en el pasado, pero no disfrutaban de total igualdad en el mercado en lo que se refiere a la elección de empleos, oportunidades de promoción y otras cuestiones relacionadas con el empleo y la indemnización. En cierta medida la causa de esta diferencia es una discriminación directa. Pero también es el resultado de factores más sutiles y complejos que se derivan de pautas culturales que se han desarrollado a lo largo de los siglos en la mayor parte de las sociedades". 2)

EL EMPLEO DE LAS MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

La cuestión esencial de las trabajadoras estriba todavía en saber como reconciliar sus funciones domésticas y familiares con su nueva situación profesional. Este es un problema que sigue existiendo en todas partes, cualesquiera que sean las condiciones de su planteamiento.

Desde que la Conferencia adoptó en 1965 la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, se ha prestado mucha atención a las políticas y medidas que permiten a mujeres con responsabilidades familiares que trabajan fuera de sus casas disfrutar

2) Organización Internacional del Trabajo. Las Trabajadoras en un Mundo en Evolución. Informe Preliminar, Ginebra 1973, pág. 27 y sigs.

de su empleo sin discriminación. y que estimulan el fomento de servicios que hagan posible, tanto a los hombres como a las mujeres, cumplir armoniosamente sus diversas responsabilidades en la casa y en el trabajo.

A este respecto el Estado ha establecido instituciones destinadas al cuidado de los niños de las madres trabajadora, a fin de que estas puedan cumplir satisfactoriamente con sus responsabilidades familiares, las cuales comprenden:

1). - Guarderías diurnas, que funcionan durante las horas de trabajo de las madres y que acogen generalmente a niños de tres a cinco años de edad, y a veces también a niños de edad escolar, antes y después de las horas de escuela; y

2). - Familias adoptivas, que aceptan recibir de uno a cuatro niños, generalmente de menos de tres años, pero también a veces, de más edad". 3)

A pesar de las muchas y distintas formas de cuidar al niño y muchas y distintas también las formas preferidas por los padres, confían en sumo grado el cuidado del niño al núcleo de la familia o persona vecina que se ocupe de él; de ahí que sólo una proporción ínfima de niños pequeños sea atendida mediante arreglos para cuidarlos colectivamente. Como se observa en este país existe el cuidado colectivo de niños en edad preescolar durante el día, y los casos excepcionales que se dan suelen corresponder a niños de más de tres años de edad. No obstante se ha hecho cada vez más presión a las autoridades para que estimulen y promuevan servicios comunales (especialmente por medio de subsidios económicos

3) Revista Internacional del Trabajo, El Cuidado de los Niños durante el Trabajo de sus madres, Vol. LVIII, Núm. I, Junio de 1958, pág.7

cos), y se ha adelantado algo a pesar de la persistencia de actitudes bastante ambivalentes con relación al empleo fuera del hogar de las mujeres con niños pequeños. Los servicios privados para la educación y formación preescolar tienden a ser costosos y, por lo tanto, están fuera del alcance de la mayoría de las madres trabajadoras. Se puede pronosticar que en futuro aumentará la serie de centros sin fines lucrativos para atender a los niños durante el día, administrados por el Estado o subvencionados y supervisados por la administración.

RAZONES POR LAS CUALES LA MUJER TRABAJA.

"Cabría decir que existen tantas razones diferentes para que la mujer trabaje como mujeres que desempeñan un empleo remunerado. No obstante, la mayoría de estas razones pueden condensarse en unos cuantos motivos fundamentales: la necesidad, el deseo de elevar su nivel de vida o el de la familia, la sustitución del trabajo casero por una vida activa en el mundo de los negocios, la utilización del tiempo libre, especialmente a cierta edad, la capitalización de las aptitudes y, finalmente las demandas de servicios en la industria, el comercio, las artes y las profesiones liberales, remunerados en forma lo bastante atrayente para movilizar los recursos reproductivos de la mano de obra femenina anteriormente inexplorados". 1)

Una razón fundamental de que la mujer busque empleo remunerado es la necesidad. Una joven que ha terminado de estudiar está hoy

1) Earl E. Muntz, Evolución del Empleo de la Mujer en Estados Unidos, Revista Internacional del Trabajo, Vol. LIV, Núm. 5, Nov. de 1956, pág. 12.

virtualmente obligada a trabajar. Aún cuando sus padres o su familia estén dispuestos a sostenerla. Para la solterona la necesidad de ganarse la vida es evidente, como también lo es para la casada que quizás se halle un día obligada a ser sostén, no sólo de su familia, sino, a veces y además, de otros parientes, porque su marido no puede trabajar, o es perezoso o libertino. Es frecuente que las viudas, divorciadas y esposas abandonadas cuenten con escasos medios de vida, o carezcan de ellos en absoluto, por lo que un empleo remunerado es una necesidad para ellas. Las mujeres cuyos maridos ganan un salario insuficiente para cubrir el costo de una vida normal deben asimismo buscar trabajo. Se halla en esta última categoría un creciente número de esposas jóvenes que con ganancias ayudan a sus maridos a terminar estudios secundarios o universitarios, lo que representa una acertada inversión con miras al futuro.

Son muchas las mujeres que ocupan un empleo a fin de ahorrar y poder enviar a sus hijos a la universidad o acumular una reserva pensando en la vejez.

Para algunas mujeres casadas y con hijos cuyos maridos no ganan lo bastante, cuidar de los niños y administrar el hogar son penosas tareas que sólo pueden hacer llevaderas trabajando fuera de casa. Existe además otro grupo mucho más numeroso al de las mujeres más o menos entradas en años, cuyos hijos son ya adultos, y que disponen de tiempo gracias a la mecanización de los quehaceres domésticos.

LA DISCRIMINACION CONTRA LAS MUJERES.

"El uso de la discriminación tuvo como causa y propósito el principio del rendimiento. Los trabajadores mismos, las víctimas más opri-

midas de la enfermedad, pueden ser con frecuencia sus portadores más fanáticos. Hay portadores mucho más útiles y más sofisticados, los intelectuales que mantienen sus privilegios por "aquél cuyo pan como, su canto entono". Por otra parte, existen innumerables formas sociales de discriminación y explotación tales como "las mujeres no debieran ser aceptadas en escuelas de posgrado" o los estados sureños que ponen la flor de la feminidad sureña en tan alto pedestal que las mujeres no pueden ser jurados ya que son "incompetentes debido a su sexo". 5)

En el plano Legislativo se ha observado una acentuada tendencia a derogar las Leyes y los Reglamentos que contenían disposiciones discriminatorias contra la mujer casada en relación con su empleo u ocupación, muchos de los cuales databan de los peores momentos de la crisis económica de 1930 y los años siguientes. Así por ejemplo en 1937 se dictó por primera vez la prohibición concreta de hacer discriminaciones contra las mujeres casadas con respecto a su empleo en el servicio clasificado de la administración pública (Gobierno Federal), introduciendo en los reglamentos una enmienda en virtud de la cual se dejaba sin efecto una Ley promulgada en 1932 que permitía tal discriminación.

La Ley de Clasificación de Empleados Públicos promulgada en 1949, dispone "En la aplicación de este capítulo no se hará discriminación con respecto a ninguna persona, ni con respecto al cargo que desempeñe, fundándose en consideraciones de sexo, estado civil, raza, religión

5) Margaret Randall, Las Mujeres, Colección Mínima No. 32, Editorial Siglo XXI, México 1963, 3a. Edición, pág. 159.

o color". Además, en los Estados de California, Indiana y Nueva Jersey hay leyes en las que se prohíbe expresamente la discriminación contra las personas que contraen matrimonio, en los dos primeros estados con respecto al nombramiento de maestros y en Nueva Jersey con respecto a todos los nombramientos de la administración pública". 6)

En este país no se acepta tampoco a mujeres casadas como reclutas en las fuerzas armadas, pero las mujeres que ya han sido aceptadas como tales pueden contraer matrimonio una vez terminada su instrucción básica.

Existen también disposiciones discriminatorias en los convenios colectivos, en los cuales se prohíbe el empleo o la continuación en él de las mujeres casadas o embarazadas o de las que son madres, estipulan que se pierde la antigüedad cuando el servicio se ha interrumpido por matrimonio o parto, o sólo permiten el empleo temporal de convenios que contienen cláusulas de esta clase son tan pocos como los que declaran expresamente que no se hará discriminación alguna basada en el estado civil. Hay pocos casos comprobados de discriminación en materia de empleo contra las mujeres casadas por embarazo; en realidad, los recientes estudios sobre subsidios y permisos de maternidad demuestran lo contrario de la discriminación, esto es, que se trata de hacer el trabajo lo más fácil y atractivo posible para la mujer casada durante el embarazo y después del parto, que se van alargando los períodos durante

6) Revista Internacional del Trabajo, Vol. LXV, Núms. 3 y 4, marzo de 1962, pág. 10.

los cuales puede no acudir a trabajar antes y después del parto, que el pago de prestaciones se hace más generoso y que se respetan sus derechos de empleo.

Nos encontramos también con que la mayoría de las compañías de navegación aérea importantes requieren que las azafatas permanezcan solteras y en caso de matrimonio les rescinden el contrato, lo que origina que alrededor del 40% abandone su empleo cada año.

Otro caso que debemos mencionar, es el de que el Tribunal Supremo de Massachusetts comunicó en junio de 1939 al órgano legislativo del Estado que la prohibición de emplear casadas en la administración pública, mientras que podían contratarse hombres y mujeres solteras, constituía una violación de la Constitución de ese Estado y que el hecho de privar de empleo público a todas las mujeres solteras que contraían matrimonio, a la falta de las oportunidades y disposiciones para despedir a los hombres solteros en iguales condiciones, violaba la Constitución de Massachusetts y la federal. Asimismo, dictaminó que una disposición que prohiciera trabajar al mismo tiempo para el Estado al marido y a la mujer constituía discriminación contra una determinada clase de personas por causa de matrimonio, mientras en virtud de la Constitución todos los ciudadanos tenían derecho a igual oportunidad para prestar servicios en la administración pública.

Finalmente, la aplicación de las Leyes del Seguro de Desempleo ha dado lugar a una interesante jurisprudencia. Dos resoluciones, una del Tribunal de Apelación de New Hampshire, de fecha 14 de julio de 1955,

y otra del Tribunal arbitral de Oklahoma, de fecha 4 de marzo de 1959, reconocieron el derecho a prestaciones de desempleo de las mujeres que se vieran obligadas a dejar su trabajo como consecuencia de normas de la compañía que dispusieran, respectivamente, que las trabajadoras dimitirían después de contraer matrimonio tan pronto como se pudiese encontrar sustitutas, y que el marido y la mujer no podían trabajar en la misma empresa.

Asimismo, en dos fallos pronunciados respectivamente por el Tribunal Supremo de Pensylvania (1959) y por el tribunal distrital de apelación de California (4 de mayo de 1960) se concede la prestación de desempleo a mujeres que tuvieron que dejar el trabajo durante los primeros meses del embarazo en virtud de los convenios colectivos vigentes; en el primero de los casos el contrato no hacía más que confirmar los métodos de las empresas. En cambio, una sentencia arbitral de Montana de fecha 4 de diciembre de 1959 denegó la indemnización de desempleos a una mujer que al casarse se vió obligada a dejar el trabajo en virtud de las disposiciones del estatuto de agente de negociación, alegando que el empleador estaba dispuesto a continuar utilizando sus servicios sin tener en cuenta la modificación del estado civil, y que, por lo tanto, fué ella la que dejó el trabajo (por voluntad propia). Asimismo, en virtud de su fallo del Tribunal Superior de Pensylvania, de 14 de enero de 1955, se negó indemnización de desempleo a la demandante por estimarse que había dejado el empleo voluntariamente y sin motivo justificado, cuando se negó permiso para reincorporarse al trabajo después de haberse casado por existir un convenio entre la empresa y el sindicato que prohibía el empleo de casadas. Parece ser que en estos estados el tribunal siguió -

la "teoría de la delegación" en la negociación colectiva según la cual se considera que el sindicato actúa en nombre del trabajador y expresa su voluntad. Sin embargo, en la práctica equivale a privar también de la indemnización de desempleo a una mujer que no puede trabajar, independientemente de sus deseos personales en la materia.

LA LEGISLACION PROTECTORA DEL TRABAJO DE LA MUJER.

La protección de las trabajadoras fué concebida en su origen como una obligación social de defender a una nueva mano de obra que era aún incapaz de hacer valer sus derechos en el mercado del empleo. La necesidad de esta protección resultó evidente cuando la mujer comenzó a ingresar en los empleos congestionados y mal retribuidos a que tenía acceso.

La reglamentación de las horas de trabajo fué el primer paso para conceder a la mujer una protección oficial. Ya en 1842 la asamblea legislativa del estado de Massachussetts promulgó una ley destinada a proteger la salud de la mujer y procurarle el ambiente moral que debe rodearla, pero sólo en 1879 puso en vigor aquel estado una legislación que obligaba a reducir las horas de trabajo a 10 ó 6 por semana. Mas tarde otros estados legislaron también en este mismo sentido. En 1918, en el pleito Muller contra Oregon (208 U.S. 412) el Tribunal Supremo de Estados Unidos falló en favor del derecho de un estado a limitar el empleo de la mujer a 10 horas por día basándose en que la protección de la condición física de las funciones de la mujer no era asunto que dependiera de un contrato; en que la salud de las madres, el buen desarrollo de

los hijos y el bienestar físico eran cuestiones de interés público. El derecho de un estado a limitar el empleo de la mujer a ciertas horas del día fué mantenido en 1919 al fallar el litigio Dominion contra Arizona (249 U.S. 265). Las Leyes que limitan el número de horas de trabajo y el trabajo nocturno de la mujer son hoy cosa corriente. Con igual espíritu, las primeras leyes estatales sobre el salario mínimo tendían a establecer tarifas de remuneración que permitieran una existencia razonable a las trabajadoras. En la actualidad más de la mitad de los estados tienen leyes sobre el salario mínimo concebidas principalmente para la protección de mujeres que desempeñan ocupaciones mal retribuidas.

Entre otras leyes que como cuestión de interés público tienden a proteger a la mujer que trabaja se cuentan las que disponen determinados períodos de cese del trabajo para el almuerzo, la instalación de salas de reposo, de asientos para evitar que trabajen de pié constantemente, la prohibición de que levanten objetos pesados, así como medidas de higiene en los talleres. En algunos estados está prohibido el empleo de mujeres en determinadas industrias y establecimientos comerciales durante cierto número de semanas antes y después del parto. Muchos estados han promulgado leyes sobre el trabajo a domicilio, que han contribuído a poner fin a la explotación de las trabajadoras. Desde hace pocos años, unos dieciseis estados, así como Alaska, han puesto en vigor leyes sobre la "igualdad de remuneración", que prohíben que los empleadores establezcan diferencias entre los salarios pagados a los hombres y a las mujeres, la legislación federal sobre los salarios mínimos, horas de trabajo, etc., es aplicable al hombre y a la mujer, y las diversas leyes esta-

tales y federales sobre el seguro y previsión sociales no contienen ninguna disposición discriminatoria por razones de sexo.

Desde los puntos de vista social, político y económico, uno de los más enérgicos estimulantes del progreso de la mujer en estos campos fué la aprobación de 1921 de la 19a. enmienda a la Constitución de Estados Unidos por la que se le concedió a la mujer el sufragio.

b). - BRASIL.

La legislación del Brasil se inició en la Ley de 17 de marzo de 1932 y se perfeccionó en el Código Vigente y tiene también singular importancia. El código se ocupa, en capítulos separados, del trabajo de las mujeres y de los menores, lo cual tiende a revelar que la protección a las mujeres se inspira en razones propias.

"Dispone el Código, en primer término, que las reglas generales del derecho del trabajo son aplicables a las mujeres, o lo que es igual, las medidas especiales dictadas en su favor es una super-protección, la jornada de trabajo extraordinaria está prohibida, salvo casos de fuerza mayor el trabajo nocturno está igualmente prohibido, salvo en las empresas telefónicas, telegráficas y de radiotelefonía, en las labores de enfermería, casas de diversión, hoteles y restaurantes y en los casos de empleos de dirección; el descanso entre dos jornadas de trabajo debe ser cuando menos, de once horas". 7)

7) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. Tomo I, México 1970, pág. 162

En cuanto a la protección de la Maternidad, la Ley Núm. 4214, de 2 de marzo de 1963, establece en sus artículos 54, 55 y 56, del Título III "De las Normas Especiales de Protección Rural", Capítulo I "Del Trabajo de las Mujeres", lo siguiente:

"Art. 54. - No constituirá causa justa de rescisión del contrato de trabajo de la mujer, colectivo o individual, el hecho de contraer matrimonio o de quedar encinta y no se admitirá en reglamento alguno, en contrato colectivo o individual o en convenio colectivo de trabajo ninguna restricción por dichas causas a la admisión en el empleo o a la continuación del mismo".

"Art. 55. - El contrato de trabajo no se interrumpirá durante el embarazo por razón del cual tendrá la mujer los siguientes derechos y las siguientes obligaciones:

- a) Interrupción del trabajo seis semanas antes y seis después del parto, mediante certificado médico siempre que sea posible, pudiendo en casos excepcionales aumentarse dichos períodos en dos semanas más, cada uno mediante certificado médico.
- b) Descanso remunerado de dos semanas en caso de aborto por prescripción médica,
- c) Dos descansos especiales, de media hora cada uno, durante la jornada para lactar al hijo hasta que sea posible suspender dicha medida a juicio del facultativo, pero nunca antes de seis meses después del parto.

- d) Percepción íntegra de los salarios vencidos correspondientes a los períodos antes mencionados, sobre una base por lo menos igual a las dos últimas pagadas percibidas mientras trabajare o al promedio de los seis meses últimos, si esta base fuere superior.

Nota 1. - mediante certificado médico la mujer encinta tendrá derecho, sin perder los derechos adquiridos respecto del empleador a tenor de la presente ley y sin estar obligada a dar preaviso, a resolver el contrato de trabajo en cuanto este fuere perjudicial para la gestación.

Nota 2. - Las prestaciones previstas en el presente artículo serán pagados por el Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores de la Industria.

Nota 3. - Los derechos asegurados en el presente artículo no excluyen la concesión de la maternidad".

"Art. 56. - Queda prohibido prolongar el trabajo de las mujeres después de las 22 horas en cualquier actividad". 9)

Por lo que respecta al cuidado de los niños, las empresas están obligadas a establecer guarderías infantiles para los hijos de las madres trabajadoras.

En cuanto a la realización de trabajos insalubres o penosos, se deja a las autoridades competentes la facultad de modificar o suprimir -

ciertas disposiciones en esta materia, si debido a las condiciones en que se efectúan ciertos trabajos, éstos ya no resultan peligrosos para las mujeres, o viceversa, pueden incluir en la lista de trabajos peligrosos, los procedimientos industriales nuevamente introducidos si presentan caracteres de insalubridad.

Por lo que se refiere a la remuneración de la mano de obra femenina, el primer decreto expedido en mayo de 194 , fijaba los salarios mínimos aplicables a todo el país, el cual autorizaba una reducción que podía llegar hasta el 15 por ciento para las trabajadoras adultas, con tal que, se observasen las normas de protección de la salud previstas por la ley para el empleo de mano de obra femenina. Mientras que el Código de Trabajo no autoriza ninguna diferencia entre los trabajadores, hombres y mujeres, por un trabajo efectuado con las mismas aptitudes profesionales y el mismo rendimiento, se establece sin embargo, un nuevo criterio en la fijación del salario mínimo para las mujeres.

c) URUGUAY

LA PROTECCION AL TRABAJO DE LAS MUJERES

La primera ley nacional de tutela del trabajo de la mujer es la número 6102, del 10 de julio de 1918, que hace obligatorio el uso de sillas para -
aue, sea cual fuere la actividad a que se dediquen, las empleadas u obreras puedan descansar siempre que sus tareas se lo permitan. Posteriormente, la ley número 7318, del 10 de diciembre de 1927, de descanso semanal para todos los gremios, impone el descanso dominical de las mujeres sin ninguna excepción, siendo necesario, para que puedan descansar -

en cualquier otro día de la semana, adoptar el régimen rotativo que reduce la semana de labor de 6 a 5 días.

"El artículo 37 de la ley núm 9.342, del 6 de abril de 1934 (Código del Niño), no ha sido aún debidamente armonizado con el Convenio núm. 3, de la Primera Conferencia Internacional del Trabajo (Washington, 1919), sobre el empleo de la mujer antes y después del parto, pues aquél concede a la mujer grávida, obrera o empleada, un descanso obligatorio durante el último mes del embarazo y otro más, pasado el parto, garantizándole, a la vez, la conservación del empleo y una indemnización del 50% de su salario hasta tanto no se organice el seguro de maternidad. Si el mes inmediato posterior al parto no fuera suficiente para la recuperación de la mujer, según certificación médica, se le ha de otorgar mayor licencia, pero entonces sin sueldo, no pudiendo ser declarada cesante por ese motivo". 9)

El Decreto de lo. de junio de 1954, establece las normas para la protección a la maternidad, determinándose los descansos y beneficios que deben otorgarse a las empleadas y obreras durante los períodos de grávidez y posterior al parto, así como las sanciones que deben aplicarse a los infractores.

El Decreto de referencia, consta de los siguientes artículos los cuales se transcriben a continuación:

9) Alberto Sanquineti Freydy, La Legislación Social en el Uruguay, Revista Internacional del Trabajo, Vol. XXXIX No. 3, Marzo 1949, pág. 11.

"Art. 1. - Toda mujer empleada u obrera de cualquier establecimiento o actividad privada, que esté en estado de grávidez tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, según prescripción médica, no debiendo ser inferior a seis semanas duración del descanso que debe tomar obligatoriamente después del parto.

Si la ausencia del trabajo durare menos de cuatro meses tendrá derecho al salario íntegro de la ausencia o si excediera de ese plazo, durante el quinto o sexto mes percibirá medio salario".

"Art. 2. - Los períodos de descanso, previstos en el artículo anterior, serán fijados en caso de discrepancia por un médico de los Organismos oficiales competentes".

"Art. 3. - Si la empleada u obrera lacta a su hijo, está autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante dos períodos de media hora, dentro de la jornada diaria, los cuales serán contados como trabajo efectivo.

El Consejo del Niño, por medio de uno de los médicos de su dependencia, fijará la duración del período de amamantamiento".

Art. 4. - En el caso previsto en el artículo 1o. de este decreto, la empleada u obrera no podrá ser despedida. Si lo fuera; el patrón deberá satisfacer un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda de acuerdo con las leyes de la materia. 10)

Acerca de la prohibición del trabajo nocturno de la mujer en la industria, el Convenio Núm. 4 (Washington, 1919), ha sido ratificado por este país, pero la ley nacional no ha reglamentado aún los enunciados del convenio.

En varias industrias insalubres está igualmente prohibido el trabajo de la mujer en todos los casos en que no sean eficaces las medidas de protección contra las enfermedades profesionales y, en aquellos otros en que se permite el empleo de mujeres, no se autoriza el de las embarazadas.

Sobre la remuneración de la mano de obra femenina, nos encontramos con que no existe ninguna disposición en la legislación por la que se autoricen tasas diferenciales para las mujeres.

"Un Decreto del Ministro de Industria y Trabajo (1945), recomienda a los consejos de salarios que se sometan a las normas siguientes:

- a) igualdad de salarios entre hombres y mujeres por rendimiento igual;
- b) diferencia máxima de un 20 por ciento para los casos en que, teniendo en cuenta el rendimiento de la mujer, su propio interés, así como el de la rama de actividad a que pertenece, resulte conveniente o necesario apartarse del principio de igualdad de remuneración. Cinco de los veinte consejos de salarios establecidos han adoptado tales diferencias que, en la práctica, no son más de 10 por ciento". 11)

11) Revista Internacional del Trabajo, El empleo de Mujeres en América Latina, Vol. LIII, No. 2, Febrero 1956, pág. 219.

d) ARGENTINA

PROTECCION LEGAL DE LA MUJER TRABAJADORA.

El régimen legal coherente, en relación con el trabajo de la mujer corresponde a principios del siglo XX y adquiere amplio desarrollo luego de la primera conflagración mundial. En los Códigos de Trabajo o en Leyes laborales genuinas, en lugar de las prohibiciones de antaño se estampan reglamentaciones que cabe resumir así:

1o. - En la limitación de la jornada, más reducida en general que la del hombre y la restricción de las horas extraordinarias;

2o. - Por el tiempo de la prestación, al vedarle el trabajo nocturno, claro que en esto y en lo demás hay ciertas excepciones;

3o. - Proscribiendo las actividades laborales en lugares peligrosos o insalubres;

4o. - En cuanto a su capacidad para trabajar, señalando una edad mayor que la exigida para los varones, y anticipando la de su jubilación o retiro;

5o. - En cuanto a las funciones fisiológicas, vedándoles el trabajo en los últimos meses del embarazo;

6o. - Equilibrando su posición económica con el varón el determinar que por igual trabajo debe recibir igual salario;

7o. - En cuanto a las condiciones de trabajo, como con la denominada Ley de la Silla (Art. 835):

8o. - En cuanto a los descansos, cuando la obrera o empleada es madre y deba amamantar o cuidar a sus hijos". 12)

12) Guillermo Cabanellas, Compendio del Derecho del Trabajo, Tomo I, Bibliográfica Omaba, Editores-Libreros, Buenos Aires, Argentina. Pág. 660.

JORNADA Y DESCANSOS.

La jornada de trabajo de la mujer es semejante a la del hombre; ya que el artículo 5o. de la Ley 11-317 establece que no podrá ocuparse a las mujeres mayores de 18 años en las industrias o en el comercio durante más de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, a causa de la maternidad y por razones de lactancia o cuidado de sus pequeños, las trabajadoras madres gozan de un permiso de una hora diaria.

En cuanto a los descansos diarios, semanal y anual, así como las especiales por fiestas, rigen también para las mujeres, sin ninguna excepción de principio. No obstante en algunas empresas y Organismos Públicos existe tolerancia, cortesía en parte y facilidad para el transporte público, de permitir que el desarrollo femenino se retire de las tareas 1^o ó 15 minutos antes que el masculino, aún rigiendo para uno y otro igual hora de entrada.

Por lo que se refiere a las horas extraordinarias, está prohibida su realización, sin embargo, esto da origen a que se vulnere con frecuencia, porque a la conveniencia del empresario, se suma la conveniencia de las trabajadoras comunmente en el ingreso adicional que para ellas significa.

NORMAS SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO, PELIGROSO O INSALUBRE.

La Ley Argentina Núm. 11.317 dispone que "No se podrá ocupar a mujeres ni a menores de 18 años en trabajo nocturno, entendiéndose por

tal el comprendido entre las 20 horas hasta las 7 del día siguiente en invierno y las 6 en verano, salvo en los servicios domésticos (art. 6o.), como excepción, entre otros en las empresas de espectáculos públicos nocturnos podrán trabajar mujeres mayores de 18 años".

La Ley antes citada, prohíbe también ocupar a las mujeres en tareas peligrosas o insalubres. Así lo establece el artículo 1º de este texto legal, que enumera como tales y en forma enunciativa a las siguientes:

- "a) La destilación de alcohol y la fabricación o mezcla de licores.
- b) La fabricación de albayaide, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico;
- " c) La fabricación, manipulación o elaboración de explosivos, materias inflamables, caústicas en cantidades que signifiquen peligro o accidente;
- d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o de vapores irritantes o tóxicos".

También por su peligrosidad, y además por el enorme esfuerzo físico o por riesgos especiales, el artículo 11 de la citada Ley prohíbe que las mujeres trabajen en estas tareas:

- "a) Carga o descarga de navíos;
- b) En Canteras y trabajos subterráneos;
- c) En la carga y descarga por medio de grúas o cabrios
- d) Como maquinistas o foguistas;

- e) En el engrasado y limpieza de maquinaria en movimiento;
- f) En el manejo de correas;
- g) En sierras circulares y otros mecanismos peligrosos;
- h) En la fabricación de metales y en la fusión y en sople bucal de vidrio;
- i) En el transporte de materias incandescentes;
- j) En el expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas y en cualquier local o dependencia en que se expendan¹³⁾

PROTECCION A LA MADRE TRABAJADORA.

El artículo 13 de la Ley 11.317 determina, para los establecimientos industriales, mercantiles y dependencias, urbanos o rurales, públicos o privados, la prohibición de ocupar a las mujeres durante el período de 6 semanas posteriores al parto. Además previa la presentación de un certificado médico donde constará: el estado de embarazo de la trabajadora, la fecha probable del parto y la indicación del día en que deberá iniciarse el descanso previo al alumbramiento. Las trabajadoras tienen derecho a abandonar el trabajo durante seis semanas.

La Ley 11.933, sancionada en 1934, preceptúa que queda prohibido el empleo de las mujeres 30 días antes del parto y 45 días después del mismo. Si el nacimiento se anticipa, el plazo previo se interrumpe, y entra en vigor el que corresponde al plazo para reponerse la que haya dado a luz.

13) Guillermo Cabanellas, ob. cit. pág. 662.

PROHIBICION DE DESPIDO.

Reaccionando contra una dolosa maniobra patronal de otros tiempos, en que se procedía a echar del trabajo a la mujer que se presumía que iba a ser madre, para evitarse el pago de una temporada sin prestación de tareas o un menor rendimiento en la mujer que se encuentra en avanzado embarazo, la ley es imperativa ahora en el sentido de prohibir el despido de la mujer con motivo de la gestación.

A ello se suma la reserva obligatoria del puesto durante el lapso en que por disposición legal no puede trabajar la mujer próxima a ser madre o que ya lo ha sido. El despido sólo es factible de existir por causa justificada y probada plenamente.

La Ley 11.933 no ampara a la mujer que sufre un aborto, aunque si protege a la que da a luz prematuramente. La primera tiene que acudir al régimen de la Enfermedad Inculpable una vez acaecido el aborto y hasta su restablecimiento.

SUBSIDIOS POR MATERNIDAD.

La trabajadora impedida de trabajar por causa de maternidad tiene derecho, según el artículo 2o. de la 11.933 a un subsidio equivalente a su salario o sueldo íntegro durante el lapso legal anterior y posterior al parto en que le está prohibido trabajar. Cuenta asimismo con derecho, a los cuidados gratuitos de un médico o de una partera, así como a un ajuar por hijo, substituído por una cantidad en efectivo.

El fondo legal para integrar estos subsidios se basa en la contribución por parte de las empleadas y obreras, desde los 15 a los 45 años, con una suma igual a una jornada de trabajo. Sueldo más una aportación igual por el empresario y otra por el Estado.

"La Suprema Corte de Justicia ha declarado que tiene derecho a las prestaciones por maternidad toda trabajadora, cualesquiera que sea su edad, y haya aportado o no, sin más condición que la específica de estar empleada, con la existencia de un contrato". 14)

DESCANSO DIARIO POR LACTANCIA.

Las madres que sigan trabajando tienen derecho a un descanso durante la jornada, para la lactancia de sus hijos menores de un año, descanso que se fija de una hora, dividida en dos lapsos de 30 minutos o en tres de 20 minutos. Diversas empresas prefieren la concesión de un permiso de una hora completa al comienzo o al final de la jornada diaria.

El tiempo invertido en las tareas lactantes o equivalentes debe considerarse como trabajado a los efectos de la percepción del salario, bien por la permanencia de la madre en el establecimiento, si en él se encuentra el niño, o por la concesión convenida en substitución de tales interrupciones.

SALAS CUNAS Y GUARDERÍAS INFANTILES.

La protección de la madre trabajadora se amplía de la esfera laboral a la propia de la asistencia social. Prueba de esto se encuentra en

14) Guillermo Cabanellas, Ob. cit, 664.

que a la facultad considerada en el párrafo anterior se suma la obligación impuesta a empresas con número elevado de personal femenino de contar con salas cunas, atendidas por empleadas especializadas, para que en las mismas permenezcan durante toda la jornada laboral de la madre, sus hijos menores de dos años, no enfermo. Su instalación debe tenerse a preceptos de rigurosa higiene y salubridad. El Decreto de 9 de junio de 1925 fija en 50 mujeres mayores de 16 años que estén ocupadas en un establecimiento, para imponerle a éste la instalación de una sala maternal.

La circunstancia de que los pequeños, poco después del año, no siempre, precisan de la permanencia casi constante en las cunas, lleva también a denominar estas dependencias guarderías infantiles, que las empresas más evolucionadas en la protección de las madres trabajadoras extienden por encima de los dos años, para todos los hijos de sus empleados que no pueden quedar en su hogar ni confiados a la custodia de alguna persona ajena al establecimiento. En tales locales se brinda ya a los pequeños, a más del cuidado esparcimiento e incluso alguna comida y embrionaria educación.

e) ESPAÑA.

REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL DERECHO ESPAÑOL

En España, como en casi todos los países, la legislación social se ha iniciado con la protección de la mujer y del niño trabajador, protección que se ha manifestado en limitaciones de la jornada y aún en prohibiciones absolutas para realizar determinados trabajos.

"La Ley general en esta materia es, todavía, la de 13 de marzo de 1940 y Reglamento para aplicación de la misma de 13 noviembre también del año 1940 ; pero, además, en numerosas disposiciones reglamentarias de trabajo de fecha posterior se establecen preceptos que adicionan el trabajo de los menores y el de las mujeres. En cuanto a esta última, el Decreto-Ley sobre Seguro de Maternidad de 22 marzo 1929 y la Ley de 11 junio 1912 prohibiendo a la mujer el trabajo nocturno en talleres y fábricas, substituída en la actualidad con el Decreto-Ley de 15 agosto 1927 y Reglamento del anterior de 6 septiembre del mismo año, completan la legislación específica sobre trabajo femenino". 15)

Posteriormente, al redactarse el Libro II de la Ley de Contrato de Trabajo, aprobada por Decreto de 31 de marzo de 1944, que en su título IV, "Del contrato de trabajo de las mujeres", se ocupa de esta materia en sus artículos 162 y 169; pero al igual que antes vimos, ocurre con el trabajo de los menores: queda aún una amplia serie de disposiciones que directamente le afectan, que no se incluyen en el texto aludido, de un modo muy especial, las contenidas en el Decreto 2.317/1970, de 20 de agosto, regulador de los derechos laborales de la mujer trabajadora, y redactado en aplicación concretada de la Ley de 22 de julio de 1961 y a cuyos textos legales haremos posterior mención.

"Por razones de exposición, separamos los preceptos del texto de 1944, de aquellos que se encuentran en otros cuerpos legales o concretos" 16)

- 15) Alejandro Gallart Folch, Derecho Español del Trabajo, Editorial Colección Labor, Madrid 1946.
- 16) Miguel Hernainz Márquez, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, 11a. Edición Corregida y aumentada, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1972.

A) NORMAS CONTENIDAS EN EL TEXTO REFUNDIDO DE 1944.

1) Sentido General de esta Legislación. - Las disposiciones de este título - se dice - regularán las relaciones de trabajo entre las mujeres y los patronos o empresas.

La capacidad jurídica de la mujer para contratar su trabajo se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 15 y 51 de esta Ley.

No obstante la celebración del contrato, no podrá ser admitida a ningún trabajo industrial o mercantil las mujeres que no hayan presentado al patrono o empresa certificado de estar vacunadas y no padecer ninguna enfermedad contagiosa.

1). - Prescripciones en razón a su específica condición de mujer. - La Ley contiene una serie de disposiciones que encuentran el común denominante de la función fisiológica y familiar de la mujer, ampliados algunos de ellos, por el posterior derecho antes aludido, y que detallamos en cada caso especial. Concretamente se hace referencia a:

a) Asiento. - En defensa de la función de maternidad que le está encomendada, se dispone que, como consecuencia del contrato de trabajo, la obrera u operaria ocupada en almacenes, tiendas, oficinas, escritorios y, en general, en todo establecimiento no fabril, tendrá derecho a disponer de un asiento, destinado, de forma que, mientras no lo impida su ocupación, pueda servirse de él, con independencia de los que existen a disposición del público.

El artículo 169 señala que "se extiende este derecho a las obreras u operarias ocupadas en locales anexos en los establecimientos señalados anteriormente, aunque estén separados del lugar donde se realiza la

venta o el servicio, con tal que se comuniquen con él, ya sea en el mismo o en distinto piso. Gozarán del mismo derecho las obreras u operarias que presten servicios en ferias, mercados, pasajes, exposiciones permanentes al aire libre o industrias ambulantes, sean o no anexas de otro establecimiento".

b) Embarazo. - Cualquiera que sea el contrato suscrito, toda mujer que haya entrado en el octavo mes del embarazo tendrá derecho a abandonar el trabajo, siempre que se presente certificación médica en que se haga constar que el alumbramiento se producirá, aproximadamente, en el término de seis semanas, y no se reintegrará a su ocupación hasta que transcurra igual período de tiempo posterior al parto (Art. 166).

c) Lactancia. - Aún cuando no conste en el contrato, las mujeres mientras tengan hijos en período de lactancia, tendrán derecho siempre dentro de la jornada de trabajo, a una hora de descanso al día, dividida en dos períodos de media hora cada uno.

Estos descansos serán utilizados por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más que comunicar al director o representante de la empresa, al entrar al trabajo, la hora que hubiesen escogido. No será en manera alguna descontable el tiempo destinado a la lactancia.

A este respecto, el artículo 5o. en sus números (1) y (5) del Decreto de 20 de agosto de 1970 establece:

"(4) Cuando la trabajadora continuase en situación de actividad - tendrá derecho durante el período de lactancia a un descanso de una hora, dentro de la jornada de trabajo diaria, divisible en dos períodos de treinta minutos.

(5) Las empresas que den empleo a cien o más trabajadoras fijas deberán habilitar, en caso necesario, locales adecuados para la lactancia". 17)

d) Reserva de Plaza. - Al abandonar el trabajo la mujer empleada, por razón de su embarazo, el patrono le reservará su puesto en el trabajo durante el tiempo que está obligada o autorizada a dejarlo.

Dicha obligación del patrono persistirá hasta un plazo máximo de veinte semanas, en el caso de que la mujer abandone su trabajo o permanezca ausente de él durante períodos más largos que los señalados en el artículo 166, con motivo de una enfermedad que, según el certificado médico, sea consecuencia del embarazo o del parto y la incapacite para trabajar. El error del médico en el cálculo de la fecha del parto no podrá perjudicar nunca los derechos anteriormente reconocidos a las obreras embarazadas o parturientas.

B). - OTRAS DISPOSICIONES QUE AFECTAN AL TRABAJO DE LA MUJER.

1) Prohibiciones. - No les está permitido el trabajo en los trabajos de arranque de mineral.

Ni su empleo en los trabajos de pintura industrial que exija el uso de la cerusa, el sulfato de plomo y de todos los productos que contengan estos pigmentos.

Ni los trabajos a domicilio clasificados como peligrosos e insalubres por la legislación vigente.

Ni tomar parte en las corridas de toros y novillos.

2) Descanso nocturno de la Mujer. - Esta materia ha sido objeto de un Decreto especial, el de 15 de agosto de 1927, con su correspondiente Reglamento de 6 de septiembre del mismo año. Según él, establece un descanso mínimo y continuo de doce horas entre cada dos jornadas consecutivas de trabajo para todas las mujeres, sin distinción de edad, empleadas en fábricas, talleres y demás explotaciones y establecimientos industriales y mercantiles, cuyo descanso habrá de comprender siempre las horas de la noche.

Se hacen excepciones justificadas al precepto anterior para el servicio doméstico, las que realicen trabajo en su domicilio y las que trabajen en taller de familia. Asimismo se exceptúan los casos de fuerza mayor en aquellas industrias en que ordinariamente se utilicen para el trabajo materias susceptibles de rápida alteración, y siempre que no hubiese otro medio de evitar la pérdida de ellas, e igualmente en los albergues de carácter benéfico, hospitales, clínicas, sanatorios, manicomios y demás establecimientos de esta índole. La excepción de estas reglas corresponde a los Delegados de Trabajo.

3) Jornada. - Las horas extraordinarias devengadas por el personal femenino se pagarán en todo caso con un recargo del 50%, cuando menos, sin que la jornada total pueda exceder de diez horas. El trabajo masculino se puede exceder de dicho límite, y el tanto por ciento, hasta las 11 horas, es tan solo el 25%.

4) Salarios. - Rige actualmente la plena equiparación al trabajo masculino

5) Colocación de Trabajadoras. - Ha sido objeto de dos disposiciones especiales: La Orden de 27 de diciembre de 1933, sobre la inscripción de la mujer en los Registros de Colocación que se dispone se haga por separado de las de los hombres, y formando sus categorías, y la Orden de 17 de noviembre de 1939, que dá normas para la inscripción de las mujeres en las Oficinas de Colocación.

6) Efectos del Matrimonio. - En armonía con las modernas directrices que imperan en la regulación del trabajo femenino, se sienta el principio general de que el cambio de estado civil de la mujer trabajadora no altera su relación laboral. No obstante, al contraer matrimonio, podrá ejercitar alguna de las siguientes opciones:

"a). - Continuar su trabajo en la empresa.

b). - Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres. En el caso de optar por esta excedencia, una vez que se produzca su reingreso en la empresa no podrá, dentro de los cinco años siguientes, acogerse a la excedencia especial que se se concede por alumbramiento.

c). - Rescindir su contrato de trabajo con derecho a la indemnización que señalen las disposiciones legales o convencionales que regulen su actividad profesional". 13)

13) Miguel Hernáinz Márquez, ob. cit. pág. 513.

"La regulación legal que se ha dado a esta posibilidad optativa de la mujer trabajadora que contraiga matrimonio se ha hecho con arreglo a las directrices interpretativas que acertadamente marcó, en su día, la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 1961, resolutoria de un recurso en interés de la Ley, que había sido interpuesto por la Fiscalía del mismo, y que resolvió las dudas y vacilaciones a que dió origen el Decreto de 10. de febrero de 1962". 19)

Como complemento de esta doctrina, el artículo 30. del Decreto de 20 de agosto de 1970, dispone que en defecto de norma expresa, dicha indemnización -la total- será equivalente, como mínimo, a una mensualidad por año de servicio a la empresa, incluidos los períodos de interinidad o de trabajo provisional, si los hubiere sin que pueda exceder de seis mensualidades. Su importe será calculado con arreglo a la base tarifada de la Seguridad Social aplicable a la categoría profesional que ostente la trabajadora.

La interpretación correcta de este precepto, parece consistir en no aplicarse esta norma, más que en caso de no haber otra que fije, para cada actividad profesional, una dote. Pero como quiera que la mayor parte de las Ordenanzas laborales y Convenios colectivos sindicales, suelen otorgarla normalmente en menor cuantía, se dá al menos transitoriamente, el contrasentido de que salgan más beneficiadas las trabajadoras dedicadas a profesiones que no incluyan ninguna normación sobre la dote.

19) Luis Gómez de Aranda, La excedencia y la dote laboral de la mujer trabajadora. Revista de Política Social No. 76, Madrid 1970, pág. 5 y sigs.

Hay que esperar que en un futuro amoldamiento de las mismas a esta directriz, termine con la situación expuesta, y que resulta un tanto anómala.

De todos modos, entendemos que esta prestación debiera más bien ser a cargo de la Seguridad Social, bien englobándola con otras existentes, o dándole un carácter autónomo.

7) Alumbramiento. - El Decreto Núm. 2310, de fecha 20 de agosto de 1970 dispone en su artículo 5o. lo siguiente:

"Art. 5o. (1) El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria, por un período mínimo de un año y máximo de tres, a contar desde que termine el descanso obligatorio, para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin el que viniera disfrutando. A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia.

(2) La mujer que se halle en la situación a que se refiere el párrafo precedente podrá solicitar el reingreso en la empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

(3) La excedencia a que se refiere el párrafo (1) no afectará a los beneficios asistenciales y económicos derivados de la seguridad social que puedan corresponder a la mujer trabajadora, cuando ésta hubiere optado por mantener su alta, con la cotización íntegra a su cargo.

(4) Cuando la trabajadora continuase en situación de actividad tendrá derecho durante el período de lactancia a un descanso de una hora, dentro de la jornada de trabajo diaria, divisible en dos períodos de treinta minutos.

(5) Las empresas que den empleo a cien o más trabajadoras fijas deberán habilitar, en caso necesario, locales adecuados para la lactancia²⁰.

EQUIPARACION LABORAL DEL TRABAJO FEMENINO Y MASCULINO.

Recogiendo una justa necesidad de los tiempos actuales, y con la indudable base que para ello facilitó la reforma del Código Civil, llevada a cabo por la Ley de 24 de abril de 1958, se da un eficaz paso para hacer desaparecer la vieja discriminación con motivo del sexo, dictándose con carácter general la Ley No. 56, del 21 de julio de 1961, desenvuelta en el concreto aspecto laboral por el Decreto número 253, de 10 de febrero de 1962. 20)

Posteriormente, se ha promulgado el Decreto 2.311, de 20 de agosto de 1970, que ha dado una nueva regulación a los derechos laborales de la mujer trabajadora, imbuída plenamente de espíritu de la más plena equiparación al trabajo masculino, y que de manera expresa ha derogado el Decreto Número 253, de primero de febrero de 1962.

Podemos señalar, que el Decreto núm. 2311, de fecha 20 de agosto de 1970, contiene las siguientes directrices:

20) Serie Legislativa, 1962 Esp. 1.

a) La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre, y a percibir por ello, idéntica remuneración. a cuyo fin, las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, Ordenanzas laborales, Convenios Colectivos Sindicales, Normas de obligado cumplimiento y Reglamentos de régimen interior, no establecerán preceptos o cláusulas que impliquen diferencia en las categorías profesionales, condiciones de trabajo y remuneraciones entre los trabajadores de uno y otro sexo, estimándose nulo todo pacto o acuerdo en los contratos de trabajo que vulnere dicha norma.

b) Se sientan normas respecto a la capacidad de la mujer soltera, plenamente iguales a las de los varones.

c) En cuanto a la capacidad de la mujer casada, se dispone que podrá contratar la prestación de sus servicios con la autorización del marido que se presumirá concedida si anteriormente viniera desempeñando funciones laborales. La oposición o negativa no será eficaz cuando se declare por la autoridad judicial que fue precedida de mala fé o con abuso de derechos.

En caso de separación conyugal, de derecho o de hecho, se reputará concedida por ministerio de la Ley tal autorización.

Igualmente, la mujer casada, para comparecer en procedimientos laborales no precisa ni autorización ni asistencia de su marido, quien facultativamente le puede asistir o representar.

d) En cuanto al cambio de estado civil, ya expusimos antes las normas que se sientan en la disposición que exponemos

c) Se atenderá con los medios necesarios al desarrollo del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación profesional y de la promoción social de la mano de obra femenina a todos los niveles.

En el acceso a los cursos de formación profesional se evitará toda discriminación por razón del sexo, sea cual fuera la actividad económica para la que aquellos se programen, a excepción de los trabajos peligrosos, insalubres o especialmente penosos señalados en los Convenios Internacionales y Leyes específicas dictadas sobre las respectivas materias.

Se establece también una preferencia para las acogidas a la asistencia voluntaria con motivo de alumbramiento, para asistir a los cursos de readaptación profesional de adultos.

f) ITALIA⁴

En este país, la protección al trabajo de las mujeres se encuentra regulada por la Ley número 1201, de fecha 2^a de diciembre de 1971. 21)

Entre las normas proteccionistas que contiene esta ley, destacan por su importancia las siguientes:

21) Serie Legislativa, 1971, II. 1.

a). - PROTECCION DE DESPIDO.

"Queda prohibido despedir a trabajadoras entre el comienzo del período de embarazo y el término del período de prohibición del trabajo previsto en el artículo 4 de la presente ley, ni antes de que el hijo haya cumplido la edad de un año.

La prohibición de despido es función del estado objetivo de embarazo y puerperio, y la trabajadora despedida durante el período sujeto a prohibición tendrá derecho a obtener la reanudación de la relación de trabajo mediante presentación, dentro de los noventa días a contar de la fecha de despido, de un certificado pertinente en que se demuestre la concurrencia, en el momento del despido, de las condiciones que daban lugar a su prohibición.

No se aplicará la prohibición de despido:

- a). - En caso de cesación de la actividad de la empresa en que esté empleada la interesada;
- b) En caso de falta grave por parte de la trabajadora que constituya causa justa de resolución de la relación de trabajo;
- c) En caso de terminación de la prestación para la cual se haya contratado a la trabajadora o en caso de cesación de la relación de trabajo por razón de la expiración del plazo previsto.

Las trabajadoras ocupadas en industrias y tareas que den lugar a desempleo estacional, que figuran en el cuadro anexo al decreto ministerial de 30 de noviembre de 1964 y a sus sucesivas modificaciones, que -

sean despedidas en el sentido de lo dispuesto en el apartado b) del párrafo tercero del presente artículo, tendrán derecho, durante todo el período en que rija la prohibición de despido, a reintegrarse a su actividad estacional y, en la medida en que no se encuentren en un período de interrupción obligatoria del trabajo, tendrán prioridad a efectos de su reincorporación en el empleo.

Durante el período sujeto a prohibición de despido, queda prohibido suspender a la trabajadora de su empleo, salvo en caso de suspensión de la actividad de la empresa o de la sección a que esté adscrita, siempre y cuando tal sección funcione de manera autónoma" Art. 7.

PROTECCION A LA MATERNIDAD.

"Durante el período de embarazo y hasta el séptimo mes después del alumbramiento, queda prohibido adscribir a trabajadoras al transporte y levantamiento de fardos, y asimismo a trabajos peligrosos, penosos e insalubres. En espera de la publicación de reglamentos de aplicación de la presente ley, los trabajos peligrosos, penosos e insalubres quedan definidos en el cuadro anexo al decreto del Presidente de la República, núm. 56, de 21 de mayo de 1953.

Durante el período objeto de la prohibición a que se refiere el párrafo precedente, se adscribiera a las trabajadoras a otras funciones.

Asimismo, se adscribiera a las trabajadoras a otras funciones durante el período de embarazo y hasta el séptimo mes siguiente al alumbramiento cuando la Inspección de Trabajo estime que las condiciones de trabajo y de ambiente van en detrimento de la salud de la interesada.

Las trabajadoras adscritas a funciones de orden inferior a las - que habitualmente desempeñen conservarán la remuneración correspon - diente a las funciones precedentes, y asimismo su categoría original. Se aplicarán las normas previstas en el artículo 13 de la Ley nú. 300. de 20 de mayo de 1970, 22) tan pronto como se asignen a las trabajadoras funciones equivalentes o de orden superior". Art. 3.

El artículo 4 de la citada ley, establece: "Queda prohibido asig - nar a las mujeres un empleo:

- a) Durante los dos meses precedentes a la fecha presunta del - alumbramiento.
- b) Si el alumbramiento se verificase después de la fecha previs - ta, durante el período comprendido entre la fecha presunta y la fecha efectiva del alumbramiento.
- c) Durante los tres meses siguientes al alumbramiento.

Cuando las trabajadoras estén empleadas en tareas que, por ra - zón de su avanzado estado de embarazo, proceda considerar como peno - sas o perjudiciales, el período de interrupción obligatoria del trabajo se anticipará a tres meses de la fecha presunta del alumbramiento,

Consultadas las organizaciones sindicales, mediante decretos del Ministro de Trabajo y Previsión Social se definirán las antedichas tareas".

"La inspección de Trabajo podrá decidir, basándose en certifica - do médico, la prohibición del trabajo de las mujeres encintas hasta el fi - nal del período de interrupción del trabajo previsto en el apartado a) del párrafo precedente, durante uno o diversos períodos cuya duración deter - minará la propia Inspección, en los casos siguientes:

- a) En caso de graves complicaciones del embarazo o de un estado mórbido preexistente que se estime pueda agravarse por el embarazo,
- b) Cuando las condiciones de trabajo o de ambiente se consideren como perjudiciales para la salud de la madre y del hijo,
- c) Cuando no pueda destinarse a la trabajadora a otras funciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3". Art. 5

DESCANSOS Y VACACIONES.

"Los períodos de interrupción obligatoria del trabajo en el sentido de los artículos 1 y 5 de la presente ley deberán computarse en la antigüedad de servicio para todos los efectos, incluidos el decimotercero mes de salario o la gratificación de navidad y las vacaciones". Art. 6.

"Toda trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, después del período de interrupción obligatoria del trabajo previsto en el apartado c) del artículo 1 de la presente ley, durante seis meses en el curso del primer año de existencia del hijo, período durante el cual se le conservará el puesto.

Por otra parte, mediante previa presentación del certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a ausentarse durante las enfermedades del hijo hasta que éste haya cumplido la edad de tres años.

Las ausencias previstas en los párrafos precedentes se tomarán en cuenta para los efectos de la antigüedad del servicio, excluidos los efectos relativos a las vacaciones y al decimotercer mes de salario o a la gratificación de Navidad". Art. 7.

"Las vacaciones y las ausencias a que eventualmente tenga derecho la trabajadora por otro concepto no podrán disfrutarse simultáneamente con los períodos de interrupción obligatoria del trabajo previstos en los artículos 4 y 5, ni tampoco con las ausencias facultativas previstas en el artículo 7 de la presente ley". Art. 8.

"Las trabajadoras tendrán derecho a asistencia en el parto, que dispensará el Instituto en que estén aseguradas contra la enfermedad, inclusive si se ha interrumpido la relación de trabajo, a condición de que el embarazo haya comenzado mientras tal relación existiera todavía.

Además, las trabajadoras tendrán derecho a ser asistidas en un hospital, inclusive en caso de parto normal, en las formas y conforme a las modalidades previstas por las disposiciones vigentes.

Las trabajadoras encintas podrán someterse a reconocimientos médicos periódicos dispensados gratuitamente por el Instituto en que estén aseguradas.

Las disposiciones del presente artículo serán aplicables asimismo a los familiares de los trabajadores con derecho a la asistencia sanitaria". Art. 9.

GUARDERIAS INFANTILES.

Según la Ley Nú. 160, de 26 de agosto de 1950, 23) relativa a la protección física y económica de las madres trabajadoras, el empleador está obligado a establecer una sala de lactancia en el recinto del lugar de

23) Serie Legislativa, 1950, II, 2.

trabajo, para todos los hijos de las trabajadoras por él empleadas, siempre que ocupe, por lo menos, a 30 mujeres casadas cuya edad no exceda de los cincuenta años.

La inspección del trabajo puede ordenar que el empleador establezca en locales contiguos al lugar de trabajo, para reemplazar a la sala de lactancia, una sala-cuna destinada a este fin, a la alimentación y al cuidado de los hijos de hasta tres años de edad de las trabajadoras empleadas en su empresa, y que fomente, además, el establecimiento de casas-cuna comunes a varias empresas.

La inspección del trabajo puede eximir de la obligación de establecer una sala de lactancia y una casa-cuna al empleador que contribuya a la instalación y financiamiento de casas-cuna comunes a varias empresas convenientemente situadas, y que puedan utilizar sus trabajadoras. También puede concederse esta dispensa cuando las trabajadoras pueden utilizar casas-cuna administradas y dirigidas por instituciones de asistencia pública, siempre que el empleador contribuya a su financiamiento.

La Opera Nazionale Maternita Infanzia ha creado y dirige 400 casas-cuna que le pertenecen, en las que se alberga a unos 50,000 niños. Estas casas-cuna sólo funcionan durante el día, a fin de conservar la unidad de la familia; ya que su objeto es prestar ayuda a las madres. En las temporadas de mayor actividad agrícola se abren durante cierto tiempo algunas casas-cuna que acogen a los niños durante un período continuo.

SANCIONES.

"La inobservancia de las disposiciones contenidas en los artículos 2, 3, 4, 5 y 10 de la presente ley, así como la negativa, la oposición y el impedimento del ejercicio del derecho de ausentarse del trabajo previsto en el artículo 7 de la presente ley serán sancionados mediante multa de 20,000 a 100,000 liras impuesta por cada trabajadora respecto de la cual no se hubieren observado las disposiciones de la presente ley". Art. 31.

g) FRANCIA.

I. - LEYES PROTECTORAS DE LAS OBRERAS.

La protección legal de las obreras de la industria se halla regulada en Francia por dos leyes principales: la de 2 de noviembre de 1892 y la de 30 de marzo de 1900. Estas leyes protegen a las obreras (niñas, - mozas o mujeres) sin tener para nada en cuenta su nacionalidad.

Esta protección se refiere a diversos extremos: a la edad de admisión al trabajo, a la duración de la jornada, al trabajo nocturno, al descanso semanal, a la higiene y a las medidas de seguridad en el trabajo.

"Examinemos estos diversos puntos: Respecto a la edad para ser admitidos al trabajo diremos que la ley la fija de un modo general en los trece años; pero puede ser rebajada a los doce, para aquellos niños o niñas que mediante certificación facultativa acrediten su desarrollo y aptitud física.

En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, la ley de 10. de abril de 1904 dispone que el trabajo efectivo no debe pasar de diez horas al día, interrumpidas por uno o varios descansos que en su totalidad, no serán inferiores a una hora, y que serán simultáneos para todo el personal. La ley autoriza aumentos temporales hasta cierto límite para aquellas industrias que tienen su estación muerta, o sea períodos en que no funcionan o lo hacen en insignificante escala, como sucede, por ejemplo con las de confección, con la fabricación de flores y sombreros, la imprenta, etc.

De modo que la ley no permite para las mujeres y para los niños más que un trabajo de diez horas diarias como máximo". 24)

II. - EL TRABAJO NOCTURNO.

No solamente ha limitado el legislador la jornada de trabajo, sino que, por razones fáciles de comprender, ha querido librar a las mujeres y a los niños de las fatigas y peligros del trabajo nocturno.

Pero teniendo en cuenta ciertas necesidades industriales, cuya importancia acaso se haya exagerado, la ley establece las siguientes excepciones a la prohibición del trabajo nocturno:

1. - Las mujeres de edad pueden ser empleadas en las fábricas de trabajo continuo (destilerías, fábricas de objetos de hierro y de metal esmaltado, fábricas para la extracción de aceites, fábricas y refinerías de azúcar). Las obreras pueden tomar parte todas las noches en los trabajos indispensables, siempre que tengan un día por lo menos de descanso

24) Max Turmann, Iniciativas Femeninas, Tomo I, págs 134 y 135.

so en la semana, y que la jornada no pase de diez horas de trabajo efectivo, interrumpidas por descansos que no bajen de dos horas.

2. - Las mujeres mayores de edad pueden ser empleadas durante la noche en el doblado de periódicos, encuadernación de impresos y encendido de las lámparas para las minas, siempre que su jornada no exceda de siete horas en las veinticuatro del día.

3. - En ciertas industrias (confección de ropa blanca para señoras y niños, bordado y pasamanería, doblado de cintas o telas, confección de sombreros, modas) el trabajo puede exceder temporalmente del límite de la jornada legal, bajo ciertas condiciones, pero solamente para las mujeres y las jóvenes mayores de diez y ocho años, y siempre que no pase de las once de la noche, que no exceda la jornada de doce horas por día y que esta prolongación no pase de sesenta días por año.

4. - En las confiterías, fábricas de conservas alimenticias, de gelatina, cola, extracción de esencias de flores, se autoriza el trabajo nocturno de niñas y niños, siempre que no pase de diez horas de trabajo efectivo por día y que éstos no excedan de treinta a noventa consecutivos al año.

5. - Por último, cuando en una industria sobrevenga un paro forzoso resultado de un caso de fuerza mayor, el inspector de la circunscripción puede autorizar, según la ley, el trabajo nocturno para las mujeres pero esta autorización ha de ser temporal y debe limitarse al taller o fábrica que, habiendo estado paralizado temporalmente, quiera recuperar el tiempo perdido.

Llevando más lejos sus preocupaciones de protección, el legislador ha establecido para las mujeres y para los niños un día de descanso por semana. Desgraciadamente, por miedo, sin duda a ser tachado de clerical, no ha fijado como obligatorio el domingo; y esta laguna produce los efectos más desastrosos, pues se dá el caso de que cuando los diversos miembros de una familia trabajan en fábricas o talleres diferentes a la madre les toca descansar, por ejemplo, el sábado, mientras que el padre tiene libres los domingos y los hijos el lunes u otro día.

La ley no establece, pues, día fijo para el descanso obligatorio - salvo los días de fiesta legal.

III. - TRABAJOS PENOSOS.

No obstante estas limitaciones en cuanto a la jornada del trabajo de la mujer: es preciso además cuidar de que ésta no sea empleada en trabajo penoso o que se efectuen en malas condiciones de higiene, tanto física como moral, y de ellos se ha preocupado la ley francesa.

De ahí que se prohíbe terminantemente a la mujer, sin distinción de edad ni de nacionalidad, el trabajo subterráneo en las minas, no permitiéndole en esta clase de establecimientos más que el realizado en las dependencias anexas, lo cual es un progreso realizado ya en casi todos los países civilizados.

En algunos, sin embargo, la reforma no ha sido completada por lo cual los católicos ganarían mucho tomando la iniciativa en esta clase de medidas protectoras.

Está igualmente prohibido hacer transportar a las obreras menores de diez y ocho años que trabajen en la industria -tanto en el interior como en el exterior de los talleres, fabricas o canteras, fardos u objetos cuyo peso sea superior a los siguientes: para las menores de diez y seis años, 5 kilogramos; para las de diez y seis a diez y ocho, 10 kilogramos; así como conducir o llenar tanto en el interior de los establecimientos como en la vía pública, cargas que excedan de los pesos arriba indicados.

Por último, los decretos de 13 de marzo de 1893, de 10 de marzo y de 6 de mayo de 1900 regulan más especialmente la higiene de los talleres. Prohíben, entre otras cosas que los obreros tomen la comida en los mismos locales donde trabajan; obligan a los patronos a poner a disposición del personal de sus fábricas agua potable, así como los medios para atender a su limpieza corporal y a la ventilación conveniente de los locales donde trabajen, durante las horas de descanso y comida.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.

En un informe de la Comisión sobre el Empleo Femenino indicó - que en 1964, el 21% de la mano de obra femenina en la categoría de asalariadas de los sectores privado y semipublico, recibía un salario neto de 500 francos mensuales. Esa proporción era de 13.5% para las empleadas de oficina y de 30% para las trabajadoras manuales; 66% de la mano de obra femenina cobraba un salario anual inferior a 10,000 francos, mientras que la proporción en el caso de obra masculina era sólo de 37.5 por ciento.

PROTECCION DE LA MATERNIDAD.

Es ciertamente en Francia donde la protección a la maternidad ha evolucionado más ampliamente con normas equivalentes o superiores a las establecidas en el convenio revisado de 1952, especialmente con relación a la cobertura y alcance de las prestaciones médicas. El seguro social ampara por lo general a todas las personas económicamente activas, incluidos los trabajadores independientes y alcanza un elevadísimo porcentaje del total de mujeres en edad de dar a luz. La asistencia médica comprende los servicios de carácter general y de especialistas médicos durante el embarazo y el parto y prestaciones de hospital, así como visitas y asistencia a domicilio cuando es necesario. Está prescrito reglamentariamente el pago de prestaciones por un periodo superior a doce semanas y este país puede llegar hasta veintiseis semanas, en combinación con el seguro de enfermedad y licencia de maternidad. Igualmente se han incrementado las prestaciones de maternidad, que van del 50 al 90 y al 100 por ciento en algunos casos.

GUARDERIAS INFANTILES.

Las condiciones de instalación y funcionamiento de estos establecimientos, están establecidas por el Decreto y la Ordenanza de 12 de agosto de 1952. Los establecimientos denominados guarderías y jardines de la infancia tienen por objeto guardar, durante el día, a niños de uno y otro sexo de tres a seis años de edad y en buen estado de salud, dispensándoles los cuidados exigidos por su edad. Los jardines de la infancia aseguran además el desarrollo de las capacidades físicas y mentales de los niños por medio de ejercicios y de juegos.

Por otra parte, existe la idea de que el Estado debería proveer servicios para atender a los niños, ya que más del 60% de los niños de 2 a 6 años de edad se llevan a colegios-guarderías, casi todos los niños de 5 años, y las tres cuartas partes del total de niños de 4 a 6 años de edad, reciben cierta forma de educación preescolar. Existen planes flexibles en los que se trata de asegurar que se atienda a las distintas necesidades de las madres, y es interesante notar que la formación, el sueldo y las horas de los maestros de guarderías infantiles y de las escuelas primarias son iguales. A pesar de la importancia de estos establecimientos, en particular de las "écoles maternelles", no se han alcanzado los objetivos fijados. Escasean en particular las guarderías infantiles para atender a los niños pequeños, si bien se han hecho adelantos al extenderse las "creches familiares" autorizadas y supervisadas.

MEDIDAS ADMINISTRATIVAS QUE SE HAN ADOPTADO.

En Francia, existe una Comisión de las trabajadoras que es la que se encarga de asesorar al Ministerio de Trabajo y Población y cuya tarea fundamental consiste en estudiar todas las cuestiones relativas a la formación profesional, empleo de la mujer y su situación en la vida económica.

n) BELGICA.

1. - TRABAJOS PELIGROSOS E INSALUBRES

"Se prohíben a las trabajadoras los trabajos subterráneos en las minas, explotaciones mineras a roza abierta y canteras.

El Rey puede prohibir a las trabajadoras la ejecución de trabajos peligrosos o insalubres, o subordinarla a la observancia de ciertas medidas de protección. Art. 2o." 25)

2. - TRABAJO NOCTURNO.

Es Trabajo nocturno el efectuado entre las 20 y las 6 horas. Estos límites de tiempo se fijan bien sea en las 22 y las 5 horas, bien sea en las 23 y las 6 horas, para las trabajadoras ocupadas:

- 1o. En trabajos cuya ejecución no puede interrumpirse ni aplazarse, en razón de su naturaleza,
- 2o. En trabajos organizados por equipos sucesivos.

No obstante, cuando los trabajos en equipos se efectúen en una empresa que aplica la semana de cinco días y cada equipo trabaja fuera de los intervalos legales de reposo, más de ocho horas diarias, los límites de tiempo se fijan ya sea en las 24 y las 6 horas. Art. 3o.

Las trabajadoras no podrán efectuar trabajos nocturnos, salvo:

- 1o. Para hacer frente a un accidente ya ocurrido o inminente,
- 2o. Para efectuar trabajos urgentes en las máquinas o en el material o para efectuar trabajos exigidos por una necesidad imprevista, siempre que sea indispensable su ejecución fuera de las horas de trabajo, a fin de evitar un entorpecimiento grave en la marcha normal de la empresa. Art. 4o.

El Rey podrá, en determinadas ramas de actividad, empresas y profesiones, autorizar el trabajo nocturno, ya sea pura y simplemente,

ya sea mediante ciertas modalidades, con miras a la ejecución de determinados trabajos o para determinadas categorías de trabajadoras. Art. 6o.

3.- PROTECCION DE LA MATERNIDAD.

El Real Decreto Nú. 40, de 24 de octubre de 1967, sobre el trabajo de las Mujeres, 26) en su Capítulo IV se ocupa de la Protección de la Maternidad.

A solicitud de la trabajadora, el empleador deberá concederle un descanso a partir de la sexta semana anterior a la fecha presunta del parto. A ese efecto la trabajadora le presentará un certificado médico en el que se indique que el parto debe producirse normalmente al final del período de descanso solicitado. Si el parto sobreviene después de la fecha prevista por el médico, se prolongará el descanso hasta la fecha real del parto.

La trabajadora no podrá efectuar ningún trabajo durante las ocho semanas siguientes al parto.

A solicitud suya, se prolongará la interrupción del trabajo, más allá de la octava semana, por un lapso de tiempo igual al período durante el cual haya seguido trabajando a partir de la sexta semana anterior a la fecha exacta del parto. Art. 7o.

El empleador que ocupe a una trabajadora embarazada no podrá tomar medida alguna tendiente a dar fin unilateralmente a la relación de

trabajo a partir del momento en que ha sido informado por el certificado médico del estado de gravidez hasta finalizar el mes siguiente al descanso postnatal, salvo por motivos ajenos al estado físico resultante del embarazo o del parto.

La prueba de esos motivos correrá a cargo del empleador. Art. 8.

El rey podrá hacer aplicables las disposiciones de la ley de 15 de julio de 1964 sobre la duración del trabajo en los sectores públicos y privados de la economía nacional 27) a las trabajadoras embarazadas - no sujetas a esta ley.

Se prohíbe efectuar horas extraordinarias a las trabajadoras embarazadas. Art. 9.

Se prohíbe a las trabajadoras embarazadas la ejecución de trabajos reconocidos como intrínsecamente peligrosos para su salud o la del hijo.

El Rey fijará la lista de esos trabajos peligrosos. Art. 10.

La trabajadora embarazada no podrá ejecutar trabajos que entrañen peligro para su salud o la del hijo en razón de las circunstancias particulares, propias de la empresa o del estado de salud de la trabajadora, en que se realicen.

En las empresas que dispongan de un médico del trabajo, éste dictará las medidas necesarias para la protección de la salud de la traba

jadora embarazada y de su hijo. Para tal fin podrá, en particular, establecer los trabajos cuya ejecución queda prohibida en aplicación del párrafo primero. Además, examinará lo antes posible a toda trabajadora embarazada que invoque una enfermedad o un peligro en relación con su estado, que puedan atribuírse a su trabajo.

Si la empresa no dispone de un médico del trabajo, el empleador encargará a otro médico, por su propia cuenta, para que proceda a lo dispuesto en el párrafo segundo. Art. 11.

Toda trabajadora embarazada que, en aplicación de los artículos 10 y 11, haya de interrumpir su trabajo totalmente o durante algunas horas tendrá derecho, dentro de lo posible, a efectuar otros trabajos compatibles con su estado.

Tan pronto como haya concluído el período de interdicción, de reducción del trabajo, o de transferencia a otros trabajos, deberá ocuparse nuevamente a la trabajadora en las mismas condiciones que preceden. Art. 12.

Las disposiciones de los artículos 9, 10, 11 y 12 son también aplicables a las trabajadoras que amamanten a su hijo. Art. 13.

IGUALDAD DE REMUNERACION.

De conformidad con el artículo 119 del Tratado por el que se establece la Comunidad Económica Europea, aprobado por la ley de 2 de diciembre de 1957, toda trabajadora podrá entablar una acción ante la

jurisdicción competente para que se aplique el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

En este país, se ha impugnado la diferencia de prestaciones, más bajas, para las mujeres, sin embargo, dos sentencias de los tribunales han confirmado la legalidad de tal diferencia basándose en que representaba una diferencia de los ingresos medios.

1) REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA.

Desde el siglo pasado se notó la necesidad de proteger a la mujer contra el abuso de las empresas: pocas fueron, sin embargo, las medidas que se adoptaron.

1. - IGUALDAD JURIDICA DEL HOMBRE Y LA MUJER

"La protección especial de las trabajadoras, ocupa un lugar particularmente importante, pero ha dado origen a controversias desde que la Constitución ha proclamado la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Numerosas leyes promulgadas por los Estados a raíz de las hostilidades se añadieron a las disposiciones anteriores a la guerra, que volvieron a restablecerse y que se justificaban por las particularidades físicas de la mujer y de la madre, especialmente las relativas a la protección de la maternidad. Dichas leyes reforzaron la situación privilegiada de las madres trabajadoras en relación con los hombres, puesto que concedían un día libre mensual, normalmente remunerado, para que pudieran dedicarlo a sus labores domésticas sin pérdida de salario.

La promulgación de la Constitución, cuyo artículo 3 reconoce en su segundo párrafo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, a la vez prohíbe, en el tercer párrafo del mismo artículo, que se favorezca o perjudique a alguien cuando no exista más diferencia que la del sexo, planteó a los tribunales el arduo problema de aplicar un principio proclamado en términos más bien laconicos y determinar si las ventajas concedidas a las mujeres antes de entrar en vigor la Constitución eran compatibles con dicho artículo 3. Verdad es que el primer párrafo del artículo 117 contenía una disposición transitoria a tenor de la cual las prescripciones legales contrarias a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres permanecían vigentes hasta el 31 de marzo de 1953. No se realizó, sin embargo, la esperanza que se abrigaba de lograr introducir en la legislación las modificaciones indispensables antes de aquella fecha. Por consiguiente, el Tribunal Supremo Federal, en 14 de julio de 1953, se pronunció en principio contra la validez de las disposiciones contrarias a la igualdad de derechos, a partir del 1.º de abril de 1953, de manera que, desde esa fecha, la interpretación del artículo 3 de la Constitución incumbe exclusivamente a los tribunales". 28)

Se consideró únicamente que las medidas especiales de protección de las trabajadoras seguían siendo válidas siempre que estuvieran justificadas por una diferencia fisiológica entre el hombre y la mujer. Esta interpretación se conforma al espíritu aunque no a la letra, del principio en cuestión, según el cual, si bien debe prohibirse toda desigualdad de trato cuando no existía una diferencia verdadera, ha de tenerse debidamente en cuenta toda desigualdad natural.

28) H. C. Nipperdey, Evolución del Derecho Laboral en la República Federal de Alemania desde 1945: II, Revista Internacional del Trabajo, Vol. L., Núm. 2 agosto de 1954, pág. 180.

Las disposiciones por las que se prohíbe a las mujeres desempeñar ciertas profesiones y que limitan sus horas de trabajo, a fin de proteger su salud, por lo tanto, compatibles con el principio de igualdad y conservan su validez.

2. - PROTECCION DE LA MATERNIDAD.

"La ley de 1878 concedió un descanso de tres semanas después - del parto y las leyes del Seguro Social trataron de asegurar los salarios de las mujeres durante el parto". 29)

"Alemania es el primer país que estableció el seguro obligatorio para caso de enfermedad equipara a la mujer durante el período del descanso legal con motivo del parto a un enfermo, y le reconoce el derecho de percibir una pensión, que varía entre la mitad y las tres cuartas partes del salario, que deberán abonarle las cajas de seguro. En el caso - de parto anormal, tiene derecho, como enferma, a la asistencia médica y farmacéutica, y a percibir el salario de socorro hasta su completa curación". 30)

Igualmente, existe un conjunto de prescripciones sobre la protección de la maternidad. La ley del 17 de mayo de 1942, sobre protección de la maternidad, ha sido subrogada por la Ley Federal del mismo nombre de 24 de enero de 1952, 31) que, en ciertas cuestiones, tiene mucho

29) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1970, pág. 901.

30) Max Turmann, ob. cit. pág. 178.

31) Serie Legislativa, 1952, Al. (R. F.) 2.

mayor alcance que la antigua reglamentación. La nueva ley establece períodos de protección durante los cuales se prohíbe el empleo de toda mujer encinta o puerpera (que comprenden normalmente seis semanas antes y seis semanas después del parto, pudiéndose extender hasta ocho semanas para las madres lactantes y hasta doce semanas cuando se trate de parto prematuro o corra algún peligro la vida o la salud de la madre o del recién nacido). Durante este período la protección, el empleador ha de pagar a la trabajadora una cantidad igual al importe de su salario normal, cuando no reciba prestación alguna de los seguros sociales. Se prohíbe su despido durante todo el período del embarazo o hasta el término del cuarto mes posterior al parto. Se trata de una prohibición absoluta, que se extiende igualmente al despido sin previo aviso, motivado por una razón grave (contrariamente a las disposiciones de protección a los inválidos y miembros de los consejos de empresa). La Ley sobre protección de la maternidad estipula también la prohibición de ciertas tareas y la limitación de las horas de trabajo para las mujeres encintas y madres lactantes.

3. - LA MUJER TRABAJADORA Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

En lo que se refiere al seguro de vejez, hay muchas diferencias de trato de hombres y mujeres en los regímenes de pensiones, debido en gran medida a la discontinuidad económica. Por otra parte, las mujeres empleadas antes del matrimonio y hasta el nacimiento de su primer hijo, no reúnen los requisitos para tener derecho a una pensión. Además, el importe de la pensión depende del tiempo trabajado asegurado, así como

del nivel de ingresos, las mujeres suelen acumular sumas reducidas para sus derechos a la pensión. En este país, el gran número de mujeres que no reúnen los requisitos para tener derecho a una pensión o que tienen derecho solamente a una pensión muy reducida, indujo al gobierno a estudiar la reforma del sistema. Una de las mejoras previstas por el Plan Arandt es la concesión a la mujer asegurada de un año adicional de seguro por cada hijo que trae al mundo, disposición esta que ya es aplicada en otros países. Por otra mejora se daría a las mujeres una cobertura de seguro parcial por los períodos en que abandonaran su empleo para cuidar a sus hijos.

En cuanto a los cuidados del niño en edad preescolar, existe en la República Federal de Alemania, un gran número de colegios-guardería y de jardines de infancia para los niños de tres a cinco años, pero comparativamente son pocos los niños de las trabajadoras atendidos por este tipo de servicios, en parte porque la mayoría de ellos son de carácter privado y caros.

4. - TRABAJO NOCTURNO.

"La ley de primero de junio de 1891, que reformó el Código Industrial, es la primera disposición que se dictó prohibiendo el trabajo nocturno industrial y señalando algunas empresas especialmente peligrosas o insalubres donde tampoco podían utilizarse sus servicios.

En los años posteriores a 1900 se fué mejorando la legislación hasta llegar a constituir una de las más avanzadas del mundo". 32)

32) Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 901.

5. - IGUALDAD DE REMUNERACION.

"Otra cuestión controvertida en relación con la igualdad entre hombres y mujeres es el derecho a la igualdad de remuneración por los trabajos de igual valor. En este caso, las divergencias se refieren a un principio de derecho constitucional. Algunos tratadistas que se inspiran en doctrinas de derecho público quieren limitar la aplicación del principio de la igualdad entre hombres y mujeres a las relaciones entre el individuo y el Estado, alegando en favor de su tesis "interpretación histórica" de los derechos fundamentales. Según esta teoría, el principio constitucional de la igualdad no obliga ni a las partes en un convenio colectivo, ni a los signatarios de un contrato individual de trabajo. Los acuerdos de salarios en que se prevea una desigualdad de remuneración entre uno y otro sexo siguen siendo válidos aunque no se justifique por diferencias de trabajo o de rendimiento, pudiéndose celebrar nuevos acuerdos similares.

Los defensores de una doctrina opuesta, que se inspiran con razón en la nueva noción de los derechos constitucionales de los Estados sociales democráticos respetuosos de la legalidad, preconizan que no debe darse al ciudadano un status de negativus únicamente que le proteja contra los abusos de autoridad del Estado, sino más bien un status positivus, es decir una situación definida constitucionalmente en la sociedad y frente a sus conciudadanos. En este caso, el principio de la igualdad debería aplicarse también en cuestiones de derecho privado y, por consiguiente, tanto los convenios colectivos como los contratos de trabajo han de fijar la misma remuneración para hombres y mujeres que hagan un trabajo de igual valor.

Ahora aún, no siempre es fácil determinar si el trabajo realizado es "de igual valor", como requiere el principio de la igualdad de remuneración, sobre todo en profesiones típicamente femeninas, en las que es, naturalmente, muy difícil la comparación con el trabajo del hombre". 33)

j) U. R. S. S.

1. - IGUALDAD DE DERECHO AL TRABAJO.

En la U. R. S. S., no existe desempleo. La economía del país necesita cada vez más mano de obra y las mujeres integran definitivamente la población económicamente activa. En este país las mujeres constituyen poco más de la mitad del total de la fuerza de trabajo. 34)

Al proclamar la igualdad de derechos de la mujer en todos los sectores de la actividad económica, pública, cultural, política y social, la Constitución de la U. R. S. S., le garantiza asimismo igualdad de derechos completa con respecto a los hombres en materia de salarios, de vacaciones, de seguridad social y de instrucción. Al mismo tiempo, la Constitución prevé la protección por el Estado de los intereses de la madre y del niño, la ayuda del Estado a las madres de familia numerosa y a las madres solteras, los permisos de maternidad con disfrute de salario y la creación de una vasta red de casas de maternidad, de casas-cuna y de jardines de infancia. Art. 122.

33) H. C. Nipperdey, ob. cit. págs. 191 y 182.

34) Las Trabajadoras en un Mundo en Evolución, Informe cit. pág. 7.

"La igualdad de derecho al trabajo reconocida a las mujeres por la Constitución implica la igualdad de remuneración. Esta igualdad -como veremos más adelante- está garantizada en la práctica por la organización socialista de la economía del país, por el aumento constante de las fuerzas productivas de la sociedad soviética, por la eliminación de la posibilidad de las crisis económicas y por la liquidación del paro forzoso". 35)

La legislación soviética prevé otras garantías legales del derecho al trabajo para los casos en que el personal administrativo tratara de estorbar el ejercicio de este derecho. Si, por ejemplo se rehusa ilegalmente un empleo a una persona cualquiera (por consiguiente, también a una mujer), los servicios del Fiscal General tienen el deber de intervenir inmediatamente.

El derecho de la mujer al trabajo significa que ésta tiene acceso a todo empleo manual o no manual en cualquier establecimiento o institución, a tomar cualquier empleo que sea, a hacerse miembro de una granja colectiva y a obtener ascensos. Otra garantía legal apreciable del derecho al trabajo se deriva de la prohibición del despido de los trabajadores (hombres o mujeres) sin motivo legalmente reconocido.

El derecho al empleo de las trabajadoras madres en la URSS, objeto de protección especial. Además de la legislación sobre el trabajo, otras garantías especiales se aplican al empleo de las mujeres madres de niños pequeños. En virtud del artículo 133 del Código Penal de la

35) N. Tatarinova y E. Korchunova, Las condiciones de vida y de Trabajo de las mujeres en la U. R. S. S., Revista Internacional del Trabajo, Vol. LXII, Nú. 4, octubre de 1960, pág. 7 y 8.

R. F. S. S. R. y en los artículos correspondientes de los códigos penales de las otras Repúblicas federativas, la negativa a emplear a una mujer con el pretexto de que se halla encinta o de que amamanta a un niño y - toda reducción de la remuneración de una mujer por una u otra razones, son posibles de sanción por infracción de la ley.

2. - IGUALDAD DE REMUNERACION.

En este país no solamente tienen las mujeres el mismo derecho al trabajo que los hombres, sino que tienen también derecho a una remuneración igual.

El principio de la igualdad de remuneración figura, como hemos visto, en el artículo 122 de la Constitución de la U. R. S. S., y el principio de "a trabajo igual, salario igual", sin discriminación de sexo, raza o nacionalidad ha sido incorporado también a los diferentes decretos adoptados al comienzo del régimen soviético. Este principio forma ya parte integrante de la vida de nuestra sociedad socialista. En la U. R. S. S., la remuneración se fija según la cantidad y la calidad del trabajo, prestado.

La aplicación práctica del principio constitucional "a trabajo igual salario igual", está asegurada por las escalas de salarios y las tasas de remuneración por trabajo a destajo, idénticas para uno y otro sexo. Una maestra, por ejemplo, percibe un salario igual al de un maestro, y lo mismo ocurre con los demás empleados de otras profesiones y oficios en los que la remuneración se fija. Todas las tareas, ya sean ejecutadas por

hombres o por mujeres, están retribuidas con arreglo a la misma tasa si exigen de quienes las ejercen calificaciones idénticas; las escalas, -tasas y reglamentaciones de salarios se aplican a todos los trabajadores independientemente del sexo; la remuneración se determina por todos según la cantidad y la calidad del trabajo prestado.

En la industria soviética existe un sistema de primas de producción o de primas de superación de las normas previstas en los planes de producción para el personal de dirección y para el personal técnico superior. También en este caso los hombres y las mujeres están colocados en pie de perfecta igualdad y el monto de las primas es igual para uno y para otro sexo.

El principio "atrabajo igual, salario igual", independientemente del sexo, se aplica a todas las ramas de la economía soviética, así como a todas las empresas e instituciones de nuestro país, ya se trate del sector estatal o del sector cooperativo.

3. - LA PROTECCION DE LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS.

Con el fin de tener en cuenta las características fisiológicas del organismo femenino y la necesidad de proteger la maternidad y la infancia, la legislación soviética del trabajo prevé garantías especiales para el trabajo de las mujeres.

En virtud del artículo 129 del Código del Trabajo de la R. F. S. S. R. y de los artículos correspondientes de los códigos análogos de otras Repúblicas federativas, está prohibido emplear en trabajos particularmente penosos o insalubres. Conforme al decreto núm. 269 del Consejo de Ministros, de 13 de julio de 1957, relativo a la reclasificación de las muje-

res ocupadas en los trabajos subterráneos de las minas y de las industrias extractivas y en la construcción de instalaciones subterráneas, el empleo de las mujeres en estas tareas está prohibido. Se ha publicado oficialmente una lista de tareas y empleos penosos e insalubres en los que no pueden estar empleadas mujeres. Una ordenanza del Comisario del Pueblo para el Trabajo, de fecha 14 de agosto de 1932, fijó los pesos máximos que las mujeres de más de 18 años están autorizadas a transportar o a desplazar. Para las jóvenes de edad inferior a 18 años se han prescrito límites aún más estrictos.

"Estas medidas, aplicables en ciertos sectores, no pueden ser consideradas como restricciones al derecho al trabajo de la mujer. Su único objeto es la protección de la salud de las trabajadoras.

El hecho de que el desempleo no exista en la Unión Soviética y de que las mujeres tengan acceso a todas las formas de instrucción general y de formación profesional, junto con el hecho de que en todas las ramas de la economía, sin perjuicio para la maternidad, se acoga ampliamente a la mano de obra femenina, da a las mujeres la posibilidad de elegir efectivamente empleos que no perjudican a su salud. Es menester subrayar también que los grandes progresos técnicos realizados en nuestro país contribuyen en gran medida al mejoramiento de las condiciones de trabajo. La mecanización de los trabajos duros y laboriosos facilita esta mejora, haciendo que las condiciones de trabajo sean más sanas y menos penosas tanto para los trabajadores como para las trabajadoras". 36)

36) N. Tatarinova y E. Korchunova, ob. cit. pág. 10.

4. - LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y DE LA INFANCIA

A fin de que las mujeres puedan cumplir sus obligaciones familiares, así como sus obligaciones profesionales, la legislación del trabajo concede diversos privilegios: por ejemplo, el artículo 131 del Código del Trabajo de la R. F. S. S. R. prohíbe emplear en trabajos nocturnos a las mujeres embarazadas. Un decreto del Presidium del Consejo Supremo de la U. R. S. S., del 8 de junio de 1944, prohibió que las mujeres embarazadas trabajaran horas extraordinarias a partir del quinto mes de su embarazo, así como que se las traslade sin su consentimiento de un lugar de trabajo a otro (artículo 133 del Código del Trabajo de la R. F. S. S. R. y artículos correspondientes de los Códigos del Trabajo de las otras Repúblicas Federativas).

En virtud del artículo 132 del Código del Trabajo de la R. F. S. S. R. y de los artículos correspondientes de los Códigos del Trabajo de las otras Repúblicas Federativas, cuando el estado de la mujer encinta así lo exige ésta debe ser asignada a trabajos más ligeros hasta el momento de comenzar el disfrute de su permiso de maternidad, conservando, no obstante, su remuneración anterior (promedio de la tasa de remuneración percibida durante los seis meses anteriores). Además, cuando una madre no puede conservar su empleo porque amamanta a un hijo y cuando ningún otro empleo que exija las mismas calificaciones y que esté remunerado a la misma tasa esté disponible o vacante, dicha madre debe ser transferida hasta el final de ese período a otro empleo en el mismo establecimiento, pero continuará percibiendo su salario normal (promedio de la tasa de remuneración percibida durante los seis meses anteriores al comienzo del disfrute del permiso de maternidad).

Las mujeres ocupadas en trabajos manuales o no manuales, tienen derecho a un permiso de maternidad especial por cuenta del Estado (56 días consecutivos antes y 56 días después del parto). Si el alumbramiento no se efectúa normalmente o si la mujer dá a luz a dos o más gemelos, el permiso de maternidad postnatal se prolonga hasta 7^o días. Antes o después del permiso de maternidad la mujer puede, si lo desea, disfrutar sus vacaciones anuales ordinarias independientemente de la duración de sus servicios en la empresa o establecimiento en que trabaje.

Al finalizar el permiso de maternidad o el permiso ordinario que le siga, la mujer puede igualmente tomar una licencia suplementaria no retribuida de tres meses.

A las madres lactantes se les conceden pausas especiales, además de las normales previstas para el reposo y las comidas, durante el trabajo. La hora precisa de esas pausas está determinada por el establecimiento empleador, pero la duración del intervalo entre dos de ellas no debe exceder de tres horas y media y la pausa misma es por lo menos de 30 minutos, y debe ser considerada como parte integrante de la duración del trabajo. Si la mujer trabaja a destajo, durante la duración de la pausa su remuneración es la correspondiente a sus ganancias medias. La pausa no debe tampoco entrañar la reducción de la remuneración global de la trabajadora.

El Estado vela por el bienestar de las trabajadoras madres; numerosas disposiciones legislativas prevén para ellas condiciones particularmente favorables. El decreto del Consejo de Ministros de la U. R. S. S.,

de fecha 13 de octubre de 1956, sobre la ayuda a las madres empleadas en las empresas u otros establecimientos, contiene, por ejemplo, cierto número de disposiciones tendientes a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la mujer. Entre otras cosas, se recomienda a las direcciones de las empresas o establecimientos que envíen a las mujeres necesitadas a hogares de reposo o a sanitarios. Los gastos correspondientes son cubiertos por la Caja para el mejoramiento de las condiciones de vida y del nivel cultural de los asalariados y para la intensificación de la producción. Las direcciones de las empresas fueron además encargadas de organizar en el curso de dos años servicios médicos, salas de reposo y para la lactancia de niños pequeños, duchas y lavabos especiales para las mujeres de conformidad con las normas prescritas.

5. - EL BIENESTAR SOCIAL DE LAS MUJERES.

La Constitución de la U. R. S. S., proclama el derecho al descanso para todos los ciudadanos y ciudadanas.

De conformidad con las decisiones del XX y del XXI Congreso del Partido Comunista de la Unión Soviética, la reducción de la duración del trabajo a siete horas diarias será un hecho consumado en el curso de 1960. En ese mismo año se prevé que se implantará, junto con el sistema de la jornada de siete horas, el de la semana de 40 horas. A partir de 1964 se proyecta la reducción gradual de la jornada de trabajo con el fin de implantar el régimen de la semana de 35 a 30 horas entre los años de 1966 y 1968. También se proyecta adoptar la semana de cinco días, dejando en cada semana dos días no laborables. Este paso a la jornada -

de trabajo, de más breve duración deberá efectuarse sin disminución de los salarios. Así, los ciudadanos y las ciudadanas de la Unión Soviética se beneficiarán de la jornada y de la semana de trabajo más cortas del mundo, lo que les permitirá consagrar más tiempo a la instrucción, al reposo y a la educación de sus hijos.

Tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a un descanso semanal, así como a unas vacaciones anuales pagadas, por cuenta del Estado, cuya duración no debe ser inferior a 12 días laborales. Muchos trabajadores disfrutan vacaciones más prolongadas. Numerosas trabajadoras pasan sus vacaciones en sanatorios y casas de reposo. La estancia en esos establecimientos es gratuita o poco costosa. A este respecto se da prioridad a las trabajadoras cuyo rendimiento es más elevado, a las futuras madres y a los adolescentes.

6. - LA SEGURIDAD SOCIAL.

En la U. R. S. S., las trabajadoras, habida cuenta de la duración de sus servicios, tienen los mismos derechos que los trabajadores en cuanto a la concesión de primas de seguridad social del Estado (asignaciones de invalidez temporal, pensiones de vejez o de invalidez o indemnizaciones concedidas en caso de invalidez o de fallecimiento del sostén de familia). Las condiciones que se exigen a las mujeres en cuanto a la duración total de sus servicios para beneficiar de las tres prestaciones de seguros mencionados anteriormente son mucho más favorables que las que se exigen para los hombres.

La ley de 1956 sobre las pensiones, por ejemplo, 37) prevé el derecho a pensión para los hombres a partir de 67 años o después de 25 años de servicio, mientras que las mujeres se benefician de ese derecho a partir de los 55 años o después de veinte años de servicio. Las madres que han creado cinco hijos o más hasta la edad de ocho años tienen derecho a la pensión de vejez a partir de los 50 años o después de quince de servicio si es que ese derecho no les es reconocido mucho antes.

Conviene subrayar que en la U. R. S. S. la mujer no está obligada a jubilarse a la edad a que tendría derecho a ello. Cuando alcanza esa edad la mujer es libre sea de conservar su empleo o de buscar otro empleo. Hay casos en que las trabajadoras se encuentran en esta situación y perciben una parte de su pensión además de su remuneración ordinaria. Por otra parte, las trabajadoras jubiladas -como los trabajadores jubilados- que no ejercen un empleo regular tienen derecho a trabajar dos meses a un año según una tasa de remuneración fija con arreglo a la cantidad y a la calidad del trabajo efectuando, mientras continúan percibiendo su pensión completa.

Durante su permiso de maternidad, la empleada tiene derecho a una prestación de la Caja de Seguros Sociales del Estado. Esta prestación le corresponde cualquiera que sea la duración de sus servicios en la empresa o establecimiento que la emplea. El subsidio de maternidad equivale a las dos terceras partes de las ganancias totales de la interesada.

Los subsidios a las madres de familia numerosa y a las madres solteras son un elemento importante de la ayuda material que se presta a las madres y a los niños. Los subsidios estatales a las madres de familia numerosa fueron introducidos en la U. R. S. S. mediante ley de 27 de junio de 1936. En 1944, como consecuencia de las dificultades creadas por la guerra defensiva, el Presidium del Consejo Supremo de la U. R. S. S., dictó un decreto aumentando la asistencia del Estado a las mujeres embarazadas, a las madres de familia numerosa y a las madres solteras, reforzando la protección a la maternidad y a la infancia e instituyendo el título honorífico de "Madre Heroína", así como la "Orden de la Maternidad Gloriosa" y la "Medalla de la Maternidad".

De conformidad con las disposiciones sobre la ayuda financiera a las futuras madres, a las madres de familia numerosa y a las madres solteras, disposiciones que fueron confirmadas el 29 de junio de 1956 por el Decreto Núm. 979 del Consejo de Ministros de la U. R. S. S. el Estado paga un subsidio a toda madre de dos hijos, al nacimiento del tercer hijo y de los siguientes. Este subsidio consiste en una suma global en el momento del nacimiento y en pagos mensuales a partir del segundo año de edad del niño hasta que éste ha alcanzado la edad de cinco años. La mujer tiene derecho a este subsidio cualesquiera que sean los otros subsidios que perciba por el primero y el segundo de sus hijos.

La Unión Soviética garantiza a las mujeres toda clase de asistencia médica en instituciones apropiadas donde se las recibe en consulta o se les hospitaliza gratuitamente. Las medidas adoptadas por el Estado para la ayuda médica a las madres y a los hijos prevén asistencia médica

gratuita, casas de maternidad construídas y mantenidas por el Estado, asistencia gratuita a los niños en instituciones médicas para la infancia, etc. Toda mujer que da a luz se beneficia de asistencia médica gratuita e idéntica asistencia se presta también a los recién nacidos. Esta es una de las razones por las cuales el fallecimiento de los niños antes del parto o inmediatamente después de él, es un hecho sumamente raro en la actualidad.

7. - LAS GUARDERIAS INFANTILES.

Con el propósito de tomar las medidas necesarias para crear condiciones que permitan a la mujer ocuparse útilmente en la economía del país, los poderes públicos no dejan de velar por la mejora del funcionamiento de las instituciones destinadas a los niños. Para hacerse una idea de la atención que se les dedica basta seguir el aumento constante de los fondos consagrados a la construcción y al mantenimiento de instituciones preescolares, institutos, internados, etc., así como de las medidas tendientes a mejorar la educación y la asistencia médica dispensada a los niños.

La extensión de la red de casas-cuna y de guarderías infantiles, ha sido fijada en los planes quinquenales. En el plan quinquenal actualmente en curso de ejecución, el número de plazas en las casas-cuna y guarderías infantiles deberá ser aumentado en 45%. Las casas-cuna acogidas actualmente alrededor de dos millones de niños, y las guarderías a más de dos millones y medio.

La legislación soviética dispone que en los planos de construcción de toda nueva empresa deberán preverse locales destinados a acoger a los niños, teniendo presente el número de hijos de trabajadores a los cuales deberán prestarse servicios.

Los padres de tres o cuatro hijos que ganen hasta 500 rublos tienen derecho a una reducción del 50% del precio diario de la pensión pagada por cada niño acogido en una casa-cuna o en una guardería. Los padres con cinco o más hijos disfrutan de este beneficio, sea cual fuere su salario.

CAPITULO IV

LA MUJER TRABAJADORA EN LA LEGISLACION LABORAL

a). - LA CONSTITUCION DE 1917.

La Constitución de 1917, es la primera en el mundo que consagra una serie de protecciones a la mujer, en donde se refleja el profundo pensamiento que el Constituyente había encontrado acerca de ella y por lo tanto merecía ser tomada en cuenta a la hora de establecerse las garantías sociales que culminó con el Artículo 123 Constitucional, toda vez que el Legislador de principios de siglo estaba convencido de que el trabajo de las mujeres debía de someterse a una protección especial, en razón de su menor vigor físico y de la necesidad de precaver su moralidad y sus buenas costumbres; fué así que en el dictamen que presentó la Comisión a la Asamblea Constituyente sobre el Artículo 123, se dijo que "Parece de justicia prohibir las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y los niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unos y otros". 1)

Sin embargo, los Constituyentes de Querétaro sabían que las mujeres podían ser explotadas más fácilmente que los hombres por lo cual, con ese gran sentido humano que impirmieron a las fracciones de la Declaración, dijeron en la séptima fracción del artículo 123 que el salario debía ser igual para los dos sexos.

1) Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-17, Tomo II, No. 79, pág. 691.

Tomando en cuenta el aspecto igualitario que como seres humanos tienen tanto el hombre como la mujer, se establece la libertad de contratación, aboliendo el requisito para que la mujer obtuviera permiso del marido para trabajar, el constituyente intuyó y comprendió, que la industria era incipiente, que las mujeres por circunstancias de tipo meramente fisiológico deberían ser objeto de una protección especial para permitir en el caso de la mujer como célula primaria de la familia, su protección frente a los hechos naturales, que como la maternidad o frente a circunstancias insalubres o peligrosas no le permitían o deformaban su capacidad generatriz de seres humanos y se comprendió que el agotamiento prematuro produciría seres raquíuticos incapaces de constituir en el futuro una raza capacitada para el trabajo con plenitud de facultades y en tales condiciones se estableció por primera vez en el mundo, en una Constitución, las protecciones mínimas para las mujeres, dejando la posibilidad de que dichas medidas fueran evolucionando en una mejor protección para generaciones venideras.

Los legisladores de 1917, en el artículo 123, al que se consagran los derechos de los trabajadores, proyectaron un sentido revolucionario insólito para su tiempo, al reconocer el derecho al trabajo de la mujer, enfatizando su igualdad y las prestaciones a la maternidad, que nunca supone diferencia de capacidad, aunque si de calidad biológica.

La Constitución General de la República establece tratándose de las mujeres, lo siguiente:

"Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. - Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

II. - La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años: el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

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 disfrutará 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 tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

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

XI. - 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 diez y seis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo". 2)

Como puede verse de las fracciones del artículo 123 constitucional transcritos, la preocupación fundamental del constituyente fue la protección de las mujeres en los siguientes aspectos.

Las labores insalubres o peligrosas, que por atentar al núcleo fundamental de la sociedad que es la familia, podrían tener consecuencias de degeneración física de la raza, así como el agotamiento prematuro de la mujer que es la piedra angular de la familia.

En la fracción V se atiende fundamentalmente a la protección de la mujer en el caso de embarazo, haciendo forzoso el descanso y el pago de salario íntegro y sin menoscabo de su antigüedad laboral, sin embargo esta protección tiene alcance limitado puesto que sólo en las empresas establecidas se puede llevar a cabo el cumplimiento de la medida constitucional, no así en el trabajo a domicilio, haciéndose notar que esto podría reglamentarse a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, otorrándole en el caso de la madre trabajadora no asalariada, una protección como asegurada, siempre que realice una labor remunerada, aún cuando esta labor la desarrolle en su domicilio.

En la fracción VII se establece un principio de orden social, que se refiere a la igualdad que la Constitución concede en materia de pago de salario a la mujer con el hombre.

2) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por último en la fracción XI, se establece la prohibición absoluta del trabajo en tiempo extraordinario de las mujeres con el objeto de preservar el desgaste físico excesivo a las generaciones futuras.

Con fecha 25 de septiembre de 1974, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Decreto que reforma y adiciona los artículos 4o., 5o., 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consagran la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer.

Las citadas reformas y adiciones fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974.

En la exposición de motivos de la iniciativa Presidencial, se señala "Para superar estos contrastes, es necesario que en el elevado plano constitucional quede asentada claramente, al lado de otros grandes principios rectores de la vida social, la igualdad entre hombres y mujeres. Tal es el objetivo de esta Iniciativa de Reformas, inscrita en el contexto de propósitos y programas en los que el Gobierno de la República trabaja con entusiasmo y convicción, recogiendo planteamientos populares. De esta manera se ratifica la capacidad del sistema constitucional mexicano para acelerar el ritmo del progreso y promover grandes transformaciones sociales".

"Precisamente esta iniciativa enriquece la ideología libertaria y de solidaridad social de nuestra Constitución, ordenando la igualdad jurídica entre los sexos y enmarcándola entre los derechos a la educación y

al trabajo, consagra la plena, indiscutible e impostergable igualdad de los varones y mujeres ante la ley, hace explícita una decisión de humanismo y solidaridad y recoge una demanda precisa e inequívoca de las mujeres.

La elevación a norma constitucional de la iniciativa presentada, - servirá de pauta para modificar leyes secundarias, federales y locales - que incluyen para las mujeres modos sutiles de discriminación, congruentes con las condiciones de desigualdad que éstas sufren en la vida familiar y colectiva.

La fundamental norma sobre igualdad jurídica entre el hombre y la mujer posee además implicaciones de la mayor importancia en el ámbito del Derecho Laboral. De ahí que también se solicite la reforma del - Artículo 123 en sus Apartados A y B.

Es llegado entonces el momento en que, tanto por merecimiento propio, como por un loable sentido de solidaridad social que la mujer mexicana ha manifestado reiteradamente, su acceso y libertad de empleo - deban considerarse en todos los casos, en un plano equiparable al del varón. Tal equiparación, constituye por lo demás una de las más trascendentes aplicaciones del gran principio general contenido en el nuevo artículo 4o, que en esta Iniciativa he propuesto a vuestra soberanía. En - las circunstancias actuales de nuestro avance social, la única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos de la mujer y del varón, será aquella que se derive de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los períodos de gestación y de lactancia.

El derecho al trabajo que las disposiciones constitucionales reconocen a todos los ciudadanos sin distinción de sexo, debe ser, especialmente para la mujer, un factor de promoción y desenvolvimiento de todas sus capacidades creativas. Ha de fungir como un aliciente para su superación constante y ahora, sobre todo, tendrá que constituirse en la garantía de su justa participación en las tareas y en los beneficios del desarrollo.

En virtud de las consideraciones anteriores, la presente Iniciativa plantea sendas reformas a los Apartados A y B del Artículo 123 constitucional, guiadas por el propósito de abrir a la mujer, con máxima amplitud, el acceso al trabajo, así como por el objetivo de proteger el producto de la concepción y establecer, en suma, condiciones mejores para el feliz desarrollo de la unidad familiar.

Para corroborar lo anteriormente expuesto y para mayor claridad me permito transcribir el Decreto que reforma y adiciona los artículos 4o, 5o, 3o, Apartado B, fracción II; 123, Apartado A, fracciones II, V, XI, XV, XXV, XXIX y al Apartado B, fracciones VIII y XI, inciso C de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que como quedó señalado se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974.

"Artículo Primero. - Se reforman y adicionan los artículos 4o. - y 5o., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

"Artículo 40. - El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos".

"Artículo 50. - A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrá carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesio-

nales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no permite el establecimiento de ordenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar, el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Artículo Segundo. - Se reforma el artículo 30, Apartado B, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

"Artículo 30. -

A. -

B. -

I. -

II. - La mujer o el varón extranjeros que contraigan matrimonio con varón o con mujer mexicana y tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional".

Artículo Tercero. - Se reforma el artículo 123, Apartado A, - fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar en los siguientes términos.

"Artículo 123. -

A. -

I. -

II. - La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Que dan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años.

III y IV. -

V. - Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis - semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y - seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extra-ordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VI a X. -

XI. - Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentar se las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 10% 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 menores de dieciseis años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

XII a XIV. -

XV. - El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a 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 éste, - que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

XVI a XXIV. -

XXV. - El servicio para la colocación de los trabajadores será - gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI a XXVIII. -

XXIX. - Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella - comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX y XXXI. -"

Artículo Cuarto. Se reforma el artículo 123, Apartado B, fracciones VIII y XI inciso c de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

B. -

I a VII. -

VIII. - Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones tendrá prioridad quien presente la única fuente de ingreso en su familia.

IX a X. -

XI. -

a) y b). -

c). - Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d), e) y f). -

XII a XIV. - 3)

"Las reformas a los artículos constitucionales propuestas y la incorporación de un nuevo 4o. artículo permitirán el ingreso de la mujer al mercado de trabajo, en un plano de igualdad con el hombre: se supera toda discriminación para la mujer, como la contenida en la transmisión de la nacionalidad, se propicia que ella de común acuerdo con el hombre, participe en la determinación del domicilio conyugal y en la estructuración de la economía hogareña. La mujer en síntesis, deja de ser objeto para convertirse en un elemento productivo y sumar su esfuerzo, con el hombre para el engrandecimiento del país. Estas innovaciones en nuestro Derecho Constitucional, son congruentes con las más recientes tendencias mundiales." 4)

"Las modificaciones introducidas al artículo 123 constitucional reconocen explícitamente la capacidad igual de la mujer y del varón para realizar todo tipo de trabajos y fundamentalmente la igualdad real de la mujer para ser sujeto de la relación contractual. Debemos liberalizarla de las disposiciones en principio protectoras y ahora limitativas para asentar la igualdad no solo en el campo estricto de los derechos humanos, sino también en el campo de los derechos sociales". 5)

"Es absurdo el texto 4o. constitucional, ya que el varón y la mujer no son iguales entre la ley porque no puede tratar como iguales a los desiguales por razones naturales". 6)

- 4) Mario Moya Palencia, La igualdad jurídica entre el hombre y la mujer convierte a ésta en elemento productivo, EL DIA, 16 de octubre de 1974, pág. 2.
- 5) Mario Moya Palencia, A la Igualdad Jurídica debe seguir una mayor participación femenil política, EL DIA, 15 de octubre de 1974, pág. 5
- 6) Ignacio Burgoa, Audiencia Pública en la Cámara, EL DIA, 10 de octubre de 1974, pág. 2.

"Obviamente este postulado de orden constitucional será rector de todas las disposiciones legales que en la esfera federal o a nivel legal se dicten en cualquier rama de nuestro sistema jurídico, porque conforme al principio de supremacía de las normas contenidas en el Pacto Federal, que sanciona el artículo 133 de nuestra Carta Magna, tanto las leyes de la Federación como las que dicten los Estados Federales tendrán que respetar la estructura normativa de la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer. Congruente con esta base de igualdad legal, el legislador introdujo importantes enmiendas a los artículos quinto, treinta y ciento veintitrés de la propia Constitución Política Mexicana". 7)

En la Iniciativa del Decreto se destaca por su operatividad concreta, las reformas introducidas al artículo 123 constitucional, ya que enmarca cauces efectivos para la incorporación de la mujer al trabajo remunerado en justicia. Es deseable que la eliminación de barreras legales al trabajo femenino contribuya a elevar la situación de las grandes masas de mujeres, localizadas en los estratos más débiles de la población nacional.

Con estas reformas México se coloca como el primer país que en su Ley Suprema, no sólo acoge los principios iguales entre varones y mujeres, sino que consagra el declarado derecho fundamental a la planeación familiar, que es presupuesto insuperable para un auténtico mejoramiento de las condiciones de vida de la mujer y que está vinculado con el crecimiento de sus oportunidades a la educación, al trabajo, a la salud y a la vida pública.

7) Raúl Lemus García, Igualdad Jurídica de la Mujer, EL NACIONAL, 11 de enero de 1975, pág. 5.

Considero que aunque en apariencia, la maternidad limita la participación de la mujer y su igualdad con el hombre en el ámbito del trabajo, la política y aún de la educación, las reformas a la constitución contribuyen al establecimiento de equilibrio al reconocer en el nuevo artículo 4o. en vigor a partir del primero de enero, el derecho a planear el número y espaciamiento de los hijos, pudiendo la mujer prever las épocas de maternidad y su incorporación al campo laboral.

Asimismo, las reformas y adiciones en referencia constituyen una de las decisiones más trascendentales del Gobierno Mexicano, ya que se adelanta a otros muchos países en relación con la recomendación que se hizo en el campo de las relaciones internacionales para adoptar las medidas necesarias para establecer la plena igualdad de derechos entre el varón y la mujer.

b) CODIGO CIVIL.

De acuerdo con lo previsto por el artículo 1o, transitorio, el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 30 de agosto de 1927 entraría en vigor en la fecha que fijase el Ejecutivo, el cual dispuso por Decreto de 29 de agosto de 1932, que el presente Código comenzase a regir el 1o. de octubre del propio año, destacándose este Ordenamiento por la aportación de grandes avances hacia la meta de una capacidad civil de la mujer igual a la del varón.

En la exposición de motivos se expresa: "La capacidad jurídica del hombre y la mujer, estableciéndose que ésta no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos".

Napoleón tenía la idea que el matrimonio consistía en la posesión legal en cuerpo y alma de una mujer por un hombre". La naturaleza ha hecho de nuestras mujeres nuestras esclavas". 3)

Fernández Clérico indica que la corriente germana fue la que provocó un concepto más suave y humano de la autoridad marital, produciendo un fenómeno emancipador de la mujer, que ha sido denominado "de la igualdad de los sexos". El mismo autor en su estudio comparativo de las legislaciones observa que existen tres tipos de ellas:

1. - Las que conservan el antiguo concepto de la autoridad del marido con los trazos del Código de Napoleón, como la española y la portuguesa.
2. - Las que igualan a la mujer con el marido, pero la dejan a éstas ciertas facultades de dirección, como la alemana y la Suiza; y.
3. - Las que colocan a los cónyuges en un plano idéntico como la Mexicana, inglesa y Rusa entre otras". 9)

La legislación civil mexicana de 1932, al equiparar la capacidad jurídica de la mujer y del hombre, le da a la primera domicilio propio, y dispone que tenga en el matrimonio autoridad y consideraciones legales iguales al marido y que, por lo mismo, de común acuerdo todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos y a la administración de los bienes de éstos.

8) Marcel Planiol, Elementos de Derecho Civil, Tomo I, Editorial J. M. Cajica, Puebla 1972, pág. 413

9) El Derecho de Familia en la Legislación Comparada. Unión Tipográfica Hispano Americana. México 1970.

"Se estableció que la mujer pudiera, sin necesidad de autorización marital, servir un empleo, ejercer una profesión o industria, o dedicarse al comercio, con tal que no descuidara la dirección y los trabajos del hogar.

La mujer casada mayor de edad puede administrar libremente sus bienes propios y disponer de ellos. También puede administrar los bienes pertenecientes a la sociedad conyugal, si así lo hubiese convenido con su esposo.

La mujer casada tiene derecho a pedir que se dé por concluida la sociedad conyugal cuando, teniendo el marido la administración de los bienes comunes, se revele un administrador torpe o negligente.

Se hizo desaparecer la incapacidad legal para que la mujer pudiera ser tutriz, fiadora, testigo en testamento, albacea y para que ejerciera el mandato.

Al llegar a la mayor edad tiene la libre disposición de su persona y de sus bienes, estando legalmente capacitada para celebrar toda clase de contratos.

No se pierde la patria potestad sobre los hijos de los matrimonios anteriores, aún cuando contraiga segundas o ulteriores nupcias.

La equiparación legal del hombre y la mujer se hacía necesaria, en 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 acti-

vidades sociales, y en muchos países toma parte activa en la vida política. En tales condiciones, era un contrasentido la reducción de su capacidad jurídica en materia civil, sustentada por el Código anterior.

La reglamentación al respecto aparece en las siguientes disposiciones legales:

"Art. Zo. - La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles".

"Art. 162. - Los cónyuges están obligados a contribuir cada uno por una parte a los fines del matrimonio y a socorrerse mutuamente".

"Art. 164. - El marido debe dar alimentos a la mujer y hacer los gastos necesarios para el sostenimiento del hogar; pero si la mujer tuviere bienes propios o desempeñare algún trabajo, o ejerciere alguna profesión, oficio o comercio, deberá también contribuir para los gastos de la familia, siempre que la parte que le corresponda no exceda de la mitad de dichos gastos, a no ser que el marido estuviere imposibilitado para trabajar y careciere de bienes propios, pues entonces todos los gastos serán de cuenta de la mujer y se cubrirán con bienes de ella".

"Art. 167. - El marido y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales: por lo tanto, de común acuerdo arreglarán todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos y a la administración de los bienes que a éstos pertenezcan.

En caso de que el marido y la mujer no estuvieren conformes sobre alguno de los puntos indicados, el Juez de lo Familiar correspondiente procurará avenirlos, y si no lo lograre, resolverá, sin solemnidad de juicio, pero oyendo a las partes y recibiendo sus pruebas, lo que fuere más conveniente a los intereses de los hijos".

" Art. 169. - Estará a cargo de la mujer la dirección y cuidado de los trabajos del hogar".

"Art. 169. - La mujer podrá desempeñar un empleo, ejercer una profesión, industria, oficio o comercio, cuando ello no perjudique a la misión que le impone el artículo anterior, ni se dañe la moral de la familia o la estructura de ésta".

"Art. 170. - El marido podrá oponerse a que la mujer se dedique a las actividades a que se refiere el artículo anterior, siempre que funde su oposición en las causas que el mismo señala. En todo caso el juez resolverá lo que sea procedente".

"Art. 171. - La mujer podrá oponerse a que el marido desempeñe algún trabajo que lesione la moral o la estructura de la familia. En todo caso el juez resolverá lo que sea procedente".

"Art. 172. - El marido y la mujer, mayores de edad, tienen capacidad para administrar, contratar o disponer de sus bienes propios y ejecutar las acciones u oponer las excepciones que a ellos corresponden, sin que para tal objeto necesite el esposo del consentimiento de la esposa, ni ésta de la autorización de aquél, salvo lo que se estipule en las capitulaciones matrimoniales sobre administración de los bienes".

"Art. 174. - La mujer necesita autorización judicial para contratar con su marido, excepto cuando el contrato que celebre sea el de mandato.

"Art. 175. - También se requiere autorización judicial para que la mujer sea fiadora de su marido o se obligue solidariamente con él en asuntos que sean de interés exclusivo de éste.

La autorización, en los casos a que se refieren los dos artículos anteriores, no se concederá cuando notoriamente resulten perjudicados los intereses de la mujer.

Esta no necesita autorización judicial para otorgar fianza a fin de que su esposo obtenga la libertad".

"Vale la pena poner de relieve la generalización de la tesis que - sustentaba que las normas del Código Civil habían dejado de tener vigencia porque, de conformidad con lo mandado en el art. 170, la capacidad de la mujer casada para prestar su trabajo no quedó sujeta a ninguna modalidad o restricción, lo que a su vez producía como efecto que si algún juez llegara a dictar sentencia prohibiendo a una mujer casada la prestación - de su trabajo, su resolución sería contraria a una ley constitucional, jerárquicamente superior a una ley ordinaria, como lo es un código civil, razón por la cual el patrono no sólo está obligado a separarla de su empresa, sino que, si lo hace, caerá en un despido injustificado ". 19)

Con el propósito de poner término a la sutil y abierta discriminación que aún conservaba en algunos sectores el Derecho Mexicano, el -

19) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., Mexico 1974, pág. 423.

Ejecutivo Federal envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Decreto de Reformas y Adiciones a diversos artículos del Código Civil, en los cuales se consagra ya, la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer. De esta suerte, la Iniciativa no sólo busca que se reglamente la igualdad sino también que se ejercite, consciente de que las normas civiles son factor determinante en las relaciones sociales básicas.

En la Exposición de Motivos, de la referida Iniciativa se afirma: "El Derecho Mexicano ha mantenido una línea progresista en este campo normativo a partir del Código de 1884. En efecto, la Ley de Relaciones Familiares de 1917, una ley revolucionaria, representó un avance significativo en relación con aquel viejo texto y trajo consigo reformas sustantivas en las instituciones del matrimonio, la tutela, la paternidad, la filiación y la declaración de ausencia.

A su turno, el Código Civil de 1929, vigente desde 1932, se fundó en las reformas sociales y políticas introducidas por la Revolución Mexicana y constituyó de este modo, un nuevo factor de modernización en las relaciones familiares. Este Código contuvo notables progresos en la equiparación de la capacidad jurídica del hombre y de la mujer.

Un nuevo paso adelante se pretende dar a la luz de las reformas que ahora se proponen. Efectivamente, las sociedades no son organizaciones estáticas. Lo que en verdad caracteriza a la estructura social es su permanente y dialéctico dinamismo. Las modificaciones estructurales van acompañadas de cambios en la mentalidad. De ahí que aún cuando se proclama el adelanto indudable que el Código Civil vigente re-

presenta en relación con sus antecedentes en materia familiar, también se advierte que contiene aún disposiciones limitativas para la mujer, que es preciso superar con apoyo en las condiciones culturales y socioeconómicas del momento.

Como natural consecuencia de la política demográfica que el Estado mexicano despliega en la hora actual, política que tendrá expresión constitucional en el nuevo artículo cuarto de la Ley suprema, cuya incorporación también he consultado a vuestra soberanía, se propone introducir un segundo párrafo en el artículo 162 a efecto de reconocer el derecho que toda persona tiene que decidir en forma libre, responsable e informada sobre el número y la frecuencia de sus hijos. Esta prevención fortalece la dimensión social de los derechos y deberes que nacen del matrimonio, epígrafe bajo el cual se halla comprendido el artículo 162.

Es fundamental la reforma que se propone el artículo 164. En efecto, a través de ella quedará afianzada, en caso de que merezca la aprobación del H. Congreso de la Unión, la igualdad entre el hombre y la mujer por lo que toca al sostenimiento del hogar, a la alimentación y a la educación de los hijos. Se trata, así, de que el vínculo matrimonial, libremente contraído, aparezca, con elevado sentido de responsabilidad y de solidaridad, obligaciones recíprocas y compartidas. Con ello se reconoce a la mujer, por lo demás, no sólo plena capacidad jurídica, sino también amplia aptitud económica para corresponsabilizarse de la unidad familiar.

En el mismo orden de ideas, es significativa la reforma sugerida

al artículo 169, a efecto de que los cónyuges resuelvan de común acuerdo todo lo conducente al manejo del hogar y a la formación y educación de los hijos, sin un deslinde legal de tareas que hoy día resulta inadecuado. Si las condiciones actuales del desarrollo de México favorecen la incorporación de la mujer a las actividades productivas en los más diversos sectores de la función económica, el vigente artículo 168 carece ya de razón de ser.

Las ideas que rigen estas reformas se proyectan hacia otros preceptos, entre los que figuran, particularmente, los artículos 169, 174, y 175, que aluden a la igualdad entre los sexos en la participación en la vida económica y social".

Comentando las nuevas reformas a la Legislación civil destacan por su importancia los siguientes artículos:

El artículo 162 alude a la procreación, la cual actualmente se conoce como Planeación Familiar, institución que fue elevada a la categoría de norma constitucional por el nuevo artículo 4o.

En el artículo 164 se habla indistintamente de cónyuges, no aludiendo ya al marido como jefe de familia.

En el artículo 165 ya no se coloca de manera preferente a la mujer; sino que se habla indeterminadamente, de los derechos de los cónyuges, de los hijos en materia de alimentos.

El nuevo artículo 163 comprende casi en su totalidad a los anteriores artículos 167 y 168, pero substancialmente dan a entender que la di -

receión y cuidado de los trabajos del hogar no quedan ya exclusivamente a cargo de la mujer.

En cuanto a los anteriores artículos 169, 170 y 171, que eran discriminatorios para la mujer, quedaron constrañidos al nuevo artículo - 169 en que habla indiscriminadamente de la capacidad para desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral o la estructura de la familia por cualquiera de los cónyuges, dejando al juez de lo familiar la resolución de cualquier oposición al respecto.

Por otra parte, me voy a permitir transcribir las opiniones más importantes que en relación con los artículos que acabo de comentar se presentaron en la Cámara de Diputados los días 10 y 12 de octubre de - 1974.

"Uno de los artículos más comentados de las iniciativas de reforma, es el 164 del Código Civil, que señala es causal de divorcio el hecho de que uno de los cónyuges no aporte nada en el sentido monetario - al sostenimiento del hogar resulta una disposición sumamente delicada y atentatoria contra la unidad familiar, toda vez que no se toma en cuenta que en un momento dado por tal circunstancia puede ser tomada como pretexto para eludir las obligaciones derivadas del vínculo matrimonial ni se toma en cuenta el problema del desempleo y del subempleo que - existe en el país.

Tal disposición tampoco considera la división del trabajo que en forma común acuerda la pareja, ni el hecho de que gran parte de las mujeres no han tenido acceso a una preparación y a una capacidad adecuada

para el trabajo. No puede aceptarse que sea causa de divorcio el que la mujer no aporte nada económicamente al hogar, por razones anunciadas" 11)

"Mientras el artículo cuarto de la Constitución dice que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, el artículo 16º del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales afirma, todavía, que la mujer estará a cargo de la dirección y el cuidado del hogar.

Es decir, la discriminación que por circunstancias un día se justificaron y que la ley estableció, ahora habrá de ser superada y la mujer casada o no, podrá trabajar y el hombre no podrá oponerse, salvo cuando se lesione la estructura social de la familia.

Por lo que toca al muy comentado artículo 164 del Código Civil que ordena que los cónyuges contribuirán económicamente al sostenimiento del hogar y a la educación de los hijos..., sería preferible una redacción más específica, porque de lo contrario en vez de favorecer a la mujer se le impondría por ley una doble carga: el trabajo remunerado y el doméstico.

c) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La reglamentación del trabajo de las mujeres y en especial de las madres trabajadoras, se estableció en los siguientes preceptos.

- 11) Efigenia M. de Navarrete, Audiencia Pública en la Cámara, EL DIA, 10 de octubre de 1974, pág. 3.
- 12) Mario Moya Palencia, propone Echeverría reformas constitucionales para acabar con la discriminación de la mujer en México, EL DIA, 10 de octubre de 1974, pág. 2.

"Art. 106. - Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades con - signadas en este capítulo".

"Art. 107. - Queda prohibida la utilización del trabajo de las mu - jeres en:

- I. - Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- II. - Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- III. - Trabajos subterráneos o submarinos.
- IV. - Labores peligrosas o insalubres.
- V. - Trabajos nocturnos industriales.
- VI. - Establecimientos comerciales después de las diez de la - noche".

"Art. 108. - Son labores peligrosas:

- I. - El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máqui - nas o mecanismos en movimiento.
- II. - Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos cortantes, martinets y de - mas aparatos mecánicos particularmente peligrosos.
- III. - La fabricación de explosivos, fulminantes, substancias in - flamables, metales alcalinos y otras semejantes.
- IV. - Las demás que establezcan las leyes".

"Art. 109. - Son labores insalubres:

- I. - Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el ma -

- nejo de sustancias tóxicas o el de materias primas que las desarrollen.
- II. - Los trabajos de pintura industrial en los que se utilicen 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".

"Art. 110. - No rigen las prohibiciones contenidas en el artículo 107 fracción IV, para las mujeres que desempeñen cargos directivos o derivados de las profesiones universitarias o técnicas o que posean la necesaria preparación profesional. Tampoco regirán las prohibiciones del artículo 109 para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas adecuadas para la protección de la salud, a juicio del Inspector de Trabajo.

"Art. 110-A. - 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 labores de la jornada".

"Art. 110-B. - Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. - Durante el período del embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o la de sus hijos, 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.
- III. - Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- IV. - En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
- V. - Durante los períodos 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 período no mayor de sesenta días.
- VI. - A regresar al puesto que desempeñaban siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.
- VII. - A que se computen en su antigüedad los períodos pre y pos natales".

"Art. 110-C. - Los servicios de Guardería Infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

"Art. 110-D. - En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras".

d) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, se suprimieron muchas de las restricciones contenidas en la ley anterior, y en la exposición de motivos se ratificó que el propósito que se persigue es la protección de la maternidad, ya que esto significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad.

El mencionado ordenamiento dispone que las mujeres disfruten de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, lo cual resulta lógico, ya que establecer limitaciones es impedir su equiparación con el hombre en el mundo del trabajo.

El propósito fundamental es la protección de la maternidad, tomando en consideración su función procreadora.

Por otra parte, el legislador quiso ser tan categórico que, saliendo de una estricta técnica jurídica, incluyó un precepto con el único -

objeto de señalar que las modalidades que se consignan para el trabajo de las mujeres, tiene como propósito fundamental la protección de la maternidad.

El artículo 166 señala los diversos trabajos en los que no debe utilizarse a las mujeres, tales como labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno industrial y el de los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

En cuanto al trabajo peligroso o insalubre, la ley señala que es aquél que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Como se observa, el único propósito que persigue nuestra ley, es la protección a la madre, por lo cual considero que estas labores sólo serán peligrosas en la medida en que puedan tener influencia en el proceso de la maternidad.

Es por ello que se ha dejado a la Medicina del Trabajo para que indique las actividades que pueden ser peligrosas para la mujer, según los avances de la tecnología, se dejó a los reglamentos especiales el señalamiento de los trabajos que queden comprendidos en la definición anterior. Con esto se entiende que estará supeditado a previo dictamen de médicos especialistas en medicina del trabajo, que serán quienes determinarán cuales son los trabajos que pueden repercutir en el proceso de la maternidad, y que además deben tomar en consideración los efectos secundarios que se pueden presentar.

Sin embargo, el artículo 168 de la ley, excluye de esta prohibición a las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente, se entiende que para tener la protección necesaria en el trabajo.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, limita en dos convenios el empleo de la mujer en trabajos insalubres, como ya hemos mencionado antes, el primer convenio de junio de 1935 prohíbe el trabajo de mujeres en lugares subterráneos en toda clase de minas, el segundo prohíbe el trabajo de mujeres en trabajos de pintura que contenga cerusa o sulfato de plomo. También se adoptó otra resolución para la protección de las trabajadoras contra las radiaciones ionizantes, y en forma muy especial para la mujer embarazada porque presenta problemas específicos que deberán ser tratados por médicos.

"Aún cuando todas estas excepciones se refieran tan sólo a las labores peligrosas e insalubres y podría suponerse que sigue en vigor la prohibición del trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche, para todas las mujeres, consideramos que una recta interpretación legal, tomando en cuenta la generalidad del artículo 165, constriñe a las citadas prohibiciones sólo a las mujeres encintas o que por razón de la maternidad no pueden atender estas labores sin perjudicar aquella función que indudablemente debe tener preeminencia". 13)

13) Euquerio Guerrero López, Manual de Derecho del Trabajo, Sexta Edición aumentada, Editorial Porrúa, S. A., México 1973, pág. 40.

En la realidad observamos que muchas mujeres prestan servicios en comercios después de las 10 de la noche por ejemplo en centros nocturnos, hoteles, hospitales, restaurantes, espectáculos públicos y, otros sin que las autoridades lo impidan.

La ley dispone que las mujeres no prestarán servicio extraordinario. La violación de esa prohibición se sanciona con el pago de un 200% más del salario que corresponde a las horas de la jornada. sin embargo consideramos que ni siquiera aún con sanción pecuniaria mayor debe permitirse la realización del trabajo extraordinario a las madres trabajadoras ya que su abuso puede traer como consecuencia el desequilibrio fisiológico de la misma.

Referente a las mujeres que no tengan la condición de madres de familia, estrictamente no cabría aplicar el artículo 169; pero la vaguedad con que está redactado podría servir de fundamento para que tales mujeres soliciten el pago del 200% del salario cuando laboren en tiempo extraordinario y no tan sólo en el caso de tratarse de madres trabajadoras.

Esta prohibición del trabajo extraordinario de la mujer debe establecerse en forma absoluta, no sólo en relación a las mujeres que tienen deberes familiares como la educación de los hijos, sino también para las mujeres solteras, ya que se evitaría el desgaste físico de la mujer que como consecuencia produce el debilitamiento y por ende se protegería la función biológica de la reproducción en un futuro, sin embargo, a pesar de que estos preceptos son realmente proteccionistas para la mujer, son constantemente violados por muchos patronos quienes obligan a sus em -

pleadas a que trabajen más allá de su jornada de ocho horas, en repetidas ocasiones y ésto es lo peor aún, sin remuneración extra alguna, no digamos doble nada en lo absoluto, esto sucede con frecuencia, ya que la obrera por miedo a perder su trabajo nunca reclama nada y mucho menos sería capaz de acusar a su patrón ante las autoridades competentes, por lo cual estimo conveniente que debería de existir una comisión de Inspección, que sin comprometer al trabajador o trabajadora, investigara cualquier anomalía en cuanto a las horas extras de trabajo.

Por lo que se refiere a la protección de la maternidad, el artículo 17º señala que las mujeres tendrán los siguientes derechos:

- I. - Durante el período del embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pié durante largo tiempo.
- II. - Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- III. - Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- IV. - En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

- V. - Durante los períodos 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 período no mayor de sesenta días.
- VI. - A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.
- VII. - A que se computen en su antigüedad los períodos pre y post natales.

Comentando la fracción IV de este artículo observamos que la Nueva Ley hace un cambio de términos, substituyendo el de "alimentar" en lugar de "amamantar" con el fin de evitar que la restricción conduzca a una interpretación que impida el necesario y periódico acercamiento entre la madre y el hijo, pues cada vez es mayor el número de infantes que se alimentan con biberón. Asimismo, resulta inadecuada la frase que agrega la ley cuando señala que la empresa debe designar el lugar adecuado e higiénico para que la mujer alimente a su hijo, por lo cual considero que debe ser la madre la que escoja el lugar adecuado y no la empresa.

Por otra parte, si la Ley quiso referirse a que en las empresas exista un lugar higiénico para que las madres cumplan ese cometido, ya que en muchos lugares del país la madre dejará a su hijo en el hogar cuando la distancia de éste centro de trabajo sea pequeña y pueda ir a alimentarlo y regresar a su lugar de trabajo dentro de la media hora con cedida.

Aunque la Ley no lo dispone entendemos que los dos periodos de media hora deben computarse dentro de la jornada normal del trabajo - sin efectuar reducción del salario.

Un apuntamiento breve sobre los artículos 171 y 172, disponen - el primero, que el servicio de guardería infantil se prestará por el Instituto Mexicano del Seguro Social; la norma proviene de las reformas de 1962 y para dictarla se tomó en consideración que no era posible obligar a las empresas en cuyo personal hay solamente dos o tres madres trabajadoras a que establezcan una guardería infantil.

La Nueva Ley del Seguro Social señala en su capítulo VI, Del Seguro de Guarderías para los Hijos de Aseguradas:

"Art. 184. - El ramo del seguro de guarderías para hijos de aseguradas cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia".

"Art. 188. - Las madres aseguradas tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo".

"Art. 189. - Los servicios de guardería se proporcionarán a los hijos procreados por las trabajadoras aseguradas desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años".

"Art. 190. - Los patronos cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de guardería infantil, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio".

El artículo 172 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, refuerza el principio que encontramos como obligación de los patrones en el artículo 132 fracción V, que consiste en el mantenimiento de un número suficiente de asientos y sillas a disposición de las madres trabajadoras, creemos y es nuestra opinión y sugerencia a la vez que debería reglamentarse no solamente para las madres trabajadoras, sino para las trabajadoras en general, ya que el estar constantemente de pie puede traer consigo una serie de enfermedades a la mujer, y esto sucede por igual a la soltera que a la madre trabajadora, ya sea joven o adulta, la mujer en general está expuesta y esto acarrea un mal funcionamiento biológico en su fase procreadora.

e) LAS REFORMAS A LA LEGISLACION LABORAL DE 1974.

Con fecha 30 de septiembre de 1974, el Ejecutivo Federal, envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Reformas a la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, para que previos los trámites legales fuera aprobada por ese Cuerpo Legislativo, habiéndose publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre del citado año, entrando en vigor el primero de enero de 1975.

En la Exposición de Motivos de la referida Iniciativa de reformas a la legislación laboral se habla " en general de la realización del trabajo extraordinario y nocturno. Los reglamenta y los limita sólo con la intención de evitar la explotación y perjuicios a la salud física y psíquica de los trabajadores. Reconoce en suma la ley, como un derecho de los trabajadores, el realizar, en las condiciones por ella previstas, este ti-

po de actividades. En las actuales condiciones del país no debería existir ningún motivo o razón para que, salvaguardando la integridad material y espiritual de la mujer, ésta no tenga el mismo derecho a realizar este tipo de trabajos, con la misma libertad que actualmente las disposiciones respectivas le reconocen al varón.

La realización de trabajos de tal naturaleza sólo podrá tener, a nuestro juicio, las limitaciones y la protección que se deriven exclusivamente del ejercicio de la maternidad y del cuidado del producto durante los períodos de gestación y de lactancia. No cabe mantener alguna otra distinción o mal entendida protección al trabajo de las mujeres, que sea susceptible de traducirse en una actitud discriminatoria hacia su participación e incorporación al trabajo.

La Ley, asimismo, ha establecido diversos trabajos como peligrosos o insalubres. Permite, sin embargo, su desempeño, cuando en el medio del trabajo se reúnan los elementos suficientes para preservar la vida y la integridad de los trabajadores.

En la presente iniciativa se sugiere la reforma de varios preceptos de la Ley Reglamentaria del Apartado -B del artículo 123 Constitucional, consecuentes, en el nivel legislativo secundario, con el espíritu y la letra de las mencionadas reformas al texto constitucional. En tal virtud se permite, ampliamente, el trabajo de las mujeres en tareas que antes le estaban vedadas, se dispone adecuada protección para la mujer trabajadora en estado de gravidez y se resuelve otorgar preferencia para la obtención de trabajo y el ascenso escalafonario, en igualdad de condicio-

nes, a quienes constituyan la única fuente de ingreso familiar". 14)

Los artículos tercero y cuarto del referido Decreto de Reformas y Adiciones a diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen:

ARTICULO TERCERO. - Se reforman los artículos 5o, fracciones IV y XII, 133 fracción I, 154, 155, 159, 166, 167, 170, fracción I, 423 fracción VII, 501 fracciones III y IV; se adiciona la fracción XXVII al artículo 132; el enunciado del Título Quinto, se adiciona con un Título Quinto Bis; se suprimen en su enunciado los capítulos I y II del Título Quinto; y se derogan los artículos 168 y 169, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 5o. - Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I a III. -

IV. - Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años,

V a XI. -

XII. - Trabajo nocturno industrial o en trabajo después de las veintidos horas, para menores de dieciséis años, y

XIII. -

Artículo 132. - Son obligaciones de los patrones:

I a XXVI. -

XXVII. - Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Artículo 133. - Queda prohibido a los patronos:

I. - Negarse a aceptar trabajadoras por razón de edad o de su sexo,

II a XI. -

Artículo 154. - Si no existiere contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tenga a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Artículo 155. - Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa que funde su solicitud.

Artículo 159. - Las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y, en igualdad de circunstancias, el que tenga a su cargo una familia.

Artículo 166. - Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 167. - Para los efectos de este título son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

Artículo 168. - Se deroga.

Artículo 169. - Se deroga.

Artículo 170. - Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. - Durante el período del embarazo, no estarán en lugares ni realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un

peligro para su salud en ese estado, sitios donde se operen aparatos o máquinas que produzcan trepidación, y levantar, tirar o empujar grandes pesos:

II a VII. -

Artículo 423. - El reglamento contendrá:

I a VI. -

VII. - Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

VIII a XI. -

Artículo 501. - Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

I y II. -

III. - A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuviera hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador, hombre o mujer mantenía relaciones de concubinato con varias personas, ninguna de ellas tendrá derecho a indemnización.

IV. - A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con el concubino hombre o mujer, que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de él.

V. -

TITULO QUINTO.

Trabajo de las Mujeres.

Artículo 164. -

TITULO QUINTO BIS.

Trabajo de los Menores.

Artículo 173. -

ARTICULO CUARTO. - Se reforma y adicionan los artículos 14, fracciones II y III; 43, fracción I; 51, Segundo Párrafo y 88 fracciones V y VI de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, - Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 14. -

I. -

II. - Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciseis años,

III. - Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción,

IV y V. -

Artículo 43. -

I. - Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingre

tos familiar; a los Veteranos de la Revolución, a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914, a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.

Artículo 88. -

I a IV. -

V. - Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas, y

VI. - Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Finalmente y como culminación a esta tesis, quiero mencionar que el Decreto de Reformas y Adiciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Leyes Secundarias, propuestas por el Ejecutivo Federal y aprobados por el Congreso de la Unión, tienen como propósito fundamental consagrar la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, principio que recoge el artículo 4 constitucional, con lo cual México se coloca como uno de los primeros países del mundo que establece en su constitución la igualdad jurídica de la mujer y el hombre, constituyendo así un punto de partida muy benéfico para la celebración del Año Internacional de la Mujer que bajo el patrocinio de la Organización de las Naciones Unidas y cuya sede de este evento será México.

CONCLUSIONES

1. - En los países desarrollados podemos decir que la mujer ha logrado en forma cada vez más concreta, una mayor igualdad de oportunidades y de trato en la vida económica y social y la eliminación en todos los aspectos de su vida laboral, de las prácticas discriminatorias que en mínima parte aun subsisten.

2. - Entre las legislaciones más avanzadas del mundo considero a la de la U. R. S. S. que consagra la igualdad de derechos de la mujer en todos los sectores de la actividad económica, política, cultural, política y social, igualdad de salarios, vacaciones, seguridad social y de instrucción.

3. - Con las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, México se coloca como uno de los primeros países que en su ley suprema, no sólo acoge los principios igualitarios entre varones y mujeres, sino que consagra el declarado derecho fundamental a la planeación familiar, que es presupuesto insuperable para un auténtico mejoramiento de las condiciones de vida de la mujer y que está vinculado con el crecimiento de sus oportunidades a la educación, al trabajo, a la salud y a la vida pública.

4. - Las nuevas reformas a la legislación laboral, permitirán la realización del trabajo extraordinario y nocturno, ya que sólo los reglamenta y limita con la intención de evitar la explotación y perjuicios a la salud física y psíquica de la madre trabajadora.

5. - La realización del trabajo extraordinario y nocturno sólo podrá tener, a nuestro juicio, las limitaciones y la protección que se deriven exclusivamente del ejercicio de la maternidad y del cuidado del producto durante los períodos de gestación y de lactancia, por lo que no debe mantenerse ninguna otra distinción o mal entendida protección al trabajo de las mujeres que sea susceptible de traducirse en una actitud discriminatoria hacia su participación e incorporación al trabajo.

6. - Igualmente, la legislación permitirá el trabajo de las mujeres en tareas que antes estaban vedadas, ya que dispone una adecuada protección para la mujer trabajadora en estado de gravidez al otorgar preferencia para la obtención del trabajo a quienes constituyan la única fuente del ingreso familiar.

7. - La única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos de la mujer y del varón, será aquella que se derive de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los períodos de gestación y de lactancia.

8. - Considero que la educación de la mujer es fundamental para que la familia mexicana alcance un nivel más alto en todos los aspectos, tanto en su función como madre de familia, guía de sus hijos, compañera y mujer trabajadora.

9. - Sin embargo, para que la mujer llegue a un plano de igualdad con el hombre es necesario modificar las estructuras mentales, sociales y económicas, producto en parte de nuestras tradiciones culturales y del desarrollo histórico como sociedad nacional.

10. - Con las reformas a las fracciones II y XI del artículo 123 - constitucional se elimina la imposibilidad de la mujer para trabajar después de las 22 horas, ya que hasta antes de estas reformas se colocaba a la mujer en una situación desventajosa en cuanto a oportunidades de trabajo, lo cual se prestaba a acciones fraudulentas por parte de sus empleadores.

11. - Al otorgarse un trabajo, no deberá tomarse en cuenta el - sexo, sino la capacidad de la persona que lo va a realizar.

12. - Considero que el disfrute de los derechos sociales, económicos y políticos sin distinción llevará tiempo, porque la tradicional forma de la educación, desde la materno infantil, hasta los aspectos más - altos de la preparación técnica y profesional, deben ser derribados, para borrar el concepto de que hay labores propiamente femeninas y otras sólo masculinas.

13. - En cuanto a los efectos de las reformas en el hogar, considero que en la medida que la estructura familiar vaya cambiando del paternalismo hacia un igualitarismo, la condición femenina también irá - cambiando y propiciando de hecho su participación, sin olvidar que es - ella el principal agente del cambio social y para que la realidad se acerque al paradigma no debe esperar a que se le otorgue graciosamente su igualdad, sino que tiene que luchar, prepararse, hacer una revisión de - sus propias estructuras mentales, pues no sólo el hombre ha sido el causante de su discriminación, sino ella misma que no ha sabido cambiar - y educar a sus hijos bajo otros conceptos sociales, debe por lo tanto procurar educarse, estudiar, analizar y tratar de entender el mundo que le rodea.

14. - Opino que es necesario la creación de un organismo que se avoque a estudiar y promover medidas para integrar a la mujer en la actividad económica; sugerir la adopción de medidas encaminadas a la promoción de empleos, organizar seminarios, emprender actividades de enlace con organismos públicos y privados sobre aquellas cuestiones relativas a las trabajadoras, realizar mesas redondas y campañas sobre temas de importancia, etc.

BIBLIOGRAFIA

Barrera Vázquez Alfredo, Historia Documental de México, Editorial U. N. A. M., México 1974.

Breña Garduño Francisco y Cavazos Flores Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, 1a. Edición, Tomo II, Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1970.

Burgoa Ignacio, Audiencia Pública en la Cámara, El Día, 10 de octubre de 1974.

Cabanellas Guillermo, Compendio del Derecho del Trabajo, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores-libreros, Buenos Aires Argentina.

Cueva Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Décima segunda edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., México 1970.

Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1a. Edición Editorial Porrúa, S. A., México 1974.

Chamberlain Neil W, El Sector Laboral, Introducción a la economía Laboral Norteamericana, Tomo I, Tipográfica Editom Argentina, Buenos Aires, 1972.

Gallart Folch Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Editorial Colección Labor, Madrid 1936.

Gómez de Aranda Luis, La excelencia y la dote laboral de la mujer trabajadora, Revista de Política Social No. 86, Madrid 1970.

Guerrero López Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Sexta Edición, aumentada, Editorial Porrúa, S. A., México 1973.

Hernainz Márquez Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, 11 Edición corregida y aumentada, Instituto de Estudios Políticos, Madrid - 1972.

Humboldt Alejandro, Ensayo Político sobre el Reyno de la Nueva España, colección Sepan Cuantos, Editorial Porrúa, S. A., México 1973.

Lemus García Raúl, Igualdad Jurídica de la Mujer, El Nacional, de fecha 11 de enero de 1975.

Muntz Earl E., Evolución del empleo de la mujer en Estados Unidos, Revista Internacional del Trabajo, Vol. LIV, Núm. 5, Ginebra 1956.

Nipperdey H. C., Evolución del Derecho Laboral en la República Federal de Alemania desde 1945: II, Revista Internacional del Trabajo, Vol. L., Núm. 2, Ginebra 1954.

Planiol Marcel, Elementos de Derecho Civil, Tomo I, Editorial J. M. -
Cajica, Puebla 1972.

Randall Margaret, Las Mujeres, Colección Mínima, No. 32, Editorial
Siglo XXI, México 1973.

Sánchez Alvarado Alfredo, "Apuntes", 1969.

Sanguinetti Freydy Alberto, La legislación Social en el Uruguay, Revista
Internacional del Trabajo, Vol. XXXIX No. 3, Ginebra 1949.

Silva Herzog Jesús, Breve Historia de la Revolución Mexicana, Editorial
C. F. E., México 1967.

Spota Valencia Alma L., La igualdad jurídica y social de los sexos, la.
Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1967.

Tatarinova N. y Korchunova E., Las condiciones de vida y de trabajo de
las mujeres en la U. R. S. S., Revista Internacional del Trabajo, Vol. -
LXII, No. 4, Ginebra 1960.

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del
Trabajo Reformada, 23 edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1974.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, To-
mo I, Editorial Porrúa, S. A., México 1973.

Turmann Max, Iniciativas Femeninas, Tomo I, Paris 1936.

Vaillant G. George, Civilización Azteca, Editorial C. F. E., México 1972.

Decreto de Reformas y Adiciones a diversos artículos de la Ley Federal
del Trabajo y Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, El Gobier-
no Mexicano, Separata No. 12, Septiembre de 1974.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-17, Tomo II, No.
70.

Diario Oficial de la Federación de 31 de diciembre de 1974.

Las Naciones Unidas, Nueva York 1969.

Organización Internacional del Trabajo, Las trabajadoras en un mundo -
en evolución, Informe Preliminar, Ginebra 1973.

O. I. T., Serie Legislativa, 1965, Br. 1.

O. I. T., Serie Legislativa, 1956, Ur. 2.

O. I. T., Serie Legislativa, 1962, Esp. 1.

O. I. T., Serie Legislativa, 1970, Esp. 2.

O. I. T., Serie Legislativa, 1970, It. 2.

O. I. T., Serie Legislativa, 1971, It. 1.

O. I. T., Serie Legislativa, 1964, Bel. 3.

O. I. T., Serie Legislativa 1967, Bel. 3.

Periódico El Día, de fecha 10, 15 y 16 de octubre de 1974.

Periódico El Nacional, de fecha 16 de octubre de 1974.

Revista Internacional del Trabajo, El cuidado de los niños durante el -
trabajo de sus madres, Vol. LVIII, Nú. 1., Ginebra 1959.

Revista Internacional del Trabajo, El empleo de mujeres en América La
tina, Vol. LIII, Nú. 2., Ginebra 1956.

Revista Internacional del Trabajo, La discriminación contra las mujeres
en materia de empleo y ocupación basada en el estado civil, Vol. LXV,
Núms. 3 y 4 Ginebra 1962.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil para el Distrito Federal.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.