



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL PRIVILEGIO QUE DIERON A LA MUJER TRABAJA-
DORA EN EL PAGO DE LA JORNADA EXTRAORDINA-
RIA, FRENTE A LA ABSURDA REFORMA LEGISLATIVA
AL IGUALARLA CON EL HOMBRE.

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a :
JAVIER ROMERO Y VALENCIA



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 MIS PADRES:

Lic. HUMBERTO ROMERO Y VALENCIA

Y

MARIA GUADALUPE VALENCIA DE ROMERO

Con mi grande amor que por ellos profeso y el reconocimiento de que todo lo que soy - se lo debo a ellos, para LOS DOS mi agradecimiento.

A MI. ESPOSA:

SOLEDAD LUNA DE ROMERO, con mi amor y agradecimiento por su impulso y apoyo.

A MI HIJITA:

MARTHA PATRICIA ROMERO Y LUNA, con todo mi amor, deseando que algún día me supere.

A MIS QUERIDOS HERMANOS:

HUMBERTO

JORGE

MARIA DE LOS ANGELES

SALVADOR.

Agradeciendo por siempre el apoyo que me
brindaron.

A MIS SUEGROS:

LEONCIO HOYO LUNA (q.e.p.d.)

ROSA LUNA VDA. DE HOYO.

Con admiración y agradecimiento:

Lic. JAVIER BARRERA REYES

Lic. ALBERTO ZAENZ VENEGAS.

Lic. JESUS ANGEL ARROYO.

A MI ADORADA TIA CATALINA VALENCIA ALVAREZ

A MI SEGUNDO PADRE:

MIGUEL ANGEL ROMERO Y VALENCIA

(q.e.p.d.)

A MI DIRECTOR DE TESIS
Lic. FLORENTINO MIRANDA HERNANDEZ,
Con cariño y admiración.

A MIS CUÑADOS:
Lic. FRANCISCO JOSE IBARRA LUPERCIO
MARTHA BARRERA DE ROMERO
LILA BAZUA DE ROMERO
ELIA MAJA DE ROMERO.

A MIS AMIGOS, COMPAÑEROS
Y MAESTROS DE LA FACULTAD.

A TODOS LOS QUE DE ALGUNA MANERA
AYUDARON A MI FORMACION PROFESIONAL.

A MIS AMIGOS, COMPAÑEROS
Y MAESTROS DE LA FACULTAD.

A TODOS LOS QUE DE ALGUNA MANERA
AYUDARON A MI FORMACION PROFESIONAL.

CAPITULO PRIMERO.-

EL DERECHO PROTECTOR DE LAS MUJERES EN MEXICO.

- a).- Epoca Precolmial.
- b).- Epoca Colonial.
- c).- México Independiente.

I.- FINALIDADES DEL DERECHO PROTECTOR DE LA MUJER.

- a).- Las Conferencias de Gerna.
- b).- Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO.-

BREVE PANORAMA HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- a).- ¿Qué es Trabajo?
- b).- Aparición del Derecho del Trabajo.
- c).- Como se considera el Derecho del Trabajo en la Actualidad.

CAPITULO TERCERO.-

I.- LA JORNADA DE TRABAJO.

- a).- Breve Panorama Histórico.
- b).- Distinción entre las Diversas Jornadas de Trabajo.
- c).- Principios.

II.- LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

- a).- Concepto.
- b).- Computo.
- c).- Retribución.

CAPITULO CUARTO.-

SITUACION JURIDICA DE LA MUJER.

CAPITULO QUINTO.-

LA MUJER TRABAJADORA EN LA LEGISLACION LABORAL.

- a).- Constitución de 1917.
- b).- Código Civil.

- c).- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- d).- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- e).- Las Reformas a la Legislación Laboral de 1974.

CAPITULO SEXTO.-

LA PROTECCION DE LA MUJER EN NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO.

- a).- Igualdad Juridica entre el Hombre y la Mujer.
- b).- Trabajo "nocturno.
- c).- Jornade Extraordinaria.
- d).- Labores Peligrosas e Insalubres.
- e).- Protección a la Maternidad.
- f).- Sanción por violaciones cometidas a la Legislación Protectora de las - Mujeres.

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

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

C A P I T U L O I.

EL DERECHO PROTECTOR DE LAS MUJERES EN MEXICO.

- a).- EPOCA PRECOLONIAL.
- b).- EPOCA COLONIAL.
- c).- MEXICO INDEPENDIENTE.
- d).- FINALIDADES DEL DERECHO PROTECTOR DE LA MUJER.
- e).- LAS CONFERENCIAS DE BERNA.
- f).- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

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 Vikingos 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 clán para expresar una división trivial sin connotación de descendencia masculina o femenina", (1) veinte de estos clanes consti

tufan una tribu, cada uno de las cuales reglamentaba sus propios asuntos.

Desde que la niña nacio, era recibida con halagos por sus padres y parientes, y el padre decia 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 humana, la nacida de mi. Tú eres mi sangre, mi color; en tí esta mi imagen. Ahora recibo, escucha: vives has 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 tí misma, date cuenta. Aquí es de éste modo: no hay alegría, no hay felicidad, hay angustia, hay preocupación, -- cansancio. Por aquí surge, crece el sufrimiento y la preocupación. Aquí la tierra el 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 diez ó doce años como mujercitas muy bien educadas ya. A los doce 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)

Por otra parte, cabe señalar que en la civilización azteca un hombre era apto para el matrimonio a la edad de veinte años y la mujer se consideraba madura a los dieciséis 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 en 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 conti-

nue 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 Medievo. 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 sostenerle 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 -- clén.

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 per

sonal era grande y eran frecuentes los casos en que la 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 del 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 sí 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 vi-

vidoras, 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 valando 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 galenas". (4)

b).- EPOCA COLONIAL.

Durante la época en que México fue colonia de España, se expidieron las Leyes de Indias que eran las que regían el destino de la Nueva España. Estas leyes fueron dictadas con el afán de proteger a los aborígenes, y la situación legal aunque utópica, en que estaban colocados 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 dieciocho años; La Ley número XVII dictada el 21 de septiembre de 1541, ordenaba que los indios que trabajasen en tierras 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 libertad para que en su casa hilaran y tejieran y pagaran así su tributo; en 1583 se dictaron las Leyes XI y XII que respectivamente ordenaban, que cuando se trabajase en sitios muy distantes se hiciera la paga un sábado en un lugar y el siguiente en otro, y que ese día se trabajase una hora menos, para poder efectuar las pagas y no mermar las horas de descanso del trabajador, la Ley dictada en 1594 prohibía que los indios prestasen 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 hicieran 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 trabajos 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, ésta tiene semejanza con las "Hermandades del Socorro" de los siglos XVII y XVIII en España. En 1862 se organizó el Círculo de Obreros y tres 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 texto original. Además se reglamentaba la forma para que un obrero pudiera encontrar trabajo mediante esta organización, éste Círculo llegó a contar con cerca de ochocientos 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 ésta ocasión se incluyó por primera vez a la mujer como obrero.

El deseo del Congreso era como se expresó en el mismo "ocuparse 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 pretensión de sus componentes, era luchar con ahínco 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 fué de gran resonancia en el país y en ella la mujer se convirtió en compañera de lucha, la revuelta fracasó y fué la unión más fuerte de ellas y de los trabajadores, pues entonces se formaron grupos como el de la "Hijas de Anáhuac", que fueron fervientes defensoras, en ellas muchas agrupaciones lucharon, viendo coronados sus esfuerzos al triunfo del partido liberal.

En el año de 1906, el General 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 ésta 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 General Salvador Alvarado, expide la convocatoria para que tenga verificativo el Primer Congreso Femenil

ta 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 aspiraciones que la liberten de la Tutela Social y de las tradiciones 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 éstos ideales, o sea de libertar y educar a la mujer, es - concurrendo 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)

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 po- blación en forma más íntima de lo que ocurre con el hom- - bre; pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía pa- ra el hogar y futuro de la raza; de ahí que sea preciso -- adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su sa- lud y que la protejan contra un trabajo excesivo y contra- las posibles intoxicaciones en labores insalubres o peli- - grosas.

Por otra parte, la maternidad exige una protec- - ción especial, tanto en el período anterior como en el pos- terior al parto, pues en éstas épocas se encuentra la mu- - jer impedida para trabajar y debe así mismo tener cuidado- con el producto:

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

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 estu- - dios 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, Serbia 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, dicha excepción de los talleres industriales, pero -- dentro de él quedaría 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.

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fué 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, rea firma 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 considera ciones de libertad y dignidad, seguridad económica y en -- igualdad de oportunidades". (6)

El lema de la Organización Internacional del Trabajo, tomado de la Declaración de Filadelfia, es: "La po-- breza, 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 recomendacio-- nes se dividen en dos grupos:

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

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

El primer grupo comprende aquél 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.

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.- 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 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 previene en el artículo citado, al reanudar sus labores, deberá disfrutar la mujer de dos descansos diarios, de media hora cada uno, para amamentar 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 en 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 1948 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 de 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 se

manas, 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 amamentar a los hijos deben computarse en la jornada de trabajo. (8)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Vaillant C. George, Civilización Azteca, Edit. C.F.E. México 1972.
- 2.- Alma L. Spota Valencia, La Igualdad Jurídica y Social de los Sexos; Primera Edición; Editorial Porrúa, S.A. México 1967.
- 3.- Alejandro Humboldt, Ensayo Político sobre el Reyno de la Nueva España; Colección.
- 4.- Alfredo Barrera Vázquez, Historia Documental de México; Editorial U.N.A.M.; México 1964.
- 5.- Jesús Silva Herzog; Breve Historia de la Revolución - Mexicana. Editorial C.F.E. Página 233.
- 6.- Las Naciones Unidas, Naciones Unidas, Nueva York, - - 1969. Página 550.
- 7.- Ob. Cit. Página 551.
- 8.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A., México -- 1970. Página 902 y siguientes.

C A P I T U L O I I .

BREVE PANORAMA HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- a).- ¿QUE ES TRABAJO?**
- b).- APARICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.**
- c).- COMO SE CONSIDERA EL DERECHO DEL TRABAJO EN
LA ACTUALIDAD.**

BREVE PANORAMA HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

a).- ¿QUE ES TRABAJO?

Concepto Sociológico.- Tanto en la antigüedad como en la actualidad encontramos que la idea "Trabajo" es indispensable conceptuarla sociológicamente. Desde los más remotos tiempos en que los hombres trataban de hallar una solución a su subsistencia, cuando se dieron cuenta que les era imposible vivir aislados, hasta nuestros días en que ya se encuentra perfectamente estructurada y cimentada la función laboral, pasando por los grandes movimientos, la lucha de clases, etc., encontramos dicho concepto "Trabajo" como uno de los principales motores en la máquina social.

Mucho se ha hablado al respecto, ya que Aristóteles encontraba una primitiva forma de dividirlo. Adam Smith en su "Teoría de los Sentimientos Morales" nos dice que entre los seis motivos que mueven la conducta humana, se encuentra el "hábito del trabajo".

Emilio Durkheim, por sus ideas, es considerado como el principal defensor de la División del Trabajo. Considera que la División del Trabajo consiste en la distribución de las funciones, actividades o laborales entre los integrantes de una colectividad. Dice que ésta división del trabajo produce todas las formas de la solidaridad humana o sea, todas las manifestaciones de la Vinculación entre los-

hombres.

Para éste autor todo fenómeno social, toda insti-
tución colectiva, se explica básicamente por el fenómeno de
la División del Trabajo. Dice "Es el Trabajo, el factor so-
cializante, el factor entre los hombres".

Divide su Sociología Sistemática en dos partes:

Estática y Dinámica.- La Estática nos habla de --
una división del trabajo por disimilitud o semejanza, así -
que: La División del Trabajo por similitud, produce la soli-
daridad mecánica y la División del Trabajo por Similitud --
produce la solidaridad orgánica.

La División del Trabajo, significa la repartición
de las actividades y puede corresponder a cada miembro con-
funciones iguales, solo que en menor cantidad. Este es un -
tipo de división por similitud, se ha dividido, pero no di-
ferenciado, produciendo la vinculación mecánica.

La División del Trabajo por Disimilitud, es más -
profunda más intensamente evolucionada y consiste en distri-
buir las actividades o funciones entre los miembros del gru-
po, en dicha distribución cada miembro desempeña funciones -
diferentes. Es ésta división la que produce la solidaridad-
orgánica, aquí los individuos se encuentran más diferencia-
dos por las funciones que cada uno desempeña dentro del gru-
po.

La Dinámica Social, tiene por objeto estudiar el tránsito de un tipo de división por similitud a disimilitud, con las formas sociales que le acompañan, aumentando así el número y la intensidad de los miembros del grupo.

En conclusión vemos que Durkheim opina que el motor histórico y actual en todas las funciones e ideales -- del hombre, tiene como antecedente inmediato e indispensable la división del trabajo. Al igual que Tarde considera que toda explicación se encuentra mediante el fenómeno de la imitación, Feud la encuentra en función del sexo, Spencer mediante los órganos biológicos, Comite mediante las relaciones causales, etc.

Concepto Económico.- Son las actividades humanas dedicadas a la producción, conocidas usualmente con el nombre genérico de "Trabajo", éste supone un aprendizaje espontáneo o dirigido que no puede realizarse sin la cooperación de la naturaleza.

Las facultades humanas que se utilizan son de -- dos clases tan distintas que han determinado, algunas veces, la consideración superada del trabajo que dan lugar.- Estas son: la energía física, fuente del trabajo material o de ejecución, que la técnica intenta ir trasladando -- progresivamente a las fuerzas de la naturaleza para evitarle al hombre esfuerzos penosos. Y la Naturaleza Racional , fuente del trabajo intelectual de dirección, no suscepti--

ble de ser reemplazado por ningún otro mecanismo, encargada de decidir en cada caso los métodos a seguir, así como la combinación adecuada de factores a emplear para obtener el resultado perseguido con el mínimo desgaste. Atendiendo a su materia voluntaria y racional se señala lo que se quiere obtener y elige el momento oportuno, el Trabajo - - constituye, en la conjunción de sus dos formas, el elemento decisivo en la producción.

· Concepto Jurídico.- El anteproyecto de la Ley - Federal del Trabajo de 1970, en su artículo sexto, dice: - "Se entiende por Trabajo toda actividad humana libre, intelectual, material independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Cabe hacer mención que la actividad humana reúne tanto el esfuerzo físico como intelectual en su realización.

Existe trabajo en los que puede destacarse más - el esfuerzo material o bien el intelectual, más no por - - ello podemos decir que sólo exista uno de ellos.

b).- APARICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo es de reciente formación, las instituciones laborales han ido evolucionando en las - diversas etapas históricas, así como han ido variando los - distintos criterios o principios, con arreglo a los cua--

los se han regido las relaciones de trabajo.

Este Derecho tuvo su origen en la necesidad de resolver el llamado problema social, que surgió por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, engendrando así la lucha de clases, al decir de Grecia Oviedo.

Paul Pic, en su Legislatura Industrial, divide la historia del Derecho del Trabajo en cuatro grandes períodos:

1.- Antiguo, caracterizado por la esclavitud, -- los artesanos colegiados y la industria familiar.

2.- Feudal, en el que todo giraba en torno a los grandes señores, dueños de vidas y haciendas.

3.- Monárquico, donde el poder real se sobre las ruinas del feudalismo, para dar auge a la industria y legislar en materia laboral.

4.- Moderno, que comprende desde finales del siglo XVIII hasta nuestro siglo y se caracteriza por los esfuerzos realizados por obtener la libertad industrial.

Se ha señalado como antecedente del Derecho del Trabajo los Collegia Opificum, en Roma y los Corps. De Metier en Francia, aún cuando en realidad hayan sido corporaciones o asociaciones equiparebles a los actuales uniones de propietarios en pequeño; por lo que es dudoso concluir que tales colegios y asociaciones hayan sido el origen del

Derecho del Trabajo, ya que la estructuración del Derecho-Laboral obedeció al afán de rescatar a los económicamente-débiles, de la esclavitud, al deseo de acabar con la explotación del hombre por el hombre, así como a la necesidad - de humanizar las relaciones entre el capital y el trabajo.

Así las cosas, se puede decir que el Derecho del Trabajo nació como un Derecho protector de la clase trabajadora, sometida y explotada no sólo por la ambición del -capital, sino por el principio de la Autonomía de la Voluntad que proclamaba el Derecho Civil, como base y esencia de toda relación contractual.

La Ley de la Oferta y la Demanda impedía el establecimiento de condiciones justas de trabajo.

El obrero para poder sobrevivir necesitaba aceptar ofrecimientos infrahumanos, basados en que la libertad de la voluntad era la máxima ley de los contratos. Sin embargo, no se obligaba al débil a que aceptara, pero éste debía aceptar para vivir.

Para completar la situación panorámica del obrero, hay que agregar la aparición de la máquina, que vino a desplazarlo inevitablemente de su empleo, única fuente de ingresos.

El problema se acrecentó cuando en Inglaterra en el año de 1764 se inventó la primera máquina de tejer, que trabajo consigo la desocupación en masa de los obreros ma-

nuevas, los que para defenderse ante tal situación formaron asociaciones de representación común que más tarde formarían la verdadera solidaridad y conciencia de clases. Es en éste momento cuando se puede hablar ya de un verdadero Derecho del Trabajo, que trataba de equilibrar los factores de la producción y de garantizar a los obreros estabilidad de su empleo y que pugnaba ante todos, por obtener prestaciones razonables que permitieran al trabajador una vida decorosa.

En 1824, el Parlamento Inglés, reconoció el Derecho de Asociación a los obreros, que formaron las Trade Unions (primeros sindicatos).

En 1824, se formuló un programa político, económico y social que exigía una legislación obrera.

En 1848, estalló en Francia la Revolución que iba a modificar la situación que prevalecía en favor de la República, pero el proletariado no se conformó con ésto, quería una República Social y se inició la lucha por una legislación del trabajo con los siguientes puntos fundamentales: Reconocimiento del Derecho de Trabajar; Organización del Trabajo; Creación de un Ministerio para Garantizar tales Fines.

En Alemania, Bismarck, es el padre de la evolución laboral, al promulgar la legislación más completa en materia social, además de crear los llamados Seguros Socia

les.

En ésta forma, el Derecho Laboral, lentamente iba independizándose del Derecho Civil.

Para 1862, en Inglaterra ya existía el Primer Contrato Colectivo de Trabajo, que rompía los moldes tradicionales del Derecho Civil y que garantizaba la existencia de un Derecho Laboral Autónomo.

En 1884, en Francia, se reconocía definitivamente el Derecho de Asociación Profesional, que permitió la consolidación del Derecho del Trabajo.

En 1890, en Alemania, se creó una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo, lo que sirvió de antecedente directo a la Constitución de Weimar de 1919, donde se reconoció a la jurisdicción especial competencia para resolver los conflictos colectivos y económicos.

Con el Tratado de Versalles, el Derecho del Trabajo se internacionalizó, al dictarse normas de observancia obligatoria en beneficio de la clase trabajadora.

En fijación de la jornada de trabajo, encontramos también otro motivo muy importante para la aparición de éste derecho. Ya que existían jornadas completamente desacordes con el salario que percibía el obrero.

Así buscaban reducción en las jornadas y aumento

en los salarios.

En nuestro país surgió como legislación más importante de esa época las "Leyes de Indias", enfocada a la protección de los indios. Estas leyes contenían disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de -- las tiendas de raya, etc.

En la elaboración de la Constitución de 1857, estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo, al ponerse a discusión el artículo cuarto del Proyecto de Constitución, -- relativo a la libertad de industria y derecho del trabajo; -- pero lamentablemente se confundieron los dos aspectos de intervencionismo de Estado y ésto hizo que el Constituyente -- se desviara del punto de discusión y votara contra el Derecho del Trabajo.

Vallarta pensó que fuera el Código Civil el que -- reglamentara las cuestiones del trabajo y quizá pensó en -- una legislación protectora de los obreros, pero, salvo algu -- nas modificaciones siguió los lineamientos del Código Fran -- cés, con el contrato de obra.

Reunió en el Código Civil, en un sólo título, los siguientes contratos: Servicio Doméstico, Servicio por Journal, Contratos de obra a destajo o precio alzado, de los -- porteadores y alquileres, Contrato de Aprendizaje, Contrato de Hospedaje.

Cabe hacer notar que nuestro Derecho trató de digniu

ficar el trabajo, rompiendo con la tradición que consideraba al trabajo como un arrendamiento. Otro aspecto en que nuestra legislación superó a la francesa fué en permanecer fiel al principio de igualdad y suprimir las presunciones consignadas en beneficio del patrón.

Tocante a la legislación en accidentes de trabajo, diremos que en el Derecho Civil Mexicano no se consignaba mas principios de responsabilidad que el de culpa. -- Posteriormente aparecen dos intentos por suprimir la teoría de la culpa por la del riesgo profesional, cuya iniciativa corresponde al gobierno del Estado de México, Don José Vicente Villada y el Gobernador de Nuevo León General - Bernardo Reyes.

La Ley de José Vicente Villada, tiene dos consideraciones principales:

I.- Que el patrón estaba obligado a indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales.

II.- Que todo accidente se presume probado por el trabajo mientras no se probara lo contrario.

La Ley de Bernardo Reyes, se encuentra más completa. Concordaba con la de Villada al imponer al patrón - la obligación de indemnizar a sus obreros para los accidentes que sufrieran, así como también en cuanto dejaba a cargo del patrón la prueba de la exculpante de responsabili--

dad.

Hablaba de accidentes producidos por materias in salubres o tóxicas, se señalaba las industrias en que tendría aplicación la Ley, podrían considerarse incluidas todas las empresas, ya que la misma hablaba de "cualquier -- otra industria similar a las enunciadas".

Las indemnizaciones eran muy superiores a las de las Leyes de Villada.

La legislación en el Estado de Jalisco se inició dos meses antes que la de Veracruz. Estas Leyes no consideraron ni la Asociación Profesional ni el Contrato Colectivo. Estas leyes comienzan con el decreto del 2 de Septiembre de 1914, de Manuel M. Dieguez, consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y almacenes de ropa.

A éste le siguen los decretos más importantes -- del 7 de octubre y 20 de diciembre de 1915 de Manuel Aguirre Berlanga que reglamentó los aspectos principales del - Contrato Individual de Trabajo; algunos capítulos de Previsión Social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero casi en todos sus artículos empleó el término obrero, lo que necesariamente limitaba su campo de aplicación tal como ocurría en las legislaciones europeas.

Tocante al Estado de Veracruz, en 1914 se inició

un intenso movimiento de reforma, que vino a culminar con uno de los primeros y más importantes brotes del Derecho Mexicano del Trabajo. La Revolución y la lucha contra Huerta hicieron que el Gobierno Constitucionalista se apoyara en las clases trabajadoras y de ahí que las organizaciones obreras no solo fueron permitidas sino aún comentadas.

El 4 de octubre de 1914, sale a la luz la Ley -- del Trabajo de Cándido Aguilar, ésta hablaba de jornadas de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, provisión social, enseñanza, inspección del trabajo, tribunales de trabajo.

La Ley de Agustín Millón, del 6 de octubre de -- 1915, quien fuese Gobernador provisional de Veracruz, habla sobre la Ley de Asociaciones Profesionales.

El 12 de abril de 1915, se formuló el Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, del Licenciado Rafael -- Surbarán, era ésta un intento de reforma a la Legislación Civil. Trataba de sustituir el criterio intraindividualista que priva en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrones y obreros.

Consta el proyecto de siete secciones: Disposiciones Generales, Derechos y Obligaciones de los Patrones y -- Obreros, Jornada Máxima y Salario Mínimo, Reglamento de Taller, Reglamentación del Contrato Colectivo de Trabajo, que

comprendía además lo relativo a sindicatos y disposiciones complementarias.

Legislación del Trabajo en el Estado de Yucatán, del 14 de mayo de 1915, trata de la naturaleza de la legislación de trabajo, de las autoridades del trabajo, las que eran de gran importancia al quedarles encomendada la vigilancia, aplicación y desarrollo de la Ley del Trabajo, la Organización de clases, los convenios industriales, las huelgas y paros, las bases fundamentales del trabajo.

En Colima hubo un movimiento que tuvo muy poca importancia durante el año de 1916.

Como se vé el objeto del Derecho del Trabajo era el de darle al trabajador una protección de la que carecía para que de ésta manera pudiera equilibrarse un poco más la balanza social, que tan inclinada estaba al lado del patrón.

La idea de transformar la Ley del Trabajo en garantía social, plasmada en la Constitución, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada por la Diputación de Yucatán en base a los resultados obtenidos en su estado por la Ley Alverado.

En el Artículo 123, se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante, que habían sido la preocupación fundamental de un pueblo --

que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

Puede considerarse la legislación del General Alvarado, el intento más serio y completo de la Reforma integral del Estado Mexicano, que sirvió de antecedente directo a los constituyentes de 1917. La redacción del Artículo 123 Constitucional se debe, según la opinión de Don Antonio Díaz Soto y Gama, en gran parte al licenciado José - Natividad Macías.

Este artículo consagra primordialmente disposiciones relativas a: Jornada de Trabajo, Salario Mínimo, Salario en General, Participación de Utilidades, Protección a las Mujeres y a los Menores de edad, Despido y Separación del Trabajo, Asociaciones, Huelga y Paro, Disposiciones Varias como las relativas a las agencias de Colocación a las casas para Obreros, Servicios Públicos, Escuelas, Medidas contra la Embriaguez, Patrimonio Familiar, Autoridades del Trabajo,

El Artículo 123 marca un momento crucial en la - Historia del Derecho del Trabajo, siendo éste el paso más importante dado por un País, para satisfacer las demandas de la clase trabajadora.

Surge así el Derecho del Trabajo, con todas las limitaciones propias de una rama nueva de la ciencia, sin embargo se ha realizado ya el esfuerzo y poco a poco se --

va haciéndo logros, cada vez mayores.

"Su naturaleza dinámica y humana son cambiantes-- por necesidad, su renovación se impone, en beneficio de la clase trabajadora, que naturalmente tiende a lograr su mayor perfección material y espiritual. Sin embargo, sus -- principios rectores permanecen incólumbos. Su espíritu -- protector no puede ser sustituido en perjuicio de los obrg ros". (1)

c).- COMO SE CONSIDERA EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUA-
LIDAD.

Como ya hemos visto, el Derecho del Trabajo surge como un derecho de la lucha de dos grandes clases, la - trabajadora y la patronal; protegiendo al trabajador, que-- en virtud del principio civilista de la autonomía de la vg luntad, se encontraba siempre en constante desventaja frente al capital.

No podríamos negar que el Derecho del Trabajo, - nació ante la necesidad imperiosa de proteger a los traba-
jadores; no sólo del capitalista; sino del propio maquinio
mo que provocaba su desempleo.

Aún en nuestros tiempos quiere hacerse del Dere-
cho del Trabajo, un derecho de clases, un derecho cuyos --
preceptos vayan únicamente encaminados a proteger al trabaj
jador, tanto en la seguridad de sus empleos como en todas-
y cada una de las prestaciones que se le han otorgado.

va haciéndolo logros, cada vez mayores.

"Su naturaleza dinámica y humana son cambiantes-- por necesidad, su renovación se impone, en beneficio de la clase trabajadora, que naturalmente tiende a lograr su mayor perfección material y espiritual. Sin embargo, sus -- principios rectores permanecen incólumbos. Su espíritu -- protector no puede ser sustituido en perjuicio de los obreros". (1)

c).- COMO SE CONSIDERA EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD.

Como ya hemos visto, el Derecho del Trabajo surge como un derecho de la lucha de dos grandes clases, la trabajadora y la patronal; protegiendo al trabajador, que en virtud del principio civilista de la autonomía de la voluntad, se encontraba siempre en constante desventaja frente al capital.

No podríamos negar que el Derecho del Trabajo, nació ante la necesidad imperiosa de proteger a los trabajadores; no sólo del capitalista; sino del propio maquinismo que provocaba su desempleo.

Aún en nuestros tiempos quiere hacerse del Derecho del Trabajo, un derecho de clases, un derecho cuyos -- preceptos vayan únicamente encaminados a proteger al trabajador, tanto en la seguridad de sus empleos como en todas y cada una de las prestaciones que se le han otorgado.

Más no por ello puede considerarse que sea éste, un Derecho Unilateral que se incline únicamente hacia la búsqueda del bienestar y la seguridad del que trabaja, sino que por el contrario, es un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo.

Es por ello que en nuestros tiempos, por medio de éste Derecho, se busca el entendimiento y la conciliación de los intereses de éstas dos clases, tan poderosas dentro de la economía nacional.

Se está tratando que con la mayor educación de los patrones y de los trabajadores, la pujante industrialización de nuestra patria, quizá por la intervención más constante y eficaz de las autoridades competentes, la pugna entre los dos factores de la producción, esté por terminar, en beneficio de los intereses de la comunidad.

Así, tendiendo siempre hacia la idea que es el Derecho Laboral, un Derecho conciliatorio, de mútua colaboración, han surgido nuevos criterios, que inspirados en los principios de la justicia social tratan de desterrar la idea, que es la lucha de clases la que viene a ser fundamento esencial de éste Derecho.

Al respecto, FEDERICO MANTILLA MOLINA, Subdirector del Instituto de Administración Científica de las Empresas, nos dice:

"En la relación laboral, el empresario debe tener plena --

conciencia de su grave responsabilidad social,... el obrero, por su parte debe contribuir eficazmente..... ambos deben saldar sus antagonismos, que sólo producen el desequilibrio y la disgregación, la inseguridad en las inversiones, la depresión en el rendimiento de la mano de obra, la disminución en la calidad de los productos, la escasez y - la carestía en general". (2)

Al decir del maestro Baltazar Cavazos, para que el Derecho Laboral pueda cumplir su labor armonizante de los intereses del capital y del trabajo, debe basarse en tres principios: El Respeto Mutuo de Derechos, La Comprensión Recíproca de Necesidades y la Coordinación Técnica de Esfuerzos.

Por medio del respeto mutuo, patronos y trabajadores, encontrarán la garantía jurídica de la paz social - en sus empresas, trabajarán de manera más armoniosa, disminuyendo los conflictos y será en beneficio de la productividad.

Es más, dicho respecto no solamente tendrá que existir de una manera voluntaria, ya que de no ser así, -- las autoridades del trabajo harán que exista el mencionado respeto.

Tocante a la comprensión recíproca de necesidades mutuas podemos decir, que el trabajador no siempre tendrá que ver en el patrón un enemigo, alguien que siempre -

secará ventaja de él, sino que el patrón, aparte de las obligaciones que tiene para con el trabajador, tiene problemas, por el mantenimiento de la industria, la falta de materia prima, las gravaciones fiscales, la competencia, necesidades personales, etc. Así mismo el patrón debe considerar que el trabajador no puede alcanzar las metas señaladas para su condición humana solamente con la percepción de un salario, regular o bueno, sino que necesita también de estímulos y ayuda para elevar su nivel cultural, económico, social. Obtener condiciones más favorables de trabajo, etc.

Mas estos dos postulados por sí solos, no darían en la práctica los resultados deseados, sino que es necesario también de una coordinación técnica de los factores de la producción, ya que al hacer una organización y una administración científica del trabajo se obtendría resultados por demás positivos. Es por ello que debe aplicarse dentro de la industria todas las nuevas ideas del Derecho Laboral, en provecho no sólo de sus propios intereses sino de una productividad, que de ésta suerte tendría que ser más variada, de mejor calidad y de un costo más bajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Cavazos Flores Baltazar, Mator et Magistras y la evolución del Derecho del Trabajo, Editorial Argentina, 1964, Páginas 34 y 35.
- 2.- Iden, Ob, cit.

C A P I T U L O I I I .

I.- LA JORNADA DE TRABAJO.

- a).- BREVE PANORAMA HISTORICO.
- b).- DISTINCION ENTRE LAS DIVERSAS JORNADAS DE -
TRABAJO.
- c).- PRINCIPIOS.

II.- LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

- a).- CONCEPTO.
- b).- COMPUTO.
- c).- RETRIBUCION.

LA JORNADA DE TRABAJO.

a).- BREVE PANORAMA HISTORICO.

Es éste uno de los principales objetivos que impulsó al trabajador a buscar una reglamentación a sus derechos, siendo una de las primeras formas como se manifestó el intervencionismo del Estado. (1) En la antigüedad y en la Edad Media la Jornada de Trabajo era impuesta unilateralmente por el amo. Cuando la prestación de servicios quedó regulada por el Derecho Civil, se dejó a la voluntad de las partes su fijación, lo que hacía que el patrón fijara la jornada que le conviniera, sin permitir la intervención del Estado, limitando éste sus funciones, a la vigilancia del estricto cumplimiento de lo pactado. La jornada coincidía casi por lo regular con el día y resultaba tan largo como éste.

Contrariamente, a lo largo de la jornada el salario resultaba escaso, dando lugar a la lucha obrera, la cual después de muchas vicisitudes logró algunos dividendos.

Plasmada las leyes de protección a los trabajadores, jornadas más humanas y salarios mínimos.

Ya en el siglo pasado existía en algunos Estados la preocupación por reducir la Jornada de Trabajo, con ob-

jato de atenuar la explotación del Trabajador.

En Neu Lanerk, fue Roberto Owen el primero en intentar la reducción de la jornada. Sin embargo no hubo seguidores suficientes para que ésto cristalizara en favor de el oprimido. En el Parlamento Inglés se logró que se fijara la jornada de once horas, pero solo en algunas industrias como la de hilados y tejidos.

En los Decretos de la Convención Francesa de 1848 hubo un intento de reglamentación y no faltaron las peticiones obreras en sentido de una jornada más justa.

Siendo las más importantes las de los partidos -- alemanes como Einsenach Gotha y sobre todo la contenida en el Erfurt de 1891.

La reducción en el tiempo de la prestación del -- servicio no encontraba eco en la industria ya que se consideraba que la disminución del trabajo traería como conse--cuencia una disminución en la riqueza del país. Pero no se tomaba en cuenta que el trabajador al sentirse rendido no--desempeñaría una labor eficiente, sino por el contrario se ganaba en tiempo pero no en calidad.

Fueron muchos los estados que presentaron proyec--tos para la fijación de una jornada máxima de trabajo, pe--ro sólo en 1915, Uruguay satisfaciendo la aspiración obre--ra de de dividir el día en tres partes iguales de ocho ho--

ras cada una, señala la Jornada Máxima de ocho horas, quedando ocho para descansar y ocho para dormir.

El 10. de Noviembre de 1919, tuvo lugar la primera conferencia celebrada en Washington, teniendo entre sus objetivos la implantación de la jornada de ocho horas, - - aprobadas y entrando en vigor en 1921, después de los actos formales de cada Estado.

En el Derecho Alemán, la introducción de la Jornada de Trabajo de ocho horas se debe a los Decretos del 23 de Noviembre de 1918 para los trabajadores de la industria incluida la actividad minera y de marzo de 1919 para los empleados. El 30 de Abril de 1938 se expidió una nueva versión de esos decretos, sin que se hayan hecho modificaciones de fondo, según expresa Arthur Nikisch, quien sostiene también, que es éste decreto la Legislación Vigente. (2).

La Legislación Alemana mejoró la Convención de Washington en cuanto que, además de los obreros de la industria incluyó a los empleados, dejando fuera a otro grupo entre los que se mencionan a los campesinos y domésticos. Pero no abarcó del todo las necesidades obreras, debido a que las excepciones que presentaba, la jornada podía ser aumentada a diez horas ó más.

En cuanto a Italia, es en el decreto del 12 de Mayo de 1919, cuando se fija en ocho horas la jornada de las

personas ocupadas en los ferrocarriles, tranvías y en la navegación.

Le sigue la Ley del 15 de Marzo de 1923 y su reglamentación del día 10 de Septiembre del mismo año, para los trabajadores y empleados de la industria y del comercio así como aplicados también a los trabajos agrícolas. - La Ley del 16 de Marzo de 1926, para los empleados particulares.

La Ley del 15 de Marzo de 1923, fijó en ocho horas de trabajo efectivo o de cuarenta y ocho horas a la semana la duración de la Jornada de Trabajo, excluyendo a los domésticos, al personal directivo de las empresas y a los agentes viajeros.

El reglamento para el trabajo agrícola y forestal se procuró asegurar ocho horas de trabajo efectivo, no computando en la jornada el tiempo necesario para trasladarse al lugar del trabajo, ni los descansos.

En el mismo decreto quedaron separados los aparceros y las personas encargadas de puestos de dirección. Finalmente en el contrato de los empleados particulares, se fijaron las medidas indispensables para hacer efectivo el principio de las ocho horas.

Lo que señala también la Legislación Italiana, es que debe pagarse un salario adicional, en los trabajos pre

paratorios, completamente y de fuerza mayor.

Bélgica en el año de 1843; trata de limitar la duración de la jornada de trabajo, pero es hasta el 31 de Diciembre de 1909, que se dictó una Ley fijando como máximo una jornada de ocho horas diarias en las minas de carbón.

Después de la guerra y ante la influencia de la Convención de Washington y de la Legislación Francesa, se dictó la Ley del 14 de Julio de 1921. La Ley Belga, es menos general que la Francesa, en cuanto que se extiende a un menor número de trabajadores.

Para los efectos de su aplicación; divide a las empresas en grupos; las que quedan obligadamente sometidas a ella, las que un decreto oficial puede incluir dentro de sus prescripciones y las que quedan fuera de su radio de acción.

Para las personas y empresas que quedan dentro de la Ley se establece, por una parte, que el trabajo efectivo no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho horas a la semana y por otra parte, la jornada de trabajo debe desarrollarse entre las seis y las veinte horas, importantísima disposición que tiende a restringir el trabajo nocturno.

En el Derecho Belga, el aumento definitivo de las horas de trabajo se denomina "Horas Suplementarias".

Las derogaciones al horario de trabajo, comprenden una serie de establecimientos, cuyo servicio no puede suspenderse, como hoteles, agencias de información, empresas de gas y luz, etc.

Las Horas Suplementarias, deben pagarse con un salario extra; que es el veinticinco por ciento para las dos primeras horas y de cincuenta por ciento para las siguientes.

Tratándose del trabajo suplementario de los domingos, el salario aumentará en un cien por ciento. La vigencia de la Ley puede suspenderse en los casos de guerra, o de acontecimientos que constituyen un peligro para la seguridad nacional y cuando de acuerdo con la opinión de los consejos superiores del trabajo, de la industria y del comercio; existía necesidad de asegurar, por el desarrollo de la exportación, los medios de cambio indispensables a la importación de subsistencias. España; García Oviedo, nos dice (3) La Instrucción de Felipe II que fijó en ocho horas la jornada de trabajo en las industrias y las Leyes I y II, Título XXI, Libro Octavo de la Novísima Recopilación que establecieron la jornada de sol a sol, fueron los primeros antecedentes en la fijación de una jornada para los trabajadores.

Ya en la época moderna, la Ley del 27 de Diciembre de 1910, fijó en nueve horas la jornada para los labo-

res subterráneas y en nueve y media hora para la superficie tocante al trabajo de los mineros; le sigue el Real Decreto del 29 de Agosto de 1913, que estableció en sesenta horas - semanales la jornada en la industria textil. Vienen después los reglamentos del 22 de Junio de 1914, que fijaron como - jornada para los peones camineros, la de nueve horas y la - del 15 de Marzo de 1919, que señaló ocho horas para los trabajos de la construcción.

El Real Decreto del 3 de Abril constituyó la primera reglamentación total y fue sustituido por la Ley del 10 de Julio de 1931. En esta Ley se fijan las ocho horas como máximo de la jornada; sin embargo cuando la índole de la labor lo exige, señala que se distribuya la jornada en la semana, siempre que el trabajo diario no exceda de nueve horas y aunque no lo dice expresamente, a condición de que no rebase de cuarenta y ocho horas a la semana.

Lo anterior se aplica a todos los trabajadores, superando así a las demás Leyes, quedan excluidas las siguientes personas: Los Directores, Gerentes y Altos Funcionarios de las Empresas, Los Domésticos, Los Porteros de las Casas-particulares y los que viven en el mismo edificio que estén encargados de cuidar; los rurales y las personas de quien no se exija una vigilancia constante; los servicios de guarderías ocasionales y de corta duración, como los relativos a cosechas a punto de ser recogidas; las personas dedicadas a cuidar ganado como los pastores.

res subterráneas y en nueve y media hora para la superficie tocante al trabajo de los mineros; le sigue el Real Decreto del 29 de Agosto de 1913, que estableció en sesenta horas - semanales la jornada en la industria textil. Vienen después los reglamentos del 22 de Junio de 1914, que fijaron como - jornada para los peones camineros, la de nueve horas y la - del 15 de Marzo de 1919, que señaló ocho horas para los trabajos de la construcción.

El Real Decreto del 3 de Abril constituyó la primera reglamentación total y fue sustituido por la Ley del 10. de Julio de 1931. En esta Ley se fijan las ocho horas como máximo de la jornada, sin embargo cuando la índole de la labaor lo exige, señala que se distribuya la jornada en la semana, siempre que el trabajo diario no exceda de nueve horaras y aunque no lo dice expresamente, a condición de que no rebese de cuarenta y ocho horas a la semana.

Lo anterior se aplica a todos los trabajadores, superando así a las demás Leyes, quedan excluidas las siguientes personas: Los Directores, Gerentes y Altos Funcionarios de las Empresas, Los Domésticos, Los Porteros de las Casas-particulares y los que viven en el mismo edificio que estén encargados de cuidar; los rurales y las personas de quien - no se exija una vigilancia constante; los servicios de guarderdías ocasionales y de corta duración, como los relativos- a cosechas a punto de ser recogidas; las personas dedicadas a cuidar ganado como los pastores.

Para los trabajos que se efectúan en el interior de las minas se ha fijado la jornada de siete horas. Para otros por el contrario se permite el aumento de trabajo -- extraordinario.

Derecho Mexicano, es en México donde la Jornada de Trabajo encuentra un campo mejor dispuesto para su aplicación, desde 1914 en las Leyes de Trabajo de los Estados de Jalisco y Veracruz, se limita la jornada de trabajo a nueve horas, en el Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo del Licenciado Rafael Surbarén, que se formuló el 12 de Abril de 1915, encuentra también proyección, pues era un intento de reformas a la Legislación Civil; se trata de sustituir el criterio individualista que priva en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrono y obrero. Marcando una duración en la jornada de ocho horas diarias.

La Legislación Mexicana brinda una mayor protección al trabajador, ya que sus limitaciones son pocas, no permitiendo así vejación a los derechos de la clase obrera.

b).- DISTINCION ENTRE LAS DIVERSAS JORNADAS DE TRABAJO.

Después de muchas vicisitudes y de ver la urgencia de fijar un máximo de horas en la jornada. Nos dice el maestro Mario de la Cueva, que en las disposiciones de la --

Ley Vieja había una transmutación de los conceptos, pues para la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, Jornada de Trabajo significaba no un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que hubiese estipulado, a falta de estipulación por el máximo legal.

La palabra jornada tiene distintas acepciones, -- así se dice que jornada es el camino que se recorre en un día, o bien que es el tiempo que diariamente utiliza el -- obrero para realizar su labor. Al referirnos a Jornadas de Trabajo hacemos mención al tiempo que el trabajador uti lize para realizar el servicio para un patrón.

La fijación de la jornada fue una de las principa les preocupaciones de los obreros, cuando empezaron a tener conciencia de clase, también puede considerarse que la fijación de la jornada fué una de las primeras manifestaciones del Intervencionismo del Estado.

La nueva Ley considera que: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el servicio". (4)

En la actualidad la necesidad de reglamentar el tiempo de la jornada es aún mayor, ya que el hombre de -- nuestros días está rodeado de un cúmulo de exigencias sociales, políticas, económicas y culturales, cada vez mayores y que exigen una mayor atención y si el trabajador ca-

rece de tiempo no podrá atender.

El Artículo 123 Constitucional, es el que señala los lineamientos generales de la Jornada de Trabajo, encontrando su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo.

Las normas constitucionales, sobre jornada de trabajo, constituyen un acierto indisputable. Nuestro Legislador quizo que las disposiciones relativas, que son las más progresistas del mundo, quedaran incluidas en la Ley Fundamental, garantizando así a los trabajadores unos derechos que difícilmente podrán ser anulados o disminuidos.

El ordenamiento laboral, señala tres clases de jornada; La Diurna, La Nocturna y La Mixta. Es la Jornada Diurna el período de ocho horas, comprendido entre las seis y las veinte horas, el nocturno será aquel que comprende un lapso de siete horas, comprendido entre las veinte y las seis horas, quedando la jornada mixta señalada como aquella que comprenderá parte del tiempo de la jornada diurna y parte del tiempo de la jornada nocturna, sin que sea mayor a siete y media horas el tiempo que se labore. Este jornada no se encuentra reglamentada en la Constitución; pero nuestra Ley Laboral si se ocupa de ella, sin contravenir a lo señalado en la Constitución.

Para nuestro Legislador no es permisible que el trabajador desarrolle un esfuerzo mayor de ocho horas. En los Contratos de Trabajo, ya sean Individuales o Colecti-

vos, deberá establecerse la duración de la jornada de trabajo; podrá llegarse a cualquier convenio entre trabajador y patrón, pero siempre que este convenio entre trabajador y patrón, pero siempre que este convenio sea para reducir la llamada jornada máxima, nunca para aumentarla.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, es el Artículo 69, el que habla de las excepciones a la duración de la jornada.

Es en éste artículo donde la comisión destinada a la reforma de la Ley, encontró un punto que debía sujetar a cambio, puesto que excluía a un sector de la clase trabajadora, como son las personas encargadas del servicio doméstico, sin considerar que deben en atención a su calidad humana ser considerados igual a los demás trabajadores, al sufrir un desgaste igual, al tener necesidad recreativa, culturales y de descanso igual a cualquier otro.

También encontramos esos convenios a que nos referimos entre patrón y obrero, al decir que la semana de cuarenta y ocho horas puede ser dividida en un menor número de días, con objeto de darle al trabajador oportunidad de tener un mayor descanso a la semana; o sea que se trate de aumentar horas a la jornada diaria, para poder disfrutar del sábado. Por lo que el maestro Mario de la Cueva nos dice: "La solución del Artículo 69, no es legal por lo que a la semana de cuarenta y ocho horas se refiere. La Ley -

tomando en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores, consideró que el trabajo durante más de ocho horas diarias es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, a pretexto de conceder un mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones; es un hecho comprobado, que a medida que se prolonga el trabajo, disminuye la atención del trabajador, circunstancia ésta última que es la causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo, éstos por regla general se producen al terminar la jornada y no es, por tanto, debido a pretexto de un mayor descanso el sábado, prolongar las probabilidades de accidentes".

La nueva Ley modifica las excepciones dadas por la Ley de 1931, ya que ésta busca en todo momento que sea una jornada humanitaria.

La jornada de trabajo nocturno, la marca el Artículo 70 de la Ley de 1931; como aquella que tendrá como duración un máximo de siete horas.

ARTICULO 71.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que ésta abarque menos de tres y media horas pues si comprende tres horas y media ó más se reputará jornada nocturna, la duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Es preocupación del legislador, buscar un buen rendimiento en el trabajador sin que tenga un desgaste físico innecesario, es por ello que el número de horas de cada jornada es el adecuado para cubrir las necesidades tanto del patrón como del obrero.

Existe así una jornada diurna en la que el trabajador labore ocho horas con el mayor desenvolvimiento en atención a las condiciones del día. Una jornada nocturna, puesto que existen fábricas, hoteles, restaurantes, etc., donde se requiere del trabajo ininterrumpido de los asalariados, pero se le disminuye el número de horas, en virtud de que sostienen una mayor tensión nerviosa que los lleva a un mayor agotamiento físico. Una jornada mixta que se da para cubrir horarios intermedios y que tendrá horas tanto de la jornada diurna como de la nocturna.

Aún cuando la Jornada Mixta no se encuentra prevista en la Constitución, es sin embargo una necesidad y concuerda perfectamente con las disposiciones del Artículo 123. Ocorre con frecuencia que es preciso iniciar un trabajo antes de la veinte horas, para continuarlo después, sin que por ésa mezcla de horarios pueda establecerse una Jornada Diurna o una Jornada Nocturna, la Ley lo ha resuelto diciendo que si el período de trabajo nocturno comprende tres horas y media ó más será nocturno, o sea, que la jornada mixta tiene que durar siete horas y media, para abarcar tres y media de la nocturna que marca la Ley.

c).- PRINCIPIOS.

PRINCIPIO DE LA JORNADA MAXIMA.- Como ya se ha hablado, en un principio existieron infinidad de vejaciones al trabajador, con relación al tiempo de la duración de la Jornada de Trabajo; en virtud de que no existía, una reglamentación que la concretizara.

El principio de la libre contratación, dijo Le Roy Beaulieu, deja a la voluntad del trabajador y del patrono la fijación del tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre.

Interferir en el acuerdo de voluntades es contrariar las Leyes económicas; además por qué ha de prohibirse al trabajador que desarrolle todo su esfuerzo si ello le parece conveniente y le proporciona un mayor ingreso. - Es una forma muy acertada de encubrir la explotación del hombre por el hombre; pues aún cuando el trabajador labore un mayor número de horas el salario sería el mismo.

En atención al cúmulo de exigencias de diversos órdenes como son el bienestar físico, social, económico, familiar, cultural, etc., se reglamentó dicha jornada en un número determinado de horas por muchos ordenamientos en todo el mundo.

Nuestra Constitución es la más precisa, en cuanto a sus disposiciones tocante a la Jornada de Trabajo, - por ejemplo el texto de la Convención de Washington, a la-

letra dice: "El trabajo de las personas de ambos sexos no-
deberá exceder de ocho horas, salvo las siguientes excep-
ciones.... "dejando paso así, a que la misma convención --
pueda crear excepciones según lo juzgue conveniente.

La Ley Alemana e Italiana habla de una jornada -
normal que no deberá exceder de ocho horas.

La legislación Española, tampoco es muy exacta,-
al hablar de una jornada máxima legal, pero permite median-
te intervención de las autoridades respectivas su prolonga-
ción.

Solo las Leyes Belgas, Francesas y de los países
de la América Latina, salvo algunas excepciones que las Le-
yes Francesas consignan, pueden compararse con nuestros --
textos legales.

Así entonces el principio de la Jornada Máxima -
establece siguiendo lo mandado en la Constitución que la -
Jornada será únicamente de ocho horas, no pudiendo sobrepas-
ar el límite, cualquier pacto en contrario quedaría nulo-
siempre. Podrá pactarse cualquier horario que beneficie -
al trabajador, pero nunca a contrario sensu.

PRINCIPIO DE TRABAJO EFECTIVO.- Según la Confe--
rencia de Washington, Jornada de Trabajo es: "el tiempo en
que el trabajador desarrolla de manera efectiva su energía
de trabajo".

Lo que trae consigo que las horas de descanso no serán computadas dentro de las ocho horas y por lo tanto el trabajador tendrá que permanecer por más tiempo en el lugar que labore.

Esta consideración en algunas ocasiones podría prestarse a entendidos diversos, por lo tanto nuestra legislación es más explícita al decir: "Por Jornada de Trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrón". La respecto la Ley de 1931 en su Artículo 73 dice:

"Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde preste sus servicios durante las horas de descanso y comidas, el tiempo correspondiente a dichos actos le será contado como tiempo efectivo dentro de la Jornada Normal de Trabajo".

La limitación de la Jornada de Trabajo tiene como objeto evitar que el trabajador se extenué al desarrollar su labor, así como que tenga el tiempo suficiente para su instrucción, descanso y diversión.

El principio del Trabajo efectivo logra el objetivo de salvaguardar la salud del trabajador, más no así todo el tiempo necesario para que su espíritu alcance soledad, ya que en ocasiones al computar el tiempo, que el tra

bajador se lleva en los desplazamientos al lugar del trabajo, se computan doce o catorce horas, lo que restringe el tiempo.

En los contratos de trabajo, ya sean individuales o colectivos deberá establecerse la duración de la Jornada de Trabajo, como queda señalado en los artículos 24 y 47 de la Ley de 1931 y ésta misma disposición queda plasmada en los Artículos 25 y 391 de la Nueva Ley.

No debemos considerar que este principio del Derecho Mexicano sea únicamente una carga para las empresas, ya que al delimitarse la jornada de trabajo, las negociaciones perfeccionan sus métodos de trabajo, distribuyendo y organizando mejor sus labores.

PRINCIPIO DE LA JORNADA HUMANITARIA.- El gran sentido humano de que se vé impregnada la declaración de los Derechos Sociales ha hecho que se considere que existen labores que por su propia naturaleza, llevan al individuo a un mayor desgaste físico y mental, podemos señalar el trabajo de los mineros, buzos, etc....., al tomar en cuenta el medio donde lo desarrollan y el peligro en el que se desenvuelven, no puede su trabajo equipararse al de cualquier otro obrero.

Obteniendo como resultado que el principio de la Jornada de ocho horas, aceptado con una rigidez absoluta, puede conducir a injusticias.

De ahí que no hubiera querido dar la Ley una regla invariable y que estimara preferible consignar un principio flexible, para que cuando la naturaleza del trabajo lo demandara se fijase como Jornada Máxima, una duración menor de ocho horas.

La Constitución nos habla de una Jornada Inhumana de Trabajo con su Artículo 123 Fracción XXVII.-

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

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

Como se vé no se refiere a la que exceda de ocho horas, ya que esta sería a la Ley, sino aquella que compute ocho horas o incluso que sea inferior en tiempo, pero que suponga tal desgaste de energía para el trabajador, -- que su prestación resulte inhumana.

La Ley de 1931 en su Artículo 22 Fracción VII, - modificó ligeramente la red acción al hablar de "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato.

Fracción VII.- La que estipules una -- Jornada Inhumana por lo notoriamente - excesiva o peligrosa para la seguridad

de la vida del trabajador a juicio de la autoridad respectiva.

Son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que de acuerdo con éste Artículo deben resolver sobre la reducción.

Existen empresas que en atención a su situación-privativa, como pueden ser aquellas que tengan una situación económica favorable, pactan con el trabajador al reducir la jornada de trabajo, pero en lo que se refiere a la Jornada Humanitaria es una obligación legal el reducir la jornada en atención a la naturaleza misma del trabajo.

La Jornada Máxima para aquellos trabajos que requieren un desarrollo considerable de energía; las consecuencias de éste son de extraordinaria importancia, ya -- que las autoridades Mexicanas a petición de los obreros, -- cuando se demuestra lo excesivo de la Jornada están en -- obligación de decretar la reducción.

Así se siguen los lineamientos señalados por la Oficina Internacional de Trabajo: "Cuando los intentos de reducción se funden en la necesidad del trabajador y no solo en la lucha contra el paro". (5)

Como hemos dicho se ha fijado la Jornada Máxima para evitar el desgaste y la fatiga del trabajador en una labor común; más existen labores que por su naturaleza, -

provocan en el individuo un mayor desgaste o una fatiga - mayor tomando en cuenta el medio en que se vé obligado a laborar, el sexo, la edad. etc.

Porque no basta solamente reducir la Jornada de ocho horas, sino que es necesario reducirla hasta tal punto que sea compatible el tiempo de duración de la Jornada con el esfuerzo que el trabajador tiene que realizar sin que le provoque una fatiga superior a la común.

.CITAS BIBLIOGRAFICAS.

PRIMERA PARTE.

- 1.- Apuntes tomados en la clase, Licenciado A. Sánchez Alvarado, 1968.
- 2.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, - Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., Página 599.
- 3.- Citado por De la Cueva, OB. CIT., Página 602.
- 4.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Primera Edición, 1972. Página 271.
- 5.- OB. CIT., De la Cueva Mario, Página 609.

LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

a).- CONCEPTO.

Trabajo Extraordinario, Horas Extras, Trabajo - Suplementario, han sido distintos los nombres que ha recibido el excedente de tiempo trabajado en relación con la Jornada Ordinaria.

La Jornada Máxima de ocho horas no puede tener - un valor inalterable, ya que existen infinidad de circunstancias que dan origen a actividades que son inevitables - o que no pueden preverse.

El aumento de las horas de la Jornada de Trabajo se Justifica en las necesidades técnicas o económicas de la empresa, pero dicho aumento tiene también un límite. - La Jornada de Trabajo aumentada por circunstancias extraordinarias debe entenderse como la prolongación de la Jornada Normal, pero no como un empleo distinto. En este -- sentido se ha pronunciado la corte.

La prestación de horas extraordinarias que como dijimos se justifica en las necesidades técnicas o económicas de la empresa; puede ser permanente o temporal, - - siendo necesario que el mismo trabajador lleve al cabo la prestación dentro de la misma labor, pues de otra suerte desempeñaría éste dos puestos distintos.

El maestro de la Cueva nos dice: "El Derecho del

Trabajo protege al obrero; pero esta protección tiene como límite la necesidad de no destruir el capital, ya que esta traería consigo, a la vez, la desaparición de la fuente de trabajo; que lo es, también, de la vida para el obrero. (I)

El principio de la jornada máxima tiene como -- excepción las necesidades de las empresas.

Para decir que se entiende por Jornada Extraordinaria de Trabajo, debemos recurrir al principio mismo de la jornada ordinaria.

Así Jornada Extraordinaria según Mario de la Cueva es: "La prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono". (2)

En la Ejecutoria de 12 de Agosto de 1936, toca -- 395/36 la., Eulogio Celorio y coagraviados, la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación, decidió que por jornada -- extraordinaria debía entenderse la prolongación de la misma actividad que se vé desarrollada en la ordinaria, más -- no como un segundo empleo, porque dijo el Tribunal, la -- prolongación de una jornada solo puede efectuarse por -- quien preste el trabajo, mientras que en la segunda hipótesis cumplida la jornada del primer trabajo, puede entrar otro, juntamente con los trabajadores del turno siguiente.

La argumentación causó un fuerte impacto, pero - las Juntas de Conciliación y Arbitraje intuyeron que se - producía una injusticia y se orientaron en un sentido dis- - tinto, pues replicaron desde el punto de vista del traba- - jador, en ese segundo empleo se dá, de hecho, una prolon- - gación de su jornada de trabajo. También aquí superó la - Ley Nueva las dudas que pudieran subsistir, pues basta - que se prolongue el tiempo durante el cual el trabajador - está a disposición del patrono, para que se dé el presu- - puesto de la Jornada Extraordinaria.

El Maestro Sánchez Alvarado dice: "Jornada Extra- - ordinaria es toda clase de labor desarrollada por el tra- - bajador en beneficio del mismo patrón o empresario en exce- - so de la jornada normal". (3)

Ya que él considera que no debe existir necesaa- - riamente la continuidad puesto que ese trabajador puede - desempeñar su labor dentro del día del descanso semanal u - obligatorio.

También, debe darse el caso de que el trabajador - desempeñe su trabajo con el mismo patrón, de otra suerte, - si se prestara a un patronato distinto no se estará en la - hipótesis prevista.

La labor desarrollada por el trabajador puede -- - ser la misma de la jornada u otra distinta, pues sea cual - quier tipo de trabajo indudablemente provoca en el traba-

jador un desgaste mayor y por ende una fatiga superior sin poder admitir el argumento de que si se trata de un trabajo distinto ya no estamos frente a un trabajo extraordinario.

La prolongación de la jornada ordinaria no es un acto arbitrario, sino que debe ser la consecuencia de una necesidad de las empresas, pues solamente entonces puede justificarse la flexión del principio de la jornada máxima.

Como vemos existe la posibilidad de establecerse legalmente el trabajo extraordinario, generalmente éste será considerado por la doctrina y la jurisprudencia de la Corte, como una prolongación de la Jornada Normal, también se la identifican por lo general como una continuidad dentro de la misma labor, en las mismas condiciones y generadas por razones de orden económico y técnico.

El Artículo 123 Constitucional Fracción XI establece:

"Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres-

de cualquier edad no serán admitidas en esta clase de trabajo. (4)

La Ley del Trabajo de 1931, también considera en su Artículo 74, que el trabajo extraordinario nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana; como una mejor protección para el trabajador, pues según la "Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, la fórmula permite tres días de trabajo, con jornada de once horas; un cuarto día con jornada de ocho horas y nuevamente tres días seguidos con jornada de once". (5)

Es el patrón, por tener en sus manos la dirección de la empresa al que compete determinar cuando existen las circunstancias extraordinarias o especiales que exigen la prestación de servicios de igual naturaleza.

Ya que también es preocupación del legislador -- proteger no solamente las energías del trabajo, sino a la empresa.

Existen ocasiones en que el trabajador tiene que prestar el llamado Trabajo Necesario, que es el que se origina por la prestación de auxilio en cualquier tiempo que se necesite por razones de siniestro. La Ley Vigente al hablar de éste trabajo, señala que el tiempo excedente de la jornada solamente se prolongará por el tiempo estrictamente necesario para cubrir o evitar los males.

En este caso se trata de una colaboración de carácter legal y humanitario y como el trabajo que se presta no es beneficio directo y exclusivo del patrono, éste no viene obligado a pagar salario doble.

Dentro del Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo Vigente referente a las obligaciones de los trabajadores el prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente peligren los intereses o vida del patrono y sus compañeros.

Recordaremos que las obligaciones del trabajador a que acabamos de aludir derivan de su deber de fidelidad y se basan en los principios fundamentales de humanidad, solidaridad y buena fé.

En éste tipo de Jornada, hay prolongación en tiempo, pero no en la tarea; el patrón está obligado a pagarles el tiempo o cuota de salario ordinario. Aún cuando se considere un tiempo excedente de la Jornada Ordinaria no tiene ninguna limitación en tiempo, pues el trabajador está obligado a prestar éste servicio hasta el límite de su capacidad física.

Conviene indicar que estos auxilios pueden requerirse, tanto durante la jornada de trabajo normal, como después de ella y por ello la Ley establece que es obligación del trabajador prestar el servicio en cualquier tiempo. El trabajador que aquí se presta no tiene por objeto-

procurar al patrono una mayor utilidad, sino a lo sumo, - cuando el siniestro amenace la existencia misma de la empresa, impedir su destrucción.

Cierto que evitar una pérdida es ya un beneficio más no en provecho exclusivo del patrono, sino también de los trabajadores; puesto que de no evitarlo, quedan expuestos a perder los puestos que desempeñaban.

Además la Fracción V del Artículo 113 de la antigua Ley, se refiere a los acontecimientos que puedan poner en peligro la vida del obrero, la de sus compañeros o la del patrono; casos en los cuales desaparece toda posibilidad de beneficio, aún para el patrón.

Podría la Ley impedir, en forma absoluta la prolongación de la actividad normal de la empresa, pero nunca autorizar al trabajador a que se negara a colaborar en el esfuerzo del patrono para salvaguardar la existencia de la empresa o la vida de los compañeros de labor. Y si éste es así los servicios de las fracciones citadas, no pueden estar regidos por la fracción XI del Artículo 123 Constitucional, porque la limitación por ésta marcada, en el sentido de que el servicio extraordinario no puede prolongarse por más de tres horas impediría muchas veces que el trabajador ayudase en todo lo que hiciese falta.

Las Fracciones mencionadas están plenamente justificadas y tanto por no tratarse de un servicio en benefi

cio directo del patrono, cuanto porque es un deber de huma nidad, no existe obligación de doble pago de salario.

La Corte atribuyó al servicio extraordinario los siguientes caracteres:

Debe ser la prolongación de la labor ordinaria.

No debe tratarse de un puesto distinto.

El primer párrafo debe entender como prolonga- ción de la labor ordinaria, cualquier servicio que sea una consecuencia o esté íntimamente relacionado con ella; en forma tal, que sea el trabajador, la persona mas indicada para desempeñarlo o bien, por mayoría de razón, cuando - - existen necesidades, por ser ése obrero el único que conoce el trabajo.

b).- COMPUTO.

En 1931, los representantes empresariales sostu- vieron que las horas extras eran únicamente las que exce- dieran de la Jornada Máxima de ocho horas, más la doctrina y la jurisprudencia opinaron que sean todas las horas que exceden a la Jornada que debe cumplir el trabajador.

Si se hubiere pactado una Jornada menor de ocho- horas, el trabajo que excede de las horas pactadas debe -- considerarse extraordinario, pues en realidad se prolonga- la Jornada en interés de la empresa.

Las horas extras, son aquellas que exceden de la

Jornada Normal, mejor que de la Jornada Legal.

Compete al patrono; al conferir la Ley el poder de dirección a la empresa, determinar cuando existan las - circunstancias extraordinarias o especiales que exigen la prestación de servicios de igual naturaleza.

El trabajador extraordinario está obligado a - - prestar dichos servicios y no sólo se tiene en cuenta por el legislador la necesidad de proteger a éste sus energías de trabajo, sino también a la empresa.

El propósito del legislador fue limitar el sobre tiempo excedente de la Jornada Máxima, limitando la utilización de los servicios del trabajador más allá de la tolg rancia establecida en la Ley.

La limitación de la Jornada Extraordinaria, solo opera cuando la prestación de servicio excede las máximas que la Ley señala para la Jornada Ordinaria, pues solamente en éstos casos puede afectarse la salud y el bienestar del trabajador.

La Fracción XI del Artículo 123 Constitucional - dispone:

"La duración del servicio extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas".

La Ley de 1931 en su Artículo 74 y la Nueva Ley

en el Artículo 66 señalan:

"Cuando las circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada, éste trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

"Podrá también prolongarse la Jornada de Trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una sola semana".

En opinión del Doctor Cavazos Flores Baltazar - este precepto va en contra de lo que determina la Fracción XI del Artículo 123 Constitucional. Sin embargo, dice, este precepto es realista y lo procedente en todo caso sería modificar la Constitución para adaptarla a las necesidades actuales. (6)

El Doctor Mario de la Cueva dice: " La Ley modificó el principio, estableciendo que la Jornada Extraordinaria no podrá exceder de tres veces en una semana; reduciendo así la posibilidad de prolongar la Jornada Normal; - reducción que se modificó en la exposición de motivos de - proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, diciendo que el precepto de la Constitución permitía - en realidad, una jornada de once horas con la sola limita-

ción de que, cada cuatro días, no se trabajarán sino ocho?
(7).

Vemos como el precepto constitucional sigue el -
lineamiento de todo el cuerpo de las leyes laborales, que
es la protección íntegra del obrero, en su salud, morali--
dad, su bienestar, etc.

Al señalar que la jornada extraordinaria no po--
dría ir más allá de tres horas al día, ni de tres ocasio--
nes consecutivas, ya que al no ser de ésta manera el traba--
jador sufriría desgastes físicos y mentales que redundan -
rían en su perjuicio.

Pero el Artículo 66 de la Nueva Ley Federal del
Trabajo que reglamenta la disposición Constitucional es --
más explícito, al considerar que con atención a lo dispues--
to por la Constitución podría suscitarse duda al trabajar--
se tres días el tiempo extraordinario, descansar un cuarto
y volver a trabajar.

Así el Legislador Ordinario al percatarse de - -
ello, estableció:

Artículo 66 Ley de 1970.

"Cuando por circunstancias extraordina--
rias, deben aumentarse las labores, es--
te trabajo estará considerado como ex--
traordinario y nunca podrá exceder de -
tres horas ni de tres días a la semana."

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas a la semana con carácter de extraordinarias, éste -- trabajo excedente, le será pagado a razón de salario tri-- ple conforme al artículo 68 de la Ley Vigente que a la le-- tra dice:

"Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo ma yor del permitido en éste capítulo. La prolongación del tiempo extraordina rio que exceda de nueve horas a la se-- mana, obliga al patrón a pagar al tra-- bajador el tiempo excedente con un do-- cientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones estable-- cidas en esta Ley.

Tocante a las nueve primeras horas que la Ley - permite, le serán cubiertas a razón de salario doble, se-- gún lo dispone el Artículo 67 de la misma Ley:

"Las horas de trabajo a que se refiere el Artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinarias - se pagarán con un ciento por ciento -- más de las horas que corresponda a las horas de la jornada."

El Doctor Baltazar Cavazos Flores, dice respecto a las nueve horas que si son éstas sobre la jornada legal o contractual. (8)

Así: "Si por ejemplo se trabaja una hora extraordinaria y luego se labore el domingo, día de descanso, las horas trabajadas el domingo no incrementan las nueve horas extras a la semana ya que se computa como Jornada Legal Extraordinaria.

Sin embargo si en dicho domingo se llegase a trabajar tiempo extra, las horas adicionales si se computan en las nueve horas extras a la semana.

Solo se debe aplicar cuando se labore después de la hora cincuenta y siete ya que no sería equitativo que una empresa con Jornada Legal de cuarenta y ocho horas y trabaje nueve horas extras a la semana; no tuviera multa, en cambio la que labore cuarenta y cinco de Jornada pactada más diez extras si la tuviera.

La Secretaría del Trabajo adoptó el criterio de que las nueve horas a la semana se deben computar sobre la llamada Jornada pactada y no sobre la Legal.

La Suprema Corte de Justicia ha tenido ocasión de dictar numerosas ejecutorias en relación con los Artículos que se han comentados:

1.- Es nula la Cláusula que estipule una jornada

superior a ocho horas.

2.- Los patronos no están obligados legalmente a proporcionar trabajo ininterrumpido al trabajador por ocho horas y seis días de trabajo por semana y si la variación de la cantidad de trabajo es normal, la suspensión de labores no constituye un conflicto, sino también una forma normal

3.- Las labores deben desarrollarse en forma que los trabajadores puedan tomar alimentos a las horas normales.

4.- El trabajador debe probar que ha laborado horas extras.

5.- La Corte considera que las horas extras son aquellas que exceden de la jornada legal.

6.- La prueba de que los trabajos prestados por el obrero no fueron continuos, para demostrar que no trabajó horas extras, corresponde al patrono.

7.- El trabajo prestado durante el tiempo que el obrero tiene para descansar es extraordinario. La Suprema Corte dice que para cubrir el salario de este día el patrono debe indemnizar al trabajador en razón del servicio - - prestado. Dicha indemnización es independiente del salario, pues de lo contrario el patrono se enriquecería ilegítimamente. Señala que dicha indemnización ascenderá a - -

otro tanto del salario diario. Pero en otras ocasiones de clara que el trabajo debe tener la consideración de extraordinario y pagarse con dos o tantos más del salario ordinario.

El Doctor Mario de la Cueva dice: "No creemos -- que la última tesis de la Corte, tenga fundamento, para -- apoyarla se aduce esencialmente que se trate de un servicio extraordinario y que por tanto tiene aplicación la -- Fracción XI del Artículo 123 Constitucional, cita poco feliz, porque el servicio extraordinario, es según la propia Corte, la prolongación de la jornada normal y no puede estimarse como tal el trabajo en otro día. Por otra parte el servicio extraordinario constituye una obligación para el trabajador a diferencia de lo que pasa con el trabajo en día de descanso, que sí puede negarse a prestarlo sin incurrir en responsabilidad y siendo así, el trabajo extraordinario que obliga al trabajador, debe remunerarse en -- forma especial, ya que cuando se presta no depende de su voluntad el mayor desgaste de energía.

El servicio en día de descanso semanal implica -- una violación a la Ley por parte del patrono y del trabajador, pues los principios del descanso se imponen imperativamente a unos y a otros; y si bien, no puede redundar el perjuicio del trabajador, tampoco ha de otorgarle un beneficio que nada justifica.

El punto de vista que se defiende, debe modificarse cuando se trata del descanso obligatorio ya que cualquier trabajador que se utilice en esos días se ve privado del derecho a celebrar la fiesta, oportunidad que no puede compensarse y esta privación, bien puede justificar el pago de un salario adicional.

Es una obligación para el trabajador prestar el servicio extraordinario?. Sobre éste problema la Doctrina no se ha unificado ni en uno ni en otro sentido, es decir, algunos autores consideran que la prestación del trabajo extraordinario, es una obligación, en cambio otros autores consideran que el servicio extraordinario no es una obligación sino un derecho de prestarlo.

El maestro González Blanco invoca el artículo -- 677 de la Ley Federal del Trabajo para fundar su tesis que establece:

ARTICULO 677:

"Al patrón que obligue a los trabajadores a prolongar las Jornadas más del tiempo que autoriza la Ley se le impondrá sanciones administrativas."

Así consideramos que no puede ser una obligación a cargo del trabajador sino como un derecho, salvo que lo hubieren así establecido las partes contratantes.

En una Ejecutoria de 5 de Abril de 1943, Amparo-

Directo 7937/42/ la. Cía Mexicana de Explosivos, S. A.; La Suprema Corte de Justicia afirmó:

"La prestación de servicios en horas extraordinarias queda sujeta a la determinación del mismo patrón, dentro de las necesidades propias de su negocio, porque a él le corresponde la mejor realización del trabajo y porque implica el desembolso mayor de salarios, que sin duda, solo podrá aceptarlo por necesidades imprescindibles que son precisamente las circunstancias extraordinarias".
(9).

Al decir del Doctor Mario de la Cueva el Pensamiento del Nuevo Derecho es:

La limitación de la jornada persigue un propósito supremo, que es asegurar a cada ser humano dieciséis horas de tiempo libre para reponer las energías gastadas, para convivir con su familia y para dar expansión a su espíritu y así con base en éste principio y porque las obligaciones solo existen por voluntad del obligado o por disposición de la Ley diremos que no existe ninguna de las fracciones encontramos disposición que los obligue.

Dice el mencionado Artículo:

"Son obligaciones de los Trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, y cuidado necesario.

Al ver el contenido del Artículo vemos que si el legislador hubiere deseado la prestación del servicio extraordinario fuere obligatoria lo hubiere señalado expresamente en el Artículo 5o. de la Constitución".

"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."

Vemos que a nadie puede obligársele a prestar un trabajo sin su pleno consentimiento.

El Artículo 25 Fracción III de la Nueva Ley que exige al fijarse las condiciones de trabajo se determinen con la mayor precisión posible el servicio o los servicios

que deban prestarse. De ahí que no pueda exigirse un trabajo que no se encuentra ya previsto.

Pero aún cuando la autoridad pública autorizara excepciones al empleado sólo podría exigir un trabajo adicional a sus trabajadores si en el contrato colectivo figura expresamente la obligación correspondiente. Quiere ello decir que el trabajo extraordinario por regla general, ha de ser también trabajo contractual no extra-contractual. - En éste último sentido sólo es admisible en casos de emergencia. Ello no obstante que la Doctrina y la Jurisprudencia hayan llegado a veces a suponer tácitamente convenida la obligación de cumplir horas extraordinarias.

Sobre éste punto la Doctrina no se ha unificado ni en uno ni en otro sentido, es decir, algunos autores -- consideran que la prestación del trabajo extraordinario, - es una obligación, en cambio otros autores consideran que el servicio extraordinario no es una obligación, sino un - derecho de prestarlo.

El maestro González Blanco acude al Artículo -- 677 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para fundamentar su Tesis que dice:

ARTICULO 677.-

"Al patrón que obligue a los trabajadores a prolongar las Jornadas más del - tiempo que autoriza la Ley, se le impondrán sanciones Administrativas".

Como consecuencia de lo anterior no debe considerarse, como una obligación a cargo del trabajador sino como un derecho, salvo el caso que así lo hubieren establecido las partes contractuales. (10)

Por su parte el maestro Sánchez Alvarado sostiene que el trabajador si está obligado a prestar sus servicios en tiempo extraordinario con éstas modalidades:

1.- Que se trate de un trabajador del sexo masculino, menor de dieciséis años.

2.- Que el trabajo extraordinario no rebase los límites que señala la Ley, no exceder de tres horas en un día, ni de tres veces en una semana.

3.- Que se trate siempre de servicios contratados, es decir, el trabajador podrá negarse a prestar servicios extraordinarios si se le encomienda una labor distinta a la comúnmente desarrollada.

4.- Cuando se requiera al trabajador para que labore en cualquier día de descanso semanal y obligatorio el trabajador justificadamente podrá negarse a realizarlo.

5.- No existe obligación para la mujer y para los menores de edad de prestar servicios extraordinarios ni aún cuando se hubiese obligado contractualmente.

6.- En cualquier caso en que se labore tiempo ex

traordinario, es decir, que se trabaja en exceso de la Jornada, deberá retribuirse al trabajador en la forma y términos ya expresados.

El Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado justifica sus afirmaciones de la siguiente manera:

a).- Tanto el Constituyente de 1917, como el Legislador de 1931, previeron la posibilidad de que se aumentase las horas de la labor por circunstancias extraordinarias. Artículo 123 Constitucional Apartado A, Fracción XI, con la limitación claramente y precisa.

b).- La limitación a que nos referimos se encuentra señalada en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el Artículo 74.

c).- Aún cuando consideramos como trabajo extraordinario toda aquella labor desarrollada por el trabajador en beneficio del mismo patrón, en exceso de la jornada normal sin que sea necesariamente el mismo trabajo y sin que sea necesariamente una prolongación, el poder jurídico demanda del patrón se limite al trabajo contratado y consecuentemente no podrá obligarse al trabajador a prestar un servicio distinto para el que se lo contrató.

d).- Justificadamente el operario se puede negar a laborar en un día de descanso semanal u obligatorio ya que en éste caso no existe obligación aún cuando en la - -

práctica pueda admitir el trabajador laborar en estos días, de ser así, se estará en la hipótesis y deberá retribuirsele en la forma y términos ya precisados.

e).- La prohibición para que la mujer y los menores trabajen tiempo extraordinario se encuentra consagrada en la Ley Federal del Trabajo, previéndose la posibilidad de la violación y en éste caso se prevé la proporción en que debe pagarse el trabajo extraordinario.

f).- A pesar de que el Constituyente y el Legislador Ordinario limitan el trabajo extraordinario, en el caso de que el trabajador labore tiempo extraordinario en proporción mayor, deberá retribuirsele con el porcentaje que señala nuestra Ley Laboral.

Ha declarado la Suprema Corte que el obrero mayor de dieciséis años y del sexo masculino únicamente puede negarse a trabajar tiempo extraordinario cuando lo haya hecho ya por más de dos veces en la misma semana y período de - - tres horas o con justa causa. Consideramos que la causa -- justa a que se refiere la Corte, consiste en enfermedad, la cual deberá probar el trabajador, pero además y por medio de las autoridades competentes podrá también probar si el servicio extraordinario que se le obliga a prestar está o no justificado técnica o económicamente.

En el supuesto de que la prestación de trabajo extra no esté justificada, no tendrá porque realizarlo y por

lo tanto no se podrá alegar en su contra que desobedeció -
sin causa justa. Por lo que hace al patrono, deberá sancio-
nársele administrativamente, si obligó al trabajador a - -
prestar servicio extraordinario sin justa causa.

En cuanto a la prueba en caso de que el patrón -
negara que laboró el tiempo extra, recaerá en el trabaja--
dor la necesidad de probar los hechos constitutivos de su-
acción.

c).- RETRIBUCION.

La retribución de la Jornada Extraordinaria de -
Trabajo la fija la Constitución en su Artículo 123 Frac- -
ción XI; al decirnos que:

"Cuando por circunstancias extraordinari
as deban aumentar las horas de la --
Jornada, se abonará como salario por -
el tiempo excedente un ciento por ciento
más de lo fijado para las horas norma
les".

La Ley Vieja se refiere a dicha retribución en su
Artículo 92, señalado al igual que la Nueva Ley (Artículo --
67); que las horas extras se pagarán con un ciento por ciento
más del salario que se pagaría por la Jornada Normal.

Consideramos que estos Artículos son por demás --
claros e inobjetables, ya que al ser el trabajo extraordinari

rio un excedente de la labor ordinaria que obedece a causas de orden económico. Es decir, a la necesidad de una mayor producción, por mayor demanda de los Artículos que se fabriquen o de los servicios que se presten, a causa de orden técnico que también redundarán en beneficio del patrón o del empresario se ha considerado que deba pagarse en una proporción mayor de la ordinaria, ya que el desgaste sufrido por el obrero es mayor.

Realmente los Artículos que señalan el pago de este trabajo son claros en cuanto al tiempo que la Ley permite como máximo para su desempeño, pero surgía una interrogante tocante al pago de las horas que excedían del máximo legal, o sea, aquellas que iban más allá de las que la Ley permitía al trabajador laborar.

El trabajador al igual que el patrón está obligado a someterse a todas y cada una de las disposiciones de la Ley Laboral, toda vez que no es éste ningún derecho unilateral, sino que estamos frente a un derecho bilateral e imperativo que se va a aplicar tanto al que presta el servicio como al que lo recibe.

Por ello, en un principio la Suprema Corte de Justicia y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sostuvieron que puesto que el Derecho del Trabajo era imperativo tanto para los trabajadores como para el patrón, que al ser una de sus finalidades la de proteger la salud de los que trabajan, no se podría exigir el pago de un trabajo --

rio un excedente de la labor ordinaria que obedece a causas de orden económico. Es decir, a la necesidad de una mayor producción, por mayor demanda de los Artículos que se fabriquen o de los servicios que se presten, a causa de órden técnico que también redundarán en beneficio del patrón o del empresario se ha considerado que debe pagarse en una proporción mayor de la ordinaria, ya que el desgaste sufrido por el obrero es mayor.

Realmente los Artículos que señalan el pago de este trabajo son claros en cuanto al tiempo que la Ley --- permite como máximo para su desempeño, pero surgía una interrogante tocante al pago de las horas que excedían del máximo legal, o sea, aquellas que iban más allá de las que la Ley permitía al trabajador laborar.

El trabajador al igual que el patrón está obligado a someterse a todas y cada una de las disposiciones de la Ley Laboral, toda vez que no es éste ningún derecho unilateral, sino que estamos frente a un derecho bilateral imperativo que se vé a aplicar tanto al que presta el servicio como al que lo recibe.

Por ello, en un principio la Suprema Corte de -- Justicia y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sostuvieron que puesto que el Derecho del Trabajo era imperativo tanto para los trabajadores como para el patrón, que al ser una de sus finalidades la de proteger la salud de los que trabajan, no se podría exigir el pago de un trabajo --

que se presto con violación de un mandato constitucional. Esta tésis se prestó para la explotación despiadada de los trabajadores, ante lo cual, la Corte cambió la Jurisprudencia.

La Nueva Tésis ordena el pago de la totalidad de las horas extras trabajadas.

En la práctica se han presentado algunos problemas por lo que se refiere al pago de este tiempo que se trabaja extra del señalado por la Ley. En estos casos los patronos han pretendido que se pague como si se tratase de una normal jornada, pretextando el efecto que la prohibición es para ambas partes y que los patronos sólo están obligados a pagar con un ciento por ciento más el tiempo extraordinario señalado por el Legislador.

Por otra parte, se ha sostenido y así ha establecido la Suprema Corte de Justicia, que el tiempo extraordinario debe pagarse con el ciento por ciento que marca la Ley, no obstante que rebasa el límite legal, ya que el desgaste y la fatiga sufrida por el obrero se manifiesta, y más aún cuando labora más del tiempo extraordinario autorizado.

De acuerdo con nuestro concepto si el trabajador labora en algún día de descanso semanal o bien, obligatorio ésta labor debe considerarse como extraordinaria y retribuirle un salario doble, independientemente del pago --

que se le hubiere hecho al trabajador, se le priva de descanso, impidiéndole según el caso, recuperar sus energías o bien, conmemorar alguna fecha o acontecimiento. (11)

A decir del maestro González Blanco, se ha presentado en la práctica el problema de saber como debe remunerarse al trabajo que exceda del plazo señalado por la Ley, si debe pagarse el trabajo excedente con salario sencillo o con salario doble.

Vamos a suponer que la jornada sea de ocho horas y el trabajador, presta sus servicios durante doce horas, entonces las ocho horas primeras se pagarán conforme a lo establecido por el contrato y las siguientes con el Artículo 123 Constitucional debe pagarse con salario doble. Respecto a las cuatro horas siguientes las tres primeras con salario doble por ser extraordinarias y las restantes nos dice la Ley como debe pagarse, algunos dicen que debe pagarse como salario sencillo y otros opinan que con salario doble, en mi concepto debe aceptarse el segundo criterio". (12)

El Artículo 68 de la Nueva Ley, prescribe que:--

"Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo".

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obligue al patrón a pa--

gar al trabajador el tiempo excedente con doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas por la Ley."

Nunca podrá el patrón bajo ningún concepto exigir al trabajador que labore tiempo extraordinario, no podrá rescindirle el contrato por negarle, y en caso de no pagarle el salario que marca la Ley por dichas horas, serán aplicables las multas que marca el Artículo 806, multas que van desde cien a diez mil pesos tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

El Doctor Baltazar Carazos, nos dice que "La Secretaría del Trabajo adoptó el criterio de que las nueve horas a la semana se debe computar sobre la llamada Jornada pactada y no sobre la Jornada Legal. Sin embargo, estamos que si las nueve horas son sobre la Jornada Pactada y ésta es por ejemplo de cuarenta y cinco horas, la multa es el impropio y solo se debe aplicar cuando se labore -- después de la hora cincuenta y siete, ya que no sería equitativo que una empresa con Jornada Legal de cuarenta y ocho horas que trabajara nueve horas extras a la semana, no tuviera multa y en cambio la que laborara cuarenta y cinco de Jornada Pactada más diez extraordinarias, si la tuviera. (13).

En caso de que la mujer o los menores trabajen -

tiempo extra, deberán pagarles un doscientos por ciento - más de la Jornada Normal. La Ley vigente lo señala en los- **Artículos 169 y 178.**

Cuando las mujeres laboren más de nueve horas ex tras a la semana, tendrán derecho únicamente a que se les pague dicho tiempo con un doscientos por ciento más al - - igual que los hombres.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

SEGUNDA PARTE.

- 1.- Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo I., Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., Página 608.
- 2.- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A. Página 276 y siguientes.
- 3.- Apuntes Tomados en la Clase, Licenciado A. Sánchez Alvarado, 1968.
- 4.- Constitución General de la República, Editorial-Olimpo, 1967.
- 5.- Mario de la Cueva, OB. CIT., Página 277.
- 6.- Cavazos Flores Baltazar, "El D. del Trabajo en - la Teoría y en la Práctica"; COMPAREMEX; 1972; Pá gina 232.
- 7.- OB. CIT. Mario de la Cueva, Página 612.
- 8.- OB. CIT. Doctor Cavazos Flores Baltazar; Pá gina-233.
- 9.- OB. CIT. De la Cueva Mario, Página 279.
- 10.- Apuntes, S. González Blanco, 1949.
- 11.- Apuntes Citados S. González Blanco, 1949.
- 12.- Apuntes Citados A. González Alvarado, 1968.
- 13.- OB. CIT., Cavazos Flores Baltazar, Pá gina 234.

C A P I T U L O I V .

SITUACION JURIDICA DE LA MUJER.

- a).- LA MUJER EN LA ANTIGUEDAD.
- b).- LA MUJER EN DIVERSAS ETAPAS SOCIOPOLITICA,
CULTURAL Y ECONOMICA.
- c).- LA MUJER EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.
- d).- LA MUJER EN EL PLANO INTERNACIONAL.

SITUACION JURIDICA DE LA MUJER.

a).- LA MUJER EN LA ANTIGUEDAD.

El trabajo supuso para el hombre antiguo la posibilidad de establecer una relación de dominio sobre las cosas obtenidas por propio esfuerzo y destinadas normalmente al consumo.

El hombre vivió en principio como un ser nómada, sin un fin determinado y unido solamente por las relaciones de ayuda recíproca momentánea, ejerciendo actividades encaminadas a la adquisición de los medios necesarios para su subsistencia.

Posteriormente al evolucionar sus conocimientos sobre todo en lo referente a la agricultura, se llega a una etapa sedentaria, creándose relaciones más duraderas con la tierra, de la cual se obtienen determinados productos y la cual irá configurando a través de sucesivas parcelaciones como patrimonio propio que lo ata y lo vincula en mayor medida a una demarcación determinada.

Es principalmente la mujer que se sedentariza, al ser la encargada de cuidar las siembras y los hijos, señalando así el porqué se le reconoce en ese grupo humano carácter de autoridad dando origen al matrarcado.

La intervención de la mujer en ésta etapa primitiva fué decisiva en la evolución de la humanidad, ya que-

estableció las bases de la convivencia contribuyendo así - al origen de la sociedad, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- 1.- Reproducción de la Especie.
- 2.- Cultivo de la tierra en forma rudimentaria.

Pasando éste período en que la mujer fué el eje sobre el - cual giró la humanidad se vá imponiendo poco a poco la - - fuerza física del hombre sobre la debilidad tradicional de la mujer, quien va adquiriendo un papel secundario y oscuro en las sucesivas transformaciones históricas.

Así en las antiguas costumbres, sobre todo en -- Oriente, se consideraba a la mujer como un objeto que podía ser vendido, donado o arrendado por su dueño, se le re - cluía y a veces se le condenaba a los trabajos más viles y despreciables.

Fué en Grecia y posteriormente en Roma donde la mujer adquirió una situación jurídica, pero aún así se le consideraba sometida al varón. En la Edad Media, la situa - ción de la mujer continuó siendo precaria, en ésta época - tenía una categoría bien definida, de esposa, madre o hija y el señor Feudal le hacía intervenir en su vida social y económica, sin embargo, tenía plena sujeción sobre ella el padre o marido, debiéndoles ésta absoluto respeto y obe - - diencia; en los tiempos modernos es el industrialismo, lo

que señala como verdadera elevación jurídica de la mujer. Pudiendo observar fácilmente la rápida infiltración de la mujer en los empleos públicos y privados, en los profesiones libres, en la vida burocrática y administrativa, así como las instituciones benéficas. Se reconoce de manera absoluta que la función más importante que tiene la mujer es la procreación, que revista un carácter insustituible o intransferible. Es ella la que deberá no solamente dar a luz, sino también procurar un ambiente propicio para un desenvolvimiento sano para el infante.

No por ello, diremos que el camino de la mujer se vé a cercar el desempeño de la función productora, sino por el contrario ella está en condiciones para lograr un avance en el campo que elija.

Antes de la Revolución Industrial, una mayoría de los hombres con sus mujeres trabajaban en el cultivo de la tierra, en las artesanías, etc. Cuando el hombre era poseedor de grandes riquezas, la mujer fué considerada como la más valiosa posesión, protegiéndola con gruesas paredes y rodeándola de numerosos sirvientes.

Al llegar la Revolución Industrial se cambia el centro de actividad económica del hogar a la fábrica. Los patrones trataron al principio de sustituir fuerza de trabajo masculino por el de las mujeres y niños, hasta que las legislaciones laborales fueron cambiando poco a poco -

las situaciones exigiendo el principio de "a salario igual trabajo igual".

Sin embargo, abundaron niños y mujeres que laboraban en las nuevas industrias, casi siempre con salarios inferiores.

Las mujeres de clase media y alta al contar con más tiempo libre realizaron el movimiento feminista al salir a las calles a luchar por ser reconocidas como sujetos con igualdad de derechos, facultando así, la transición de la mujer "objeto" a la mujer "sujeto", de la nueva sociedad industrial.

La opinión generalizada dentro de la sociedad es considerar que la mujer no debe desempeñar trabajo de su hogar, ya que éste implica una desatención a las labores domésticas así como a la procreación y atención de los hijos.

Enfocando principalmente el problema hacia la mujer "madre" se han creado muchas prerrogativas necesarias para que éstas puedan desempeñar sus labores fuera del hogar sin que haya repercusiones negativas. Es el caso de la creación de guarderías, jardines de niños etc..., al ser el infante colocado bajo la vigilancia de personal capacitado para desempeñar esa actividad despertándose en él la socialidad, la disciplina e independencia capacitándole desde pequeño para trabajar en equipo, característica de nuestra sociedad.

La mujer representada en un tercio la fuerza de trabajo en el mundo, lo que cambia de un país a otro, según su desarrollo, ubicación, cultura, forma de vida y forma de gobierno.

En los países socialistas destaca la participación de la mujer por el uso que se hace de la mano de obra

Al igual que en todos los países industrializados el porcentaje de la participación de las mujeres en todas las actividades es muy elevada.

Hasta hace poco las mujeres trabajaban hasta los veinticinco años para después contraer matrimonio, retirándose así de la vida laboral; pero en la actualidad la edad ya no significa nada, pues mujeres jóvenes, maduras, casadas o solteras continúan desempeñando sus labores sin ningún límite.

La mujer debe buscar el tiempo correcto para desempeñar su trabajo, ya que cuanto mejor sea su jornada, más se le facilitará el mismo. La protección en la jornada debe beneficiar tanto al hombre como a la mujer con el objeto de tener más tiempo libre.

b).- LA MUJER EN DIVERSAS ETAPAS SOCIO-POLITICAS CULTURALES Y ECONOMICAS.

El tratar de igualar la situación jurídica de la mujer con el hombre ha sido preocupación en todos los paí-

ses durante todo su devenir histórico, actualmente algunos de ellos tienen ordenamientos que establecen que la mujer no puede ser sometida, por razones de su sexo, a ninguna restricción en defensa y ejercicio de sus derechos.

Inglaterra, Estados Unidos de América, Alemania, Francia, fueron pioneros en el siglo pasado en lograr la aceptación de ella en condiciones de igualdad, en todas las actividades de la sociedad moderna.

En este siglo la Sociedad de Naciones Unidas y la Comisión sobre la condición jurídica y social de la mujer de la O. N. U., han desempeñado internacionalmente un papel decisivo al respecto, logrando avances en los principales campos de los derechos de la mujer: el político, el civil, el laboral, el económico, el social y el educativo.

Se han venido haciendo estudios y adoptando medidas para quitar las legislaciones, prácticas y costumbres discriminatorias buscando el derecho a una propia nacionalidad, independiente de la de su marido, el compartir la patria potestad; el tener necesidad de dedicarse fuera de su hogar a actividades económicas y disponer de sus bienes oportunidad de tener igual preparación en todos los niveles, el acceso a un empleo, la posibilidad de un ascenso y remuneración en iguales condiciones que el hombre, así como paralelamente protección por su calidad de madre.

Ahora bien, no obstante que la mujer ha ido ga--

nando mucho dentro de la materia laboral, aún se la obstaculiza bastante, sobre todo cuando el puesto para el que se la requiere implica responsabilidad, más aún tratándose de cargos públicos.

Pero ya dentro de nuestro país la mujer ha desempeñado cargos de diputado, senador, agente del ministerio público, magistrado, juez embajador, etc.

Por lo regular la mujer puede alcanzar su máximo desarrollo dentro de las labores comunmente consideradas como propias de su sexo, porque cuando de otros cargos se trata se limita mucho su intervención, no permitiendo de ésta manera que expanda toda su capacidad.

También debido al desempleo tan grande que sufre la mujer, al igual que el hombre o en su caso menor, no exigen el total de sus derechos, pues para el patrón es muy fácil cubrir la vacante y ellos quedarían nuevamente sin fuente de trabajo y por lo tanto de ingresos.

Es por ello que aún cuando un sector de trabajadores gozan ampliamente de todos los derechos que consagra la Ley Federal del Trabajo, otro gran número sobre todo de los pequeños establecimientos e industrias sufren vejaciones. Existen incluso algunas que se caracterizan en sí por la explotación que en ellas subsiste, es por ejemplo el trabajo de los talleres de costura.

La situación de la mujer ha tratado de mejorarse

dentro de todos los ámbitos, es por lo que también se han creado escuelas industriales, escuelas de enseñanza doméstica, casas amiga de la obrera, centros de adiestramiento por parte del Seguro Social, Etc.

México ha sido de los primeros países, que han elevado a garantía Constitucional las garantías sociales, por ella estamos conscientes que la mujer ha ido logrando grandes avances dentro de nuestra legislación y que en un futuro no lejano será considerada en todos los ámbitos como otro brazo más, apto para la lucha en el agrandecimiento del país.

c).- LA MUJER EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO:

Capacidad.- Cuando se manifiesta la voluntad del hombre para alcanzar determinados fines dentro de un orden normativo, la actividad desplegada para alcanzarlos supone una acción y un sujeto a quien atribuir esa actividad que viene a ser la persona jurídica.

En el derecho el concepto de Persona Jurídica -- tiene dos acepciones: Persona Física o Persona Jurídica Individual, o Persona Jurídica Colectiva o Moral.

Se entiende por persona física, al hombre en cuanto es sujeto de Derecho. El ser humano por el solo hecho de serlo posee personalidad jurídica.

Del concepto de persona se deriva el de persona-

lidad, que es la aptitud o capacidad, para ser titular de Derechos y Obligaciones.

El ser humano que actúa como sujeto de Derecho - se relaciona en cuanto a sus facultades y deberes con los demás miembros de la sociedad.

La Personalidad Jurídica tiene como condición de terminante la capacidad, que es la aptitud que tiene cada persona para ser titular de derechos y obligaciones.

La función general de la capacidad es determinar cuando y qué condiciones las personas son aptas para gozar disfrutar y ejercitar sus derechos y obligaciones dentro de un régimen jurídico. La persona jurídica Colectiva, según Rouggieri es "Una unidad orgánica resultante de una -- colectividad organizada o de un conjunto de bienes, a la que para el logro de un fin social durable y permanente, - se le reconoce por el Estado, capacidad de derecho patrimonial". ()

La Capacidad puede ser de Goce o de Ejercicio.

Capacidad de Goce, es la aptitud de ser titular de derechos y obligaciones y esa aptitud está determinada con el requisito de ser hombre.

Por lo tanto todos los hombres tienen el Goce y el disfrute de sus derechos.

Surge el problema de saber cuando se inicia esa

capacidad, problema que queda resuelto con el Artículo 22- del Código Civil, que a la letra dice:

"La capacidad Jurídica de las personas físicas se adquiere por nacimiento y - se pierde por muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido entre bajo la protección de la Ley y - se le tiene por nacido para los efec--tos declarados en el presente Código".

Capacidad de Ejercicio, es la aptitud o disposi-ción que tienen al hombre para obrar y ejercer por sí mis-mo sus derechos y obligaciones. Este forma de capacidad no la tienen todos los hombres sino solamente aquellos que re-unen los requisitos que la Ley establece. Este tipo de ca- pacidad también recibe el nombre de Capacidad Legal.

d).- SITUACION DE LA MUJER EN EL PLANO INTERNACIONAL.

Como ya lo hemos dicho el trabajo de la mujer ha pasado por grandes vicisitudes. Primeramente atacado por - hombre que veía en la mujer la competidora a bajo precio - que lo desalojaba de fábricas y talleres. Se vió la necesi-dad de protegerla contra los abusos de las empresas, ya -- que la clase patronal se interesaba cada vez más en dar -- ocupación a la mujer como medio inegable para reducir el - costo de la producción.

Estas circunstancias dieron margen a la discusión que duró largo tiempo sobre la conveniencia del trabajo femenino, sin embargo, pocas fueron las medidas que se adoptaron.

Alemania marchó a la cabeza del movimiento, pero los demás países hicieron poco caso del asunto.

La "Asociación Internacional para la Protección del Trabajador", fué el primer organismo que se interesó por la protección internacional del trabajo de la mujer, y lanza la idea de las conferencias de Viena, que tuvieron lugar los años de 1905 y 1906. El plan de las conferencias tendía a la prohibición del fósforo blanco.

La Conferencia de la Paz reunida en Versalles al terminar la primera guerra mundial, creó una organización permanente, cuya misión descrita en el Preambulo de la Parte III del Tratado de Versalles, sería procurar la formación de un Derecho Internacional del Trabajo, apoyado en los principios de la Justicia Social y el Derecho del Trabajo serviría a su vez de base a las legislaciones nacionales y constituiría las primeras garantías internacionales para la protección del Trabajo.

Sería una organización de naturaleza permanente y técnica y tendría como miembros a los componentes de la Sociedad de las Naciones, creada en el mismo Tratado de Versalles y según decisiones posteriores a todos los Esta-

dos que voluntariamente entraron en ella. Desde el principio la organización se bautizó a sí mismo con el nombre de Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, se ha ocupado en diversas ocasiones de la protección que debe impartirse a las mujeres.

Las convenciones y recomendaciones aprobadas se dividen en dos grupos:

1.- Las que se relacionan con un Derecho Protector de la mujer autónomo.

2.- Las que se integran con las medidas dependientes del Seguro y la Seguridad Social, formando en consecuencia el Derecho del futuro.

Las recomendaciones son sugerencias a los Estados para aceptar determinadas medidas y el convenio es un proyecto de Ley, que puede ser aprobado o rechazado.

El Estado que aprueba una recomendación se hace eco dimplemente de una aspiración de la conferencia. Si quiere que sea aspiración se materialice dentro del país, debe dictarse una Ley Especial que contenga las disposiciones de la recomendación. En cambio hasta aprobar el proyecto de convención para que sea Ley en el Territorio del País.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Introducción al Estudio del Derecho, Eduardo García
Raynez, Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, -
S. A., Páginas 271 y 278.

C A P I T U L O V.

LA PROTECCION DE LA MUJER EN NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO.

- a).- IGUALDAD JURIDICA ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER.
- b).- TRABAJO NOCTURNO.
- c).- JORNADA EXTRAORDINARIA.
- d).- LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES.
- e).- PROTECCION DE LA MATERNIDAD.
- f).- SANCION POR VIOLACIONES COMETIDAS A LA LEGISLACION PROTECTORA DE LAS MUJERES.

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 al tratar de igual la situación jurídica de la mujer con el hombre ha sido uno de los propósitos fundamentales en 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 entre la legislación Laboral.

Así vemos, que primero, en el campo de 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 los Artículos 69 y 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 36 y 164 de la Ley Vigente, que al respecto del primero de los ordenamientos dispone:

Artículo 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, em-

pleados 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. Ciertamente 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 mostrador, 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 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 disponen:

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

Artículo 86.- 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, precepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria sin que se pueda establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad."

Por otra parte, los Artículos 86 y 164 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece a éste respecto lo siguiente:

Artículo 36.- A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Artículo 164.- Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que el hombre.

Sobre el particular, el Maestro Trueba Urbina -

comenta que la justa paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre menores 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 la reconocían los mismos derechos y obligaciones que el hombre, esto se debió más que a nada, a que, el trabajo femenino tiene como propósito fundamental la pro--tección 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 como en la discusión de la Nueva -- Ley Federal del Trabajo, pugró desde la más alta tribuna - del país porque, desapareciéran 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 histó--rica.

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 el 50 % de la ciudadanía muy pocos puestos de elección popular ocupan.

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 - esté 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 senciblemente como son las discriminaciones que por razón del sexo -- les son impuestas. Sobre el particular, los patronos argu-

mentan la fragilidad de la mujer evitando así su acceso a los empleos semicalificados y calificados reservándolos ca sí 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 sal rios inferiores al trabajo que realizan. (3)

En el mismo sentido la diputada María Guadalupe Aguirre Soris, 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.

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.

dades y en el cumplimiento de sus obligaciones. Debemos su
parar, 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 Artículo 2o., lo -
siguiente:

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

"Artículo 2o.- Toda persona tiene los-
mismos derechos y libertades proclama-
dos en esta Declaración, sin distin- -
ción alguna de raza, color, sexo, ori-
gen nacional o social, posición econó-
mica, nacimiento o cualquier otra con-
dición".

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-
quiera decir ante todo y por encima de todo, aunque no ex-
clusivamente igualdad en cuanto a los derechos fundamenta-

les o esenciales de todo individuo humano, desde el ángulo de la estimativa. También significa, además paridad formal igualdad ante la Ley; y así mismo contiene como desideratum la promoción de un estado de cosas en que haya igualdad de oportunidades. Y, por lo que se refiere a la condición jurídica de la mujer, exige para éstos derechos políticos, los que finalmente, en nuestro país el entonces Presidente de la República Don Adolfo Ruiz Cortines, promovió la integración solidaria de la mujer al proceso político, de manera que aquélla 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 -- ése 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 ini

ciativa 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 que actualmente se encuentra en el Seno del Congreso de la Unión, las Inicistivas 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 éste 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 insa-
lubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años el traba-
jo nocturno industrial para unos y -
- otros, el trabajo en los establecimien-
tos 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:

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

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

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

Al respecto, la Ley vigente expresa:

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:

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 dieciséis, 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 físicas de exponerlos a mayores riesgos profesionales, por lo que, si se hubiere 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 noctur-

no, ésta último en una proposición máxima de tres horas y media, no implica igual desgaste de energías, de donde se concluye que, en opinión de éste Departamento atentas las consideraciones anteriores, las mujeres y los mayores de doce, pero menores de dieciseis 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 fué 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.

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 ésa 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 ahí se persiguen finalidades artísticas, quedaría el trabajo en los hoteles, res-
taurantes, cafés, cabarets, etc. El trabajo de las mujeres en los hoteles es indispensable pues no es posible preten-
der 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 regulen el empleo de la -
mujer en la industria durante la noche.

El primero fué adoptado en 1919, fué sustituido-
en 1934 por un convenio revisado; el que a su vez, fue sus
tituido en 1948 por otro convenio revisado. Ciertamente no
se llenan todas las finalidades que hemos asignado a la --
prohibición, pero estos fines tienen como límite el inte-
rés 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 comercia-
les como restaurantes, cafés, pastelerías, confitería, tea

tros y cine matógrafos, bajo condiciones especiales señaladas por el Departamento 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 patronos, enviará el 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 porcentaje más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en ésta clase de trabajo".

La Ley de 1931 en su Artículo 76 y la Nueva Ley - en el Artículo 169 señala:

"Artículo 76.- Para las mujeres y los mayores de doce años, pero menores de dieciséis, en ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo".

"Artículo 169.- Las mujeres no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación de ésta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que co-rresponda a las horas de jornada".

El Maestro Trueba Urbina, a éste respecto comenta "La prohibición de servicios extraordinarios para las mujeres no es una discriminación para las mismas, sino una protección especial por lo que representa en la vida, es decir el cumplimiento de un imperativo biológico y social; 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 fué implícitamente reconocido por la Corte en la ya citada ejecutoria de 9 de Septiembre de 1936, Amparo directo 3571/36/1a., Antolín Barona.

Téngase presente de que el trabajo 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 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 éste respecto, el Licenciado 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 hubieran 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 éste 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 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 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 sólo 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, observemos que a pesar de ésta 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 prohíban sino que se permita su realización, regulándolo de la manera más conveniente.

Observemos por otra parte, que, en la práctica -- una prohibición es mal vista por las mujeres, a quienes -- perjudica ostensiblemente.

Con el objeto de que ésta 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 a la maternidad, -- prohibiéndose:

1.- Labores peligrosas o Insalubres.

El Artículo 123 Fracción II de la Constitución General de la República establece que queda prohibido al 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 -- éste 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 diez de la noche."

Artículo 193.- 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 Le--

yes".

Artículo 109.- Son Labores Insalubres:

I.- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de substancias tóxicas o el de materia que las desarrollan.

II.- Los trabajos de pintura industrial en los que se utilice la cerusea, 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 emanación o polvos nocivos.

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

V.- Las demás que establezcan las Leyes

Artículo II.- 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 19 para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a sa

tisfacción 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 éste producto.

Asimismo la fracción II del Artículo 107 de la Ley produce 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 103 y 109 de la Ley, nos definen lo que se entiende por labores peligrosas e insalubres.

"En la forma como estan redactadas estas disposiciones, aparecería 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 deban 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 sustancias, como ácidos, arcénicos, flurhidrico, nítrico, oxálico, etc. Se prohíben 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, los trabajos que son susceptibles de producir intoxicaciones. El segundo grupo comprende aquellos trabajos en que 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 demás medidas preventivas se autoriza, cuando se cumplan los reglamentos respectivos el empleo de las mujeres; a éste 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 trata de bultos que pesen más de ciento cincuenta kilos.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 166, 167 y 163 del Título Quinto Capítulo I denominado "Trabajo de las Mujeres", establece a éste respecto en:

"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 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 expiran determinarán los-- trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior

"Artículo 163.- No rige la prohibición-- contenida en el Artículo 166, Fracción-- I para las mujeres que desempeñen car-- gos directivos o que poseen un grado -- universitario técnico, o los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, y para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la pro-- tección de la salud, a juicio de la Au--

toridad competente".

Vemos por lo anterior que respetando la prohibición correspondiente a las labores peligrosas o insalubres se encamine 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 en señalamiento de los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior. También se hizo la excepción para el caso de las mujeres que desempeñen cargos Directivos o que poseen grado Universitario Técnico o los conocimientos e 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 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 16 nos define cuales son las labores peligrosas o insalubres.

Este Capítulo es nuevo en nuestra Ley ya que en la anterior en su Artículo 109 nos enumeraba las labores insalubres pero como lo que nuestra Ley persigue es únicamente la protección a la madre, considero que éstas 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 el 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 dictámen de métodos 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 16 excluye de ésta limitación a las mujeres

que desempeñen cargos directivos o que poseen 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 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 subterrá - neos 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 protec - ción de las trabajadoras contra las variaciones ionizantes y en forma muy especial para la mujer embarazada porque por que presenta problemas específicos que deberan ser trata -- dos por médicos.

e).- PROTECCION A LA MATERNIDAD.

El propósito que se persigue en nuestra Legisla-

ción 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 desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos o tres descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamentar a su hijo".

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 ésta 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 ésto podría reglamentarse a través - del Instituto Mexicano del Seguro Social, otorgándole en - el caso de trabajadora madre, no asalariada, una protec- - ción como asegurada, siempre que realice una labor remun- - erada, aún cuando esta labor la desarrolle en su domicilio.

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

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

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

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

"Artículo 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 imposibilidades para reanudar sus labores, disfrutará 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 trabajan mas de cincuenta mujeres los patrones deberán establecer una - - guardería, las condiciones.

Artículo 110-8.- Las mujeres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el embarazo no trabajaran - 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 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 ca-

so 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 refiera 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 desempeñaba, siempre que haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

VII.- A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales".

Artículo 110-C.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su L y disposición reglamentaria".

Artículo 110-D.- En los establecimientos donde trabajen mujeres, el patrón deberá mantener el número de asiento -

o silla a su disposición de las madres-trabajadoras".

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

Artículo 170.- 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 como las que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o - permanecer de pie 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 -- 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 descenso a que se refiere la Fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la Fracción III tendrán derecho al 50% de su salario -- por su período no mayor de sesenta días

VI.- Al regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no hayan transcurrido más de un año de la fecha del parto y

VII.- A que se computen en su antigüedad períodos pre y post-natales".

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

Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patron 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 guar

dería 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 patrones en el Artículo 134-Fracción V que consiste en "el mantenimiento de un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras", creemos y en 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 en pie 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 sienta, antes bien se la obliga a estar la mayor parte del tiempo de su jornada de trabajo a permanecer de pie, 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 investigadores que se dedicara en forma directa a buscar anomalías en cuanto al cumplimiento de la Ley y por supuesto hacerla cumplir, así el patrón pensaría mucho antes de no aceptar 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:

Artículo 92.- Quedan amparados por éste 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 fecha de la enfermedad, - 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 . a falta de esposa, la -- concubina si se reúnen los requisitos - de la fracción III".

Artículo 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, que disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de ésta Ley".

Artículo 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 la lactancia y,

III.- Una canastilla al nacer el hijo cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

Artículo 103.- Tendrá derecho a disfrutar de las prestaciones señaladas en las Fracciones I y II del Artículo anterior-

las beneficiarias que se señalan en las fracciones III y IV del Artículo 92".

Artículo 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 subsidio 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 asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, - sin importar que período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana".

"Artículo 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 pe

riódó 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 percibiendo otro subsidio se cancelará el que sea por menor cantidad.

Artículo 111.- El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el Artículo 109, eximo 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 ésta 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 el Capítulo Tercero del Seguro de enfermedades no Profesionales y de Ma--

ternidad Sección Segunda Seguro de Maternidad en los Artículos 26 y 27 establece a éste respecto lo siguiente:

Artículo 26.- La mujer trabajadora, la esposa del trabajador o del pensionista o a falta de la esposa, la concubina de uno y 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 al estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

II.- Ayuda para la lactancia, cuando según dictamen médico exista incapacidad física para amamentar 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".

Artículo 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 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 Dieciséis denominado "Responsabilidades y Sanciones, establece en el Artículo 379 lo siguiente:

"Artículo 379.- Se impondrá multa de cien a cinco mil pesos al patron 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 diferentes prohibiciones.

A).- El principio general es que la mujer, en los casos de violación a las reglas sobre el trabajo nocturno y servicios extraordinarios no pierde el salario que hubiera-

debido percibir el trabajador a quien debió utilizarse en su lugar; y la razón de ésta responsabilidad es la misma - que dimos respecto de la prolongación de la jornada extraordinaria a saber, de que otra manera se aprovecharía el patrono de un servicio no remunerado.

El mismo principio es aplicable cuando no se conceden 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 e 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, pervención - que falta en nuestro derecho y que sería bueno introducir.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Alberto Trueba Urbina, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 23 Edición, Editorial Porrúa, S.-A. México 1974.
- 3.- Licenciado Francisco Breña Garduño y Doctor Baltazar Cavazos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, 1a. Edición, Tomo II Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1970.
- 4.- Francisco Breña Garduño y Baltasar Cavazos Flores Ob. Cit. página 178.
- 5.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1970, página 904.
- 6.- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa S. A., México 1973, página 345.
- 7.- Alberto Trueba Urbina, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Vigésima Tercera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1974.
- 8.- Alfredo Sánchez Alvarado "Apuntes 1968"
- 9.- Mario de la Cueva, Ob. Cit. página 905.
- 10.- Euquerio Cuerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Sexta Edición aumentada, Editorial Porrúa, S. A., México 1973, página 39.

C A P I T U L O VI.

LA MUJER TRABAJADORA EN LA LEGISLACION LABORAL.

- a).- CONSTITUCION DE 1917.
- b).- CODIGO CIVIL.
- c).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- d).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- e).- LAS REFORMAS A LA LEGISLACION LABORAL DE 1974.

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 protección 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 la justicia prohibir la labor insalubres o peligrosas a las mujeres y los niños, -- así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales e unos y otros". (1)

Sin embargo, los Constituyentes de Querétaro sabían que las mujeres debían ser explotadas más fácilmente que los hombres por lo cual con ese gran sentido humano -- que imprimieron a las Fracciones de la Declaración dijeron, en la Séptima Fracción del Artículo 123 que el salario debía ser igual para los dos sexos.

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 meramente de tipo 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 raquíticos 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, dejándo 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:

Artículo 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 del 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 unos 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 disfrutarán forzosamente del 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.

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

Quando 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 ésta clase de trabajo". (2)

Como puede verse de las fracciones del Artículo 123 Constitucional transcritos, la preocupación fundamental del constituyente fué la protección de las mujeres en los siguientes aspectos.

Las labores insalubres o peligrosas, que por atender al núcleo fundamental de la sociedad que es la famili

lia, podrán traer consecuencias de generación 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 ésta 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 ésto podría reglamentarse a través del Instituto Mexicano del Seguro Social otorgándole en el caso de la madre trabajadora no asalariada una protección como asegurada, siempre que realice una labor remunerada aún cuando ésta 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 a la mujer con el hombre.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por último 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 Presiden-

te de la República envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Derecho que reforma y adiciona los Artículos 4o y 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 Artículo 30, de Diciembre de 1974.

En la expedición de motivos de la iniciativa Presidencial se señala "Para superar éstos contrastes, es necesario que en el elevado constitucional quede asentada -- claramente al lado de otros grandes principios rectoras de la vida social, la igualdad entre hombres y mujeres.

Tal es el objetivo de ésta 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 ésta manera se ratifica la capacidad del sistema constitucional mexicano para acelerar el ritmo del -- progreso y promover grandes satisfacciones sociales".

Precisamente esta iniciativa enriquece la ideología liberteria 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 presentado, servirá de pauta 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, debe 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 Cuarto en que ésta iniciativa ha propuesto a vuestra soberanía. En las circunstancias actuales de nuestro avance social, la única diferencia que

debe 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 propio niño 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 de trabajo, así como por el objetivo de proteger el producto de la concepción y establecer, en suma, condiciones mejoradas para el feliz desarrollo de la unidad familiar.

Para corroborar lo anteriormente expuesto y para mayor claridad me permito transcribir el Derecho que reforma y adiciona los Artículos 4o., 5o., 3o., Apartado B, Fracción 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 Cuarto.- 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 Quinto.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión industrial, Comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación 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 deben llenarse para obtenerlo y las - autoridades que han de expedirse.

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 tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales 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 órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenden

erigirse.

Tempora puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie - temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industrial o comercial.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar, el servicio convenido por el tiempo que fija 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 puede 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:
II.- La mujer o el varón extranjero 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

lo 123, Apartado A, Fracciones II, V, -
XI, XXV, y XXIX de la Constitución Polí-
tica de los Estados Unidos Mexicanos, -
para quedar en los siguientes términos:
Fracción II.- La jornada máxima de tra-
bajo nocturno será de siete horas. Que-
dan prohibidas: las labores insalubres-
o peligrosas, el trabajo nocturno indus-
trial y todo trabajo después de las - -
diez de la noche, de los menores de - -
dieciséis años.

Fracción V.- Las mujeres durante el em-
barazo no realizarán trabajos que exi-
jan un esfuerzo considerable y signifi-
quen un peligro para su salud en rela-
ción con la gestación; gozarán forzosa-
mente de un descanso de seis semanas an-
teriores a la fecha fijada aproximada-
mente para el parto y seis semanas pos-
teriores al mismo, debiendo percibir su
salario íntegro y conservar su empleo y
los derechos que hubieran adquirido por
la relación de trabajo. En el período -
de lactancia tendrán dos descansos ex-
traordinarios por día, de media hora ca-
da uno para alimentar a sus hijos.

Fracción XI.- Cuando, por circunstan- -

cias extraordinarias deben aumentarse - las horas de jornada, se abonará como - salario por el tiempo excedente de un - 100% más de lo fijado para las horas -- normales. En ningún caso el trabajo ex- traordinario podrá exceder de tres ho- ras diarias, ni de tres veces consecuti- vas. Los menores de dieciséis años no - serán admitidos en esta clase de traba- jos".

Fracción XXV.- El servicio para la colg- cación de los trabajadores será gratu- to para éstos, ya se efectúa por ofici- nas municipales, bolsas de trabajo o -- por cualquier otra institución oficial- o particular.

En la presentación de éste servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condicio- nes, tendrán prioridad quienes representan la única fuen- te de ingresos en su familia.

Fracción XXIX.- Es de utilidad pública- la Ley del Seguro Social, y ella com- - prenderá seguros de invalidez, de vejez de cesantía involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encamina-

do a la protección y bienestar de los -
trabajadores, campesinos, no asalaria--
dos y otros sectores sociales y sus fa-
miliares.

Artículo Cuarto.- Se reforma el Artículo
123, Apartado B, Fracciones VIII y IX -
inciso C de la Constitución Política de
los Estados Unidos de México para que--
dar como sigue:

Fracción VIII.- Los trabajadores goza--
rán de derechos de escalafón a fin de -
que los ascensos se otorguen en función
de los conocimientos, aptitudes y anti-
güedad. En igualdad de condiciones ten-
drán prioridad quien represente la úni-
ca fuente de ingresos en su familia.

Inciso c).- Las mujeres durante el em--
barazo no realizarán trabajos que exi--
jan un esfuerzo considerable y signifi-
quen un peligro para su salud en rela--
ción con la gestación; gozarán forzosa-
mente 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 tan-
drán dos descansos extraordinarios por-
día, de media hora cada uno, para ali-
mentar a sus hijos. Además disfrutarán
de asistencia médica y obstétrica, de -
medicinas, de ayudas para la lactancia-
y del servicio de guarderías infantiles

"Las reformas de los artículos constitucionales-
propuestas y la incorporación de un nuevo Artículo Cuarto
permitirán el ingreso de la mujer al mercado de trabajo,-
en un plano de igualdad con el hombre; se supera toda dis-
crimination para la mujer, como la contenida en la trans-
misión de la nacionalidad, se propicia que ella de común-
acuerdo con el hombre, participe en la determinación del-
domicilio conyugal en la estructuración de la economía ho-
gareña. La mujer en síntesis, deja de ser objeto para con-
vertirse en un elemento productivo y sumar sus esfuerzos,
como el hombre para el engrandecimiento del país. Estas -
innovaciones en nuestro Derecho Constitucional, son con-
gruentes con las más recientes tendencias mundiales." (4)

"Las modificaciones introducidas al Artículo 123
Constitucional reconocen explícitamente la capacidad al -
Artículo 123 Constitucional 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 principios protectores y ahora limitativas para asen-- tar la igualdad no sólo en el campo de los derechos sociales". (5)

El absurdo texto cuarto Constitución, ya que el varón y la mujer no son iguales entre la Ley, porque no - pueda tratar como iguales a los desiguales por razones natureles" (6)

Obviamente este postulado de órden constitucio-- nal será rector de todas las disposiciones legales en que 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 el Artículo 133 de nuestra Carta Magna, tan- to las Leyes de la Federación como las que dicten los Es- tados Federales tendrán que respetar la estructura norma- tiva de la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer.- Congruente con este base de igualdad legal, el legislador introdujo importantes enmiendas a los Artículos Quinto, - Tercero y Ciento veintitrés de la propia Constitución Po- lítica Mexicana." (7)

En la Iniciativa del Decreto se destaca por su - operatividad concreta, las reformas introducidas en el Artículo 123 constitucional, ya que enmarca cauces 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 éstas 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.

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 cuarto 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 ediciones 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 Primo
ro Transitorio, el Código Civil para el Distrito y Terri-
torios Federales de 30 de Agosto de 1923 entraría en vi-
gor en la fecha que fijase el Ejecutivo, el cual dispuso-
por Decreto de 29 de Agosto de 1932, que el Presente Cód
go comencase a regir el Primero de Octubre del mismo año-
destacándose éste Ordenamiento por la aportación de gran-
des avances hacia la meta de una capacidad civil de la mu
jer igual a la del varón.

En la exposición de motivos se expresa: "La capa
cidad jurídica del hombre y la mujer, estableciéndose que
ésta no queda sometida, por razón de su sexo, a toda re--
tribución en la adquisición y ejercicio de sus derechos".

Napoleón tenía la idea que el matrimonio consis-
tía en la posesión legal en cuerpo y alma de una mujer por
un hombre". La naturaleza ha hecho de nuestras mujeres --
nuestras esclavas. (8)

Fernández Clérico indica que la corriente germa-
na fué 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 le dejan a éste 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 dá a la primera domicilio propio, y dispone a la primera que tenga en autoridad y consideraciones legales al marido y que, por el mismo de común acuerdo todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos y a la administración de los bienes de éstos.

"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 dispone 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 y negligente.

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

Al llegar a la mayoría de 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 contraigan segundas o posteriores 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 actividades 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:

Artículo Segundo.- 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".

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

"Artículo 164.- El marido debe dar alimentos a la mujer y hacer los gastos necesarios para el sostenimiento del hogar pero si la mujer tuviera bienes propios o desempeñase algún trabajo, o ejerciera 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 estuviera imposibilitado para trabajar y careciera de bienes propios, pues entonces todos los gastos serán de cuenta de la -

mujer y se cubrirán con bienes de ella"

"Artículo 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 la administración de los bienes que a éstos pertenezcan."

En caso de que el marido y la mujer no estuvieran 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".

"Artículo 168.- Estará a cargo de la mujer la dirección y cuidado de los trabajos del hogar".

"Artículo 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."

"Artículo 170.- El marido podrá oponer-

se a que la mujer se dedique a las acti
vidades a que se refiere el Artículo an
terior siempre que funde su oposición -
en las causas que el mismo señala. En -
todo caso el Juez resolverá lo que sea-
procedente".

"Artículo 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 resol-
verá lo que sea procedente".

"Artículo 172.- El marido y la mujer ma
yores de edad, tienen capacidad para ad
ministrar, contratar o disponer de sus-
bienes propios y ejecutar las acciones-
u oponer las excepciones que a ellos co
rresponden, sin que para tal objeto ne-
cesite el esposo de el consentimiento -
de la esposa, ni ésta de la autoriza- -
ción de aquél, salvo lo que se estipulo
en las capitulaciones matrimoniales so-
bre la administración de los bienes".

"Artículo 174.- La mujer necesita auto-
rización judicial para contratar con su
marido, excepto cuando el contrato que-

celebre sea el de mandato."

"Artículo 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 sostenía que las normas del Código Civil habían dejado de tener vigencia porque de conformidad con lo mandado en el Artículo 106, 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 obligada a separarla de su empresa, sino que, si lo hace, caerá de un despido injustificado". (10)

Con el propósito de poner término a la sutil y -

abierto discriminación que aún conservaba en algunos sectores el derecho Mexicano, el 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 ésta suerte, la Iniciativa no sólo busca que se reglamente la igualdad sino también que se ejercite, - consciente de que las normas civiles son factor determinado en las relaciones sociales básicas.

En la exposición de motivos, de la referida iniciativa se afirma:

"El Derecho Mexicano ha mantenido una línea progresiva 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 filación y la declaración de ausencia.

A su turno, el Código Civil de 1928, 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 en 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 representa 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 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 ha -- 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 epigrafe bajo el cual se haya comprendido el Artículo 162

Es fundamental la reforma que se propone el Artí

culo 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 apareje 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 168, a efecto de que los cónyuges resuelven 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 en 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 y 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 destacando por su importancia los siguientes Artículos:

El Artículo 162.- Alude a la procreación, la cual actualmente se conoce como Pleneación Familiar, institución que fué elevada a la categoría de norma Constitucional por el Nuevo Artículo Cuarto.

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 168 comprende casi en su totalidad a los anteriores Artículos 167 y 168, pero substancialmente dan a entender que la dirección y cuidado de los trabajos del hogar no quedan ya exclusivamente a cargo de la mujer.

En cuanto a los artículos 169, 170 y 171 que eran discriminatorios para la mujer quedaron constreñidos al Nuevo Ar

título 169 en que había 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 res-- pecto.

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 tome en cuenta que en ningún 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 exista 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 enunciadas". (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 acomode siendo lícito el Artículo 16° 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 superado 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 ordene que los cónyuges contribuirán económicamente al sostenimiento del hogar y a la educación de los hijos sería preferible una redacción más específica, por que de lo contrario en vez de favorecer a la mujer se 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.

"Artículo 106.- Las mujeres disfrutan - de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con - las modalidades consignadas en éste capítulo".

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

I.- Expendios de bebidas embriagantes - de consumo inmediato.

II.- Trabajos susceptibles de afectar - una moralidad o sus buenas costumbres.

III.- Trabajos subterráneos o subma-
rinos.

IV.- Labores peligrosas o insalubres.

V.- Trabajos nocturnos industriales.

VI.- Establecimientos comerciales des-
pués de las diez de la noche".

Artículo 108.- Son labores peligrosas:

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

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

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

IV.- Las demás que establezcan las Leyes."

Son labores insalubres:

I.- Las que ofrezcan peligro de envenonamiento, como el manejo de las 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 desprenden 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
Artículo 110.- No rigen las prohibiciones contenidas en el Artículo 107 Frac-

ción IV para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas adecuadas para la protección de la salud, a -- juicio del inspector de Trabajo.

Artículo 110-A.- Las mujeres no presta-- rán servicio extraordinario. En caso de violación de ésta prohibición, el patrón queda obligado a pagar con el tiempo ex-- traordinario una cantidad equivalente a -- un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las labores de la jor-- nada".

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

I.- Durante el período de embarazo no po-- drán ser utilizadas en trabajos peligro-- sos para su salud o la de sus hijos, ta-- les como los que exijan esfuerzo físico-- considerable, levantar, tirar o empujar-- grandes pesos, permanecer de pie durante largo tiempo o en operaciones que produz-- can trepidación.

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

III.- En el período de lactancia tendrán

ción IV para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas adecuadas para la protección de la salud, a --juicio del inspector de Trabajo.

Artículo 110-A.- Las mujeres no presta--rán servicio extraordinario. En caso de violación de ésta prohibición, el patrón queda obligado a pagar con el tiempo ex--traordinario una cantidad equivalente a --un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las labores de la jor--nada".

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

I.- Durante el período de embarazo no po--drán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o la de sus hijos, ta--les como los que exijan esfuerzo físico--considerable, levantar, tirar o empujar--grandes pesos, permanecer de pie durante largo tiempo o en operaciones que produz--can trepidación.

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

III.- En el período de lactancia tendrán

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

IV.- Durante los períodos de descanso a los 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.

V.- A regresar al puesto que desempeñaba siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

VI.- A que se computan en su antigüedad los períodos pre y posnatales."

Artículo 110-C.- Los servicios de Guardia Infantil se prestaran por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley disposiciones reglamentarias.

Artículo 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 refiere 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 consigan 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 labor

res 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 observe, el único propósito que persigue nuestra Ley, es la protección a la madre, por lo cual considero que éstas labores sólo serán peligrosas en la medida en que pueda tener influencia en el proceso de la ma--ternidad.

Es por ello que se ha dejado a la medicina del Trabajo para que indique las actividades que puede ser peligrosas para la mujer, según los avances de la tecnolo--gía, se dejó a los reglamentos especiales el señalamiento de los trabajos que queden comprendidos en la definición anterior. Con ésto se entiende que estará supeditado a --previo dictámen 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 facto

res secundarios que se pueden presentar.

Sin embargo, el Artículo 168 de la Ley, excluye de ésta prohibición a las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesario para desempeñar los trabajos ni para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud 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 trabajo de mujeres en lugares húmedos, el segundo prohíbe el trabajo de mujeres en trabajos de pintura que contenga cerusa o sulfato de plomo. También es adoptada otra resolución para 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.

"Aun cuando todas estas excepciones se refirieran 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 diez de la noche para todas las mujeres, - consideramos que una recta interpretación legal, tomando en cuenta la generalización del Artículo 165, contriñe a las citadas prohibiciones sólo a las mujeres en cinta o - que por razón de maternidad no pueden atender éstas labores sin perjudicar aquella función que indudablemente debe tener preeminencia" (12)

En realidad observamos que muchas mujeres prestan servicios en comercios después de las diez 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 sanciona con el pago de un 200% más del salario que corresponde a las horas de jornada, sin embargo 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 evitará 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 éstos preceptos son realmente proteccionistas para la mujer son constantemente violados por los muchos patronos quienes obligan a las empleadas 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 un trabajo nunca reclama 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 17° señala que las mujeres tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el período de embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o de su hijo, tales como los que produzcan trepidación o exijan esfuer-

zo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pie durante largo tiempo.

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas 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 imposibilidades 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 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.- Al regresar al puesto que desempeñaba, 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 postnatales.

Comentando la Fracción IV de éste Artículo obser

vamos que la Nueva Ley hace un cambio de términos, sustituyendo 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 del trabajo sea pequeña y pueda ir a alimentarlo y regresar a su lugar de trabajo dentro de media hora concedida.

Aunque la Ley no lo dispone entendemos que los dos períodos 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 prestara por el Instituto del Seguro Social; la

norma proviene de las reformas de 1962 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.

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

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

"Artículo 189.- Los servicios de guardería se proporcionarán a los hijos pro-- creados por las trabajadoras aseguradas desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años".

"Artículo 190.- Los patrones cubrirán - íntegramente la prima para el financia-

miento de las prestaciones de guardería infantil independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio.

El Artículo de la Nueva Ley Federal del Trabajo refuerza el principio que encontramos como obligación de los patronos 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 en 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 esta expuesta y esto acarrea un mal funcionamiento biológico en su fase procreadora.

a).- 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 mil novecientos-setenta y cinco.

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 reglamentos y los límites sólo con la intención de evitar la explotación y perjuicios a la salud física y psíquica de los trabajadores. Reconoce en su Ley, como derecho de los trabajadores el realizar, en las condiciones por ella previstas, este tipo 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 podrán 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 actividad 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 reúnen 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, en 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 gravedad y se resuelve otorgar preferencia para la obtención de trabajo y el acceso escalafonario a igualdad de condiciones, a quienes constituyen la única fuente de ingreso familiar". (13)

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:

"Artículo 3o.- Se forman los Artículos 5o. Fracciones IV y XII, 133 Fracción I, 154, 155, 159, 166 y 167 170 Fracción I, 423 Fracción VII, 501 Fracciones III y IV se adiciona la Fracción XXVII del Artículo 123; enunciado del Título 5o., se adiciona con un Título Quinto Bis; se suprime en su enunciado los Capítulos I y II del Título 5o. y se derogan los Artículos 168 y 169, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

"Artículo 50.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, -- sea escrita o verbal la estipulación -- que establezca:

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

Fracción XII.- Trabajo nocturno industrial o en trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años."

"Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

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

"Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

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

"Artículo 154.- Si no existiere contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el

párrafo lo. del Artículo 395, los patro-
nes estarán obligados a preferir en -
igualdad de circunstancias a los traba-
jadores mexicanos respecto de quienes -
no lo estén."

"Artículo 155.- Los trabajadores que se
encuentren en los casos del Artículo an-
terior y que aspiren a un puesto vacan-
te o de nueva creación, deberán presen-
tar una solicitud a la empresa o esta-
blecimiento indicado, indicando su domi-
cilio y nacionalidad, si tienen a su --
cargo una familia y quienes dependen --
económicamente de ellos, si prestaron -
servicios con anterioridad y con qué --
tiempo, la naturaleza del trabajo que -
desempeñaron y la denominación del sin-
dicato a que pertenezcan, a fin de que-
sean llenados al ocurrir alguna vacante
o de crearse el puesto, comprobando la
causa que funde su solicitud."

"Artículo 159.- Las vacantes definiti-
vas 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 infe-

rior de la respectiva profesión u ofi -
cio. Si concurren dos o más trabajado--
res de la misma antigüedad, tendrá prio--
ridad el más capaz y, en igualdad de --
circunstancias, el que tenga a su cargo
una familia."

"Artículo 166.- Cuando se ponga en peli--
gro la salud de la mujer o la del pro--
ducto, ya sea durante el estado de ges--
tación o el de lactancia y sin que su--
fra perjuicio en su salario, prestacio--
nes y derechos, no se podrá utilizar su
trabajo en labores insalubres o peligro--
sas, trabajo nocturno industrial, en es--
tablecimientos comerciales o de servi--
cio después de las diez de la noche así
como en horas extraordinarias".

"Artículo 167.- Para los efectos de és--
te título son labores peligrosas o inea--
lubres 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 capa--
ces de actuar sobre la vida y la salud--
mental de la mujer en estado de gesta--

ción 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 esfuerzo considerable 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:"

"Artículo 423.- El reglamento contendrá Fracción VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar las menores y la protección que deben tener - las trabajadoras embarazadas."

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

Fracción III.- A falta de cónyuge superstitite, 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 relación de concubinato con varias personas, ninguna de ellas tendrá derecho a indemnización."

Fracción 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 el Fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de él.

V.- TITULO QUINTO.

Trabajo de las mujeres.

TITULO QUINTO BIS.

Trabajo de los menores.

"Artículo 4o.- Se reforma y adicionan los Artículos 14, Fracciones II y III; 43 - - Fracción I; 51, Segundo Párrafo 88 Frac-

ciones 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:

Fracción II.- Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años.

Fracción III.- Una jornada inhumana -- por lo anteriormente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la sa lud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción.

"Artículo 43 Fracción I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimien tos, aptitudes y de antigüedad a los - trabajadores sindicalizados respecto - de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingre-- sos familiar; a los veteranos de la Re volución, a los supervivientes de la - invasión norteamericana de 1914, a los que con anterioridad les hubieren pres tado servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática."

"Artículo 88 Fracción V.- Las labores-

insalubros y peligrosas que no deben de
ben desempeñar los menores de edad y la
protección que se dará a las trabajado-
ras embarazadas y

Fracción VI.- Las demás reglas que fue-
ren convenientes para obtener mayor se-
guridad y eficacia en el trabajo.

Finalmente y como culminación de esta tésis, -
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 aprobadas por el Congreso de la Unión, tienen como pro-
pósito fundamental consagrar la igualdad jurídica entre -
el hombre y la mujer, principio que recoge el Artículo --
Cuarto 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 de las Naciones Unidas y cuya sede
de éste evento será México.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, Tomo II, No. 70, Página 601.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3.- Diario Oficial de la Federación del 31 de Diciembre de 1974.
- 4.- Mario Noya Palencia, la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer convierte a ésta en elemento productivo, el día 16 de octubre de 1974, página 2.
- 5.- Mario Noya Palencia, a la igualdad jurídica debe seguir una mayor participación femenil política, - el día 15 de octubre de 1974, página 5.
- 6.- Ignacio Burgos, Audiencia Pública en la Cámara, el día 10 de octubre de 1974, página 2.
- 7.- Raúl Lemus García, Igualdad Jurídica de la Mujer, - El Nacional, 11 de enero de 1975, página 5.
- 8.- Marcel Planiol, Elementos de Derecho Civil, Tomo I Editorial J.M. Cajica, Puebla 1972, página 413.
- 9.- El Derecho de Familia en la Legislación Comprada. - Unión Tipográfica Hispano Americana. México 1970.
- 10.- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1974, página 423.
- 11.- Efigenia M. de Navarrete, Audiencia Pública en la Cámara, el día 10 de octubre de 1974, página 3.
- 12.- Mario Noya Palencia, propone Echeverría reformas constitucionales para acabar con la discriminación de la mujer en México, El día 10 de octubre de - - 1974, página 2.
- 13.- Euquerio Guerrero López, Manual de Derecho del Trabajo, Sexta Edición aumentada, Editorial Porrúa, - S.A., México 1973, página 40.

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

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 aún subsisten.

2.- Entre las legislaciones más avanzadas del mundo considero a las de la U.R.S.S. que consagra la igualdad de derechos de la mujer en todos los sectores de la actividad económica, pública, 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 recoge 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 reglamentos y limitaciones con la in

tención 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 constituyen la única fuente de 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 tra

bajadora.

9.- Sin embargo, para que la mujer llegue a un pleno 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 22:00 horas, ya que hasta antes de éstas 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, por que la tradicional forma de la educación, desde lo 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 fe-

miliar vaya cambiando del paternalismo hacia un igualitariamo, 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 - de hacer que el paradigmano debe esperar a que se le otor-- que 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 la rodea.

14.- Opino que es necesario la creación de un organismo que se evoque 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.

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

Barrera Vázquez Alfredo, Historia Documental de México, - Editorial U.N.A.M., México 1974.

Breaña Garduño Francisco y Cavazos Flores Baltazar, Nueva - Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, Primera -- Edición, Tomo II, Confederación Patronal de la República - Mexicana, México 1970.

Burgos Ignacio, Audiencia Pública en la Cámara, El día 10- de Octubre de 1974.

Cabenellas Guillermo, Compendio del Derecho del Trabajo, - Tomo I, Bibliografía Omeba, Editores-Libreros. Buenos Ai- res Argentina.

Cueva Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Se- gunda Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A. México 1970

Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,- Primera Edición Editorial Porrúa, S. A., México 1974.

Chamberlain Neil W, El Sector Laboral, Introducción a la - Economía Laboral Norteamericana, Tomo I, Tipográfica Edito- ra Argentina, Buenos Aires 1972.

Gallart Folch Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Edi- torial Colección Laboral, 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.

Hernández Márquez Miguel, Tratado Elemental de Derecho del- Trabajo II Edición corregida y aumentada, Instituto de Es- tudios Políticos, Madrid 1972.

Humboldt Alejandro, Ensayo Político sobre el Reyno de la - Nueva España Colección Sepan Cuentos, Editorial Porrúa, S. A., México 1973.

Lemus García Raúl, Igualdad Jurídica de la Mujer, El Nacio- nal de fecha 11 de Enero de 1975.

Muntz Earl E., Evolución del Empleo de la Mujer en Estados Unidos Revista Internacional del Trabajo, Vol. L, No. 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", 1968.

Sanguinetti Freydy Alberto, La Legislación Social en el -- Uruguay Revista Internacional del Trabajo, Vol. XXXIV No.3 Ginebra 1949.

Silva Herzog Jesús, Brave Historia de la Revolución Mexicana, Editorial C. F. E., México 1967.

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

Teterinova M. y Korchunova F. Las Condiciones de la Vida y de Trabajo de las Mujeres en la U.R.S.S. Revista Internacional del Trabajo, Vol. LXII, No. 4, Ginebra 1960.

Truba 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 Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., México 1973.

Turmann Max, Iniciativas Femeninas, Tomo I, París 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 Gobierno Mexicano, Separata No. 12, Septiembre 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 de 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, número 1, Ginebra 1958.

Revista Internacional del Trabajo, El empleo de Mujeres en América Latina Vol. LVIII, número 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, números 3 y 4, Ginebra 1962.

LEGISLACION CONSULTADA.

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS.**

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.