

44 201



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

"NECESIDAD DE UNA JORNADA REDUCIDA PARA
LA TRABAJADORA EMBARAZADA."

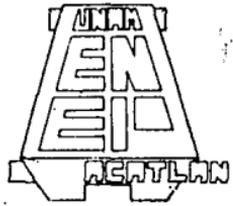
TESIS CON
FALTA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

MARIA MARINA CABRERA SANTOYO

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA





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 está 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.

I N D I C E

	Pág.
Introducción	III

C A P I T U L O I

JORNADA DE TRABAJO

1.- Trascendencia del tema	1
2.- Concepto	2
3.- Duración	6
4.- Clasificación	9
5.- Jornada extraordinaria	13
6.- Jornada continua	24
7.- Jornada discontinua	28
8.- Jornada convencional	30

C A P I T U L O II

LA MUJER TRABAJADORA EN LA CONSTITUCION FEDERAL

1.- Generalidades	34
2.- Constitución de 1824	36
3.- Constitución de 1857	43
4.- Constitución de 1917	48

C A P I T U L O III

LA MUJER TRABAJADORA EN LAS LEYES
LABORALES MEXICANAS

1.- Leyes laborales estatales	63
2.- Ley Federal del Trabajo de 1931	74
3.- Ley Federal del Trabajo de 1970	93
4.- Reformas laborales de 1974	103

I N D I C E
(continúa)

Pág.

C A P I T U L O I V

LA MUJER TRABAJADORA EN EL DERECHO COMPARADO

1.- La mujer trabajadora en Latinoamérica	113
2.- La mujer trabajadora en Europa	130

C A P I T U L O V

S U G E R E N C I A S

1.- Motivos generadores	151
2.- Presentación de denuncias	155
3.- Sugerencias	159

C O N C L U S I O N E S	167
-------------------------------	-----

Bibliografía general	169
----------------------------	-----

I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo ha sido con el objeto de exponer -- los principales aspectos que se derivan de las normas jurídicas referentes al trabajo de la mujer, básicamente cuando está embarazada, ya que es en este momento cuando más necesita de la legislación protectora de los trabajadores.

No se trata de sustituir algún tratado en la materia, -- sino que, por el contrario, el propósito ha sido establecer una guía que contenga el régimen jurídico del trabajo de la mujer, tanto en su aspecto doctrinal como en el legislativo.

Su contenido, en concordancia con su título, está encauzado al estudio del trabajo de la mujer y, de acuerdo con -- ello, se ha desarrollado un enfoque sistemático de las normas jurídicas que lo regulan, partiendo, lógicamente, de su previa ubicación en la historia puesto que, anteriormente, -- en los siglos pasados, como los trabajadores no tenían ningún derecho (y menos aún las mujeres) carecían de la más mínima protección. Con mayor razón, las mujeres necesitan de -- normas jurídicas que las protejan cuando están embarazadas -- con el objeto de que puedan desarrollar plenamente su función natural de la maternidad.

En nuestro derecho, a partir de este siglo, y mediante -- la historia legislativa del artículo 123 constitucional y de su reglamentación, nos damos cuenta que, por un lado, a través de las demandas obreras cambiantes de acuerdo con nuestro desarrollo social se ha tratado de darle protección a la mujer trabajadora y, por el otro, de la capacidad que el Es-

tado ha demostrado para, cada vez más, adecuar las condiciones de la mujer trabajadora a la realidad nacional.

Es conveniente señalar que lo único que pretendo en esta tesis es hacer una aportación con el objeto de mejorar la situación jurídica de la mujer trabajadora, principalmente durante el período de la maternidad, ya que es en este momento cuando mayormente necesita de cuidados y protección que garanticen su vida y la de su futuro hijo.

La mujer y el hombre son iguales ante la ley, pero esto no significa que lo sean físicamente, por sus diferencias naturales, aunque sí en cuanto a derechos y obligaciones; y es por sus funciones naturales que la ley le otorga ciertas garantías; sin embargo, como veremos en el desarrollo de esta tesis, aún hay ciertas deficiencias de nuestra legislación que, si las mejoramos, se cumplirá realmente con su función protectora de la maternidad para el caso de las mujeres trabajadoras.

C A P I T U L O I

JORNADA DE TRABAJO

1.1 TRASCENDENCIA DEL TEMA

Este capítulo referente a la jornada de trabajo es de gran importancia en la realización de la presente tesis, en virtud de que para poder establecer la necesidad de limitar la jornada laboral para la mujer embarazada, es evidente que, para ello, primero se debe examinar el concepto mismo de la citada jornada de trabajo.

Asimismo, es fundamental identificar la duración que la Ley ha establecido para la jornada de trabajo, y en base a ello, poder señalar los fundamentos según los cuales deban reducirse las horas de la jornada de trabajo para la mujer embarazada.

De igual manera, es imprescindible identificar la clasificación legal de la jornada de trabajo, en virtud de que la mujer embarazada, por su misma situación biológica, muchas de las veces no puede cumplir con las jornadas legales ordinarias.

En efecto, la ley establece máximos legales y esto significa que el patrón en convenio con el trabajador (mujer trabajadora-embarazada en este caso) puede reducir la jornada ordinaria; sin embargo, en la práctica, realmente no se observa que se aplique tal interpretación y, por lo tanto, es conveniente sugerir que la mujer trabajadora, que se encuentre embarazada, vea reducida la jornada laboral ordinaria que desempeñaba antes de la concepción, en virtud de, reitero, sus circunstancias biológicas.

1.2 CONCEPTO

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo expresa -- que la "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el -- trabajador está a disposición del patrón para prestar su tra-- bajo".

Este concepto legal de jornada de trabajo, mismo que -- apoyo, rompe con la idea errónea que se tenía anteriormente -- en el sentido de que la jornada habría de medirse en función del trabajo efectivamente realizado, es decir, en base al -- tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón; por lo -- que la definición contenida en el artículo anterior desvanece cualquier duda al respecto, pues basta que el trabajador -- esté a disposición del patrón para que se considere jornada -- de trabajo, aunque materialmente no labore.

La definición que expone la ley laboral vigente, se apo -- ya en las siguientes consideraciones: "el trabajador se obli -- ga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón du -- rante un número determinado de horas, por lo que cualquier -- interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar -- la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el prin -- cipio de que los riesgos de la producción son a cargo del pa -- trón y nunca del trabajador" (Exposición de motivos de la -- Ley Federal del Trabajo de 1970).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no contenía el con -- cepto de jornada de trabajo; sin embargo, la ley laboral ac -- tual consideró conveniente recoger las interpretaciones que -- emanaban de la doctrina y la jurisprudencia en el sentido de

que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el --
trabajador está a disposición del patrón para prestar su tra-
bajo.

Al establecerse el concepto legal de jornada de trabajo, la Confederación Patronal de la República Mexicana, expresó que "este concepto podría interpretarse en el sentido de que la jornada de trabajo debe computarse a partir del momento - en que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su empleo, ya que se sostendría que desde entonces el trabajador se encuentra a disposición del patrón. En todo caso, la jornada de trabajo sería el tiempo durante el cual el trabaja-- dor preste sus servicios o los deje de prestar por causas imputables al patrón" (Definición a la que se adhiere el jurista Baltazar Cavazos Flores).

Asimismo, la Confederación de Cámaras Industriales propuso el siguiente concepto: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador preste el servicio".

En el caso particular, considero errónea la interpretación que realizó la Confederación Patronal de la República Mexicana y la Confederación de Cámaras Industriales, ya que existe jurisprudencia en los llamados accidentes IN ITINERE, en el sentido de que el trabajador se encuentra a disposi--- ción del patrón desde el momento en que sale de su casa; --- pero no porque efectivamente esté a disposición del patrón, sino porque está utilizando los medios que le permiten prestar sus servicios, sin que pueda considerarse que se encuentra a "disposición" del patrón.

Sólo cuando el trabajador entra físicamente a la empre-

sa, se inician las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

Es conveniente señalar lo que establece el maestro Briseño Ruiz en el sentido de que "cuando el trabajador no sale de la empresa, la jornada no se interrumpe, ya que se encuentra siempre en la posibilidad de que el patrón haga uso de sus servicios. Aún cuando no sea empleado en los lapsos de descanso o alimentos, el trabajador está sujeto a los reglamentos y disposiciones de la empresa: debe tomar los alimentos a la hora señalada, en el lugar indicado, hacer uso del descanso en la forma y términos prescritos; en ninguno de estos dos momentos puede hacer uso de su tiempo para lo que le venga en gana. Si no está permitido, no puede tomar sus alimentos sobre el escritorio o sobre una máquina o recostarse sobre sus implementos de trabajo para descansar. Esta posibilidad de usar a su arbitrio su tiempo, queda implícita en el sentido lato de la palabra 'disposición', ya que es el patrón el que regula, bien por sí o de común acuerdo, la forma en que ha de emplear el tiempo de alimentos y de descanso".¹

Apoyando las ideas del ilustre profesor Mario De la Cueva, "el deber único del trabajador consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado, por lo tanto, la no utilización de la energía de trabajo es un riesgo de la empresa; en consecuencia, si se produce una interrupción en las labo-

¹ BRISEÑO RUIZ Alberto.- Derecho Individual del Trabajo. 1a. ed., México, Edit. Harla, 1985, p. 185.

res, algún desperfecto en la planta eléctrica del Infiernillo, la prolongación de las horas de trabajo para recuperar el tiempo perdido, equivale a arrojar sobre los hombros del trabajador un riesgo ajeno".²

En la doctrina, se han expresado algunas definiciones de jornada de trabajo, tal y como lo hace el profesor Alonso Olea quien expresa que "por jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo".³

Cabanellas cita al jurista Coloti quien define la jornada diciendo que es "el tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo".⁴

Si analizamos las definiciones anteriores, no son coincidentes con el concepto que establece nuestra Ley Federal del Trabajo; sin embargo, la idea de jornada de trabajo sólo puede expresarse de manera razonable, de acuerdo con el criterio sustentado por la ley laboral mexicana; interpretarlo de otra manera, es decir, como una jornada 'efectiva', perjudicaría al trabajador que prolongaría injustificadamente su presencia en el lugar de trabajo.

² DE LA GUEVA Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- T. I, 9a ed., México, Edit. Porrúa, 1984, pp. 274-275.

³ DE BUEN LOZANO Néstor.- Derecho del Trabajo. T. II, --- 6a ed., México, Edit. Porrúa, 1985, p. 146 -citado por el autor-.

⁴ Ibid.

1.3 DURACION

Uno de los requisitos formales que exige la ley y que debe aparecer en el contrato de trabajo (cuando existe) es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo. Es necesario, efectivamente, que el trabajador y el patrón convengan el tiempo en que el primero va a estar a disposición del segundo para prestar su fuerza de trabajo. En el caso de que no haya contrato de trabajo, tanto el trabajador como el patrón se sujetarán a las disposiciones que sobre duración de la jornada laboral establece la Ley Federal del Trabajo.

La limitación de la jornada toma en cuenta el desgaste del individuo y atiende, por tanto, el momento en que se lleva a cabo la prestación de los servicios. Una persona que labora durante el día tiene mayor posibilidad de recuperación por la noche y puede laborar más horas. El trabajador nocturno sufre mayor desgaste y, por tanto, debe ser empleado menos horas para que pueda recuperar sus fuerzas durante el día.

La exposición de motivos de la Iniciativa para elaborar la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que "el establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador, pues la experiencia y los estudios realizados desde el siglo pasado demuestran que después de ocho horas de trabajo, la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un mayor número de accidentes; por otra parte, el trabajo excesivo afecta la salud del trabajador y precipita la invalidez y aún la muerte".

La fracción I, del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Federal, establece que la duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas y de siete horas la nocturna (disposición reproducida por el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, que además establece la jornada mixta ---con lapsos de la jornada diurna y nocturna- que consta de siete horas y media).

De acuerdo al artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las ---veinte horas; la nocturna, de las veinte a las seis horas; y, la jornada mixta, que comprende períodos de tiempo de las --jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se considerará jornada nocturna.

Por otro lado, el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, en atención al principio de libre determinación de las partes, deja a voluntad del trabajador y del patrón la fijación de duración de la jornada de trabajo, sin que pueda ---exceder de los máximos legales. También, ambas partes pueden convenir en repartir las horas de trabajo con el fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. En todo caso, conforme al artículo 62 de la ley en cita, deberá observarse que no se trate de una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.

Es conveniente hacer las siguientes consideraciones: La ley fija el máximo de duración de una jornada de trabajo, pero no señala un número fijo de horas, ni tampoco un mínimo; sin embargo, muchos patrones han pretendido interpretarla en el sentido de que la ley marca una jornada laboral de cuaren

ta y ocho horas semanales, lo cual es erróneo, ya que la ley, en todo caso, obliga a que no se labore más de cuarenta y -- ocho horas semanales, pudiendo ser menos.

En muchas empresas, las horas de la jornada de trabajo_ no llegan al máximo; y es el patrón quien emplea a su personal de acuerdo a la naturaleza de su objeto y las necesida-- des a cubrir, sin que sea válido argumentar que una jornada_ menor deba traducirse en un pago menor al salario mínimo, -- proporcional a las horas laboradas.

En algunos centros de trabajo, como las escuelas, los - maestros generalmente no laboran ocho horas diarias; si son_ escuelas elementales: cinco horas; y en las escuelas de ense ñanza media o superior desde tres horas a la semana; estas - horas constituyen la jornada de trabajo.

También debe señalarse que el máximo de la jornada no - sufre demérito con la autorización que expresamente confiere el artículo 59 de la ley laboral, cuando permite la distribu_ ción de las horas que se laborarían el sábado por la tarde, _ entre los demás días de la semana o la distribución de todas las horas del día sábado entre los otros de la semana o cual_ quier otra modalidad para disfrutar un día más de descanso. _ Puede pactarse, por ejemplo, para el caso de que se consigne no laborar el sábado, que la jornada de lunes a viernes se - amente proporcionalmente.

1.4 CLASIFICACION

Son variados los criterios de clasificación que los tratadistas han dado respecto a la jornada de trabajo: Alonso Olea, por ejemplo, habla de jornada normal, jornada reducida y jornada especial, fundándose en la duración legal de la -- jornada de trabajo. El profesor Pérez Botija reduce la clasificación sólo a dos términos: jornada legal y horas extraordinarias.⁵

Es importante que la clasificación de la jornada laboral esté expresamente consignada en la ley con precisión y claridad, para garantía de ambos sujetos de la relación laboral y, al respecto, la Ley Federal del Trabajo establece --- tres clases de jornada de trabajo: diurna, nocturna y mixta; sin embargo, de los mismos preceptos de la legislación laboral y de las opiniones de algunos tratadistas, también se -- pueden desprender y encontrar otras clases de jornada laboral: jornada de menores, jornadas ordinarias y extraordinarias, jornada continua, jornada convencional, etcétera.

Tal y como lo afirma el ilustre Dr. en Derecho Néstor - De Buen Lozano, "podrían hacerse diversas clasificaciones de las jornadas, de acuerdo con las especiales circunstancias - que haya que tener en cuenta en cada caso.

"Sin embargo, la realidad demuestra que las jornadas se cambian de tal manera que la duración distinta puede variar,

⁵ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., p. 150 -citados por el autor-

bien de las horas del día que comprende, bien de la edad, -- del sexo y de la especialidad de los trabajadores, bien de -- su condición de ser normal o extraordinaria. Por ello, si--- guiendo en cierto modo la línea de conducta sugerida en la -- obra de Manuel Alonso Olea, creemos más oportuno individuali -- zar los conceptos y precisar las diferentes clases, haciendo referencia a las disposiciones legales que fundamentalmente -- les resulten aplicables".⁶

De acuerdo a lo anterior, y siguiendo las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la opinión del profesor De -- Buen Lozano, la jornada laboral puede clasificarse de la si -- guiente manera:

a) JORNADA DIURNA.- Conforme al artículo 60 de la Ley -- Federal del Trabajo, es la comprendida entre las seis y las -- veinte horas y el máximo legal de duración es de ocho horas -- (artículo 61).

b) JORNADA NOCTURNA.- Es la comprendida entre las vein -- te y las seis horas y el máximo legal de duración es de siete -- horas (artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo).

c) JORNADA MIXTA.- Es la que comprende períodos de tien -- po de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período -- nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende -- tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna. El -- máximo legal de duración es de siete horas y media (artícu -- los 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo).

⁶DE BUEN LOZANO Néstor.- Ob. cit., p. 150

d) JORNADA CONVENCIONAL.- Es aquélla en que el trabajador y el patrón fijan, de común acuerdo, la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales (artículo 59). Los trabajadores y el patrón pueden repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente (El profesor Néstor De Buen la denomina "jornada especial").

e) JORNADA CONTINUA.- Aunque la ley no la define, se desprende del artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere al descanso de media hora. A este respecto, el Dr. De Buen expresa que "en realidad es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquélla en que concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Continuo no significa aquí interrumpido, ya que el trabajador tendría derecho a un descanso de media hora, por lo menos".⁷

f) JORNADA DISCONTINUA.- Es aquélla en la cual el trabajador corta la prestación de sus servicios, es decir, su "disponibilidad"; se retira de la empresa y el mismo día retorna.

g) JORNADA EXTRAORDINARIA.- Conforme al artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, es aquélla que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

⁷ DE BUEN LOZANO Néstor.- Ob. cit., p. 152

h) JORNADA REDUCIDA.- La ley no establece esta denominación, pero se desprende del contenido de la ley laboral al referirse al caso de los menores de dieciséis años que no pueden laborar más de seis horas diarias (artículo 177).

i) JORNADA EMERGENTE.- El profesor Mario De la Cueva la denomina "trabajos de emergencia" y es aquella en la cual se prolonga la jornada más allá de los límites legales, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa. Este tipo de jornada sólo se prolongará por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

1.5 JORNADA EXTRAORDINARIA

Este tipo de jornada laboral tiene su fundamento en la fracción XI del artículo 123 constitucional, que textualmente expresa: "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no podrán ser admitidos en esta clase de trabajos".

La Ley Federal del Trabajo de 1931, recogió en su artículo 74, en lo fundamental, el texto constitucional entonces vigente, pero con un criterio más elevado precisó que la jornada extraordinaria "nunca podría exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". Con esta redacción, es decir, al cambiar "tres veces consecutivas" por "tres veces en una semana", impidió que los trabajadores laboraran una jornada extraordinaria cinco días a la semana ya que, por ejemplo, un trabajador, conforme a la fracción XI del artículo 123 constitucional, podría realizar trabajo extraordinario los días lunes, martes y miércoles, y después, el viernes y sábado; pero con la ley de 1931, se estableció que las jornadas extraordinarias nunca deberían ser más de tres veces en una semana; fué por ello que suprimió el término "tres veces consecutivas" por la frase "tres veces en una semana".

La Ley Federal del Trabajo vigente, con el fin de evitar que siguieran los efectos perniciosos de la jurisprudencia respecto a la jornada extraordinaria, cambió el sentido

de la redacción, aunque conservó, en lo sustancial, la misma tesis; así, en el artículo 66 expresa: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

El maestro Mario De la Cueva señala que el principio de la jornada extraordinaria se debió a que "la Asamblea Constituyente entendió que el principio de la jornada máxima de ocho horas no podía tener un valor absoluto, pues son muchos los factores que dan origen a actividades que o son inevitables o que no pueden preverse, circunstancias de naturaleza económica o técnica: en la primera hipótesis se coloca la exigencia de una mayor producción para satisfacer una necesidad social inaplazable, como, ejemplo, un medicamento que se requiere de los laboratorios para prevenir una epidemia, o cuando desaparece un producto que hacía concurrencia al de la empresa y surgen nuevos requerimientos de los compradores; y en la hipótesis de circunstancias técnicas encontramos los procesos de elaboración de sustancias que no pueden dejarse pendientes, o como una situación especial, la condición de las empresas de trabajo continuo, pues la suma de las horas de la jornada diurna, nocturna y mixta, dejan un sobrante de hora y media que tiene que cubrirse. Esta y otras consideraciones que podrían hacerse, justifican la fracción XI del artículo 123, que autoriza la prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias, pero dentro de límites determinados".⁸

⁸ DE LA CUEVA Mario.- Ob. cit., p. 279

Igualmente, De la Cueva expresa un concepto de jornada extraordinaria: "Damos el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono".⁹

Ahora bien, la legislación laboral, al referirse a la jornada extraordinaria, establece que sólo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero no especifica qué se debe entender por "circunstancias extraordinarias"; al respecto, el maestro De la Cueva explica que "las circunstancias extraordinarias que permiten prolongar la jornada, son las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que imponen a la prolongación de los trabajos".¹⁰

Por otro lado, es conveniente señalar que la ley establece un límite de duración de la jornada extraordinaria de trabajo; una limitación atañe al motivo que genera la necesidad de trabajar tiempo extra; y, una segunda limitación se refiere al tiempo de duración del tiempo extra.

En atención a la primera limitación encontramos el contenido de los artículos 65 y 66 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 65 indica que "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la em-

⁹ DE LA CUEVA Mario.- Ob. cit., p. 279

¹⁰ Ibidem. p. 280

presa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".

En cuanto a la limitación referida al tiempo, depende - su duración del motivo que genere la necesidad de trabajarlo. Si es por siniestro o riesgo inminente, el tiempo extra trabajado será el estrictamente necesario para evitar esos males (artículo 65); pero si es por circunstancias extraordinarias no podrá exceder nunca de tres horas en cada ocasión ni de tres veces en una semana (artículo 66).

Respecto al pago de las horas extras o tiempo extraordinario, los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo - regulan tal situación, y en el artículo 67 se establece que "las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada". En el artículo 68 se agrega que "la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que - corresponda a las horas de la jornada sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley".

A propósito de los menores, respecto de los cuales se - prohíbe que trabajen en jornada extraordinaria, siguiendo lo establecido por la fracción XI del artículo 123 constitucional, en el artículo 178 se establece que en caso de violación a la prohibición, se les cubrirán las horas extraordinarias con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Cabe destacar que el patrón se hará acreedor a una san-

ción, cuando permita que un trabajador labore más de nueve horas extras en una semana. Conforme al artículo 1000 de la Ley Federal del Trabajo, se le sancionará con el equivalente de quince a trescientas quince veces el salario mínimo general, considerando la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Lo anterior obliga al patrón a cuidar que un trabajador no labore más de nueve horas extras a la semana; además, esto tiene su fundamento en la fracción II del artículo 5o que textualmente expresa: "las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca una jornada mayor que la permitida por esta Ley".

En cuanto a la obligación de prestar servicios extraordinarios, existen serios problemas que aún se discuten, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el año de 1967, dictó la siguiente ejecutoria en la cual estimó que sí era obligatorio prestar el servicio extraordinario:

TIEMPO EXTRAORDINARIO, OBLIGACION DE PRESTAR EL.- El régimen de tiempo extraordinario consignado por la Ley Federal del Trabajo, sólo puede determinarse del estudio armónico y en conjunto de las disposiciones que se relacionan con el mismo y no a través de la valoración aislada de alguna de ellas. Esto es evidente porque según el artículo 69 de la misma ley, el máximo de duración de la jornada legal es la de ocho horas y el artículo 74 de la propia legislación prevé la posibilidad, ante circunstancias especiales, que puedan aumentarse las horas de la jornada, pero considerando este tiempo como extraordinario, siempre y cuando no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana; en estos casos, el patrón tiene obligación de pagar al trabajador con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de jornada legal (artículo 92 de la ley en consulta). Si an

lizamos en conjunto esas disposiciones, tenemos que, ante -- circunstancias especiales en que la empresa necesite un trabajo fuera de la jornada legal, puede ordenarse a alguno de sus trabajadores que prorrogue su jornada y éste tiene obligación de acatar tal determinación, sobre todo si la situación es imprevista, ya que el patrón generalmente no tiene a quien recurrir, más que a sus propios trabajadores, y si éstos tienen un contrato de trabajo que los obligue con el patrón y por virtud del mismo la obligación de cooperar al desenvolvimiento de los fines de la empresa, es manifiesto que al estar prevista en la ley la posibilidad de aumentar la -- jornada, los trabajadores, salvo causa justificada, tienen -- la obligación de laborar para el patrón durante ese tiempo extraordinario, siempre y cuando el trabajo que vaya a desempeñar tenga relación directa o inmediata con las labores ordinariamente desarrolladas (A.D. 9997/66, Adalberto Munguía Meza; resuelto el 15 de Julio de 1967).

En otra ejecutoria, dictada en el año de 1983, la Corte estableció una modalidad importante al estimar que el trabajador si puede negarse a laborar horas extraordinarias cuando el patrón no acredita su necesidad; dicha ejecutoria expresa textualmente:

HORAS EXTRAS, NEGATIVA PROCEDENTE DEL TRABAJADOR A LABORAR D RANTE LAS, CUANDO EL PATRON NO ACREDITA SU NECESIDAD. -- Si el patrón no acredita en forma alguna la necesidad de que el trabajador preste sus servicios fuera de su jornada de -- trabajo contratada y en los días de su descanso semanal, tal negativa del trabajador a acatar las órdenes del patrón no -- puede considerarse como un motivo que constituya una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón. (A.D. 8861/82, Susana Cortés Ruiz, Informe Cuarta Sala, 1984; Precedente: A.D. 8153/81, Instituto Mexicano del Seguro Social, Informe Cuarta Sala, 1983).

A propósito de la obligación de los trabajadores para -- prestar servicios extraordinarios, el maestro Mario De la -- Cueva rechaza, de manera enérgica, tal obligación y expresa -- que de verdad no existe ninguna norma legal que obligue a -- los trabajadores a prestar servicio extraordinario y agrega --

que "la Corte ha inventado una obligación de los trabajado--res, con grave violación de los principios fundamentales del Derecho constitucional y del estatuto laboral".¹¹

De la Cueva se fundamenta, básicamente, en las conside--raciones siguientes:

a) Con respecto a los trabajos de emergencia la ley im--pone en el artículo 134, la obligación de realizarlos. De ha--ber querido el legislador decretar la misma obligación res--pecto del trabajo extraordinario, lo habría dicho así.

b) La Corte olvida que de conformidad con el artículo -50 constitucional nadie puede ser obligado a trabajar sin su consentimiento.

c) No se puede obligar a los trabajadores a realizar un trabajo no previsto, ya que de conformidad con el artículo -24, fracción II, de la ley vieja, deben determinarse con pre--cisión los servicios que debe prestar el trabajador.

d) Si la voluntad del constituyente hubiera sido la de--imponer la obligación, habría dicho: "El patrono podrá aumen--tar las horas de la jornada hasta por tres horas".

e) No es aplicable el principio previsto en el artículo 31 de la ley que señala: "los contratos y las relaciones de--trabajo obligan a lo expresamente pactado y las consecuen--cias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena -fe y a la equidad", porque se trata de una disposición que -recuerda el derecho civil "y porque es contrario a la buena--

¹¹ DE LA CUEVA Mario.- Ob. cit., p. 283

fe y a la equidad obligar a un trabajo sin la voluntad de -- quien va a prestarlo, un trabajo que reduce en una quinta -- parte el tiempo libre de los trabajadores".¹²

Apoyando la idea del Dr. Néstor De Buen, "el problema -- no tiene para nosotros, una clara solución. Los argumentos -- de De la Cueva son razonables, pero no definitivos. Así, su -- afirmación de que la ley no impone la obligación parece chocar con el texto del artículo 68, que en su primer párrafo -- señala: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus -- servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítu-- lo". Interpretado a contrariu sensu, en relación a la autori-- zación prevista en el artículo 66 (Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias...) resulta que la jornada extraordinaria está permitida y por -- lo tanto es obligatoria".¹³

Aunado a lo anterior, cabe agregar un comentario que ha-- ce el maestro Mario De la Cueva en el sentido de que "los -- trabajadores mexicanos --nos encontramos aquí con una prueba -- más de la insuficiencia de los salarios-- ven con agrado que -- se les llame a prestar trabajo extraordinario por el aumento que produce en sus ingresos, de donde resulta que el proble-- ma es menos grave de lo que a primera vista parece".¹⁴

¹²DE LA CUEVA Mario.- Ob. cit., p. 283

¹³DE BUEN LOZANO Néstor.- Ob. cit. p. 158

¹⁴DE LA CUEVA Mario.- ibid.

Por último, un aspecto muy importante respecto a la jornada extraordinaria, lo constituye el hecho de la carga de la prueba del tiempo extraordinario, ya que en un principio la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció jurisprudencia en el sentido de que correspondía al trabajador -- probar, de momento a momento, que laboró jornada extraordinaria:

HORAS EXTRAORDINARIAS.— Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre, ha de absolverse por falta de base para precisarlas. (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1975, tesis 116, pág. 123).

HORAS EXTRAORDINARIAS.— Si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, al mismo toca probar haber laborado en ellas y si la Junta juzga deficiente la información testimonial no causa agravio alguno, puesto que hace uso del derecho que le otorga el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. (Apéndice de Jurisprudencia 1917- 1975, tesis 117, p. 124).

Las tesis jurisprudenciales anteriores, prácticamente -- convirtieron la acción de pago de la jornada extraordinaria en una acción casi imposible, ya que la prueba testimonial, única que suele estar al alcance de los trabajadores, no era eficaz, dada la necesidad de que fuera un compañero de trabajo quien debía rendirla por regla general, lo que no se lograba de una manera efectiva si el testigo creía que con ren

dir su declaración podía poner en peligro su propio trabajo.

Sin embargo, afortunadamente, la Ley Federal del Trabajo de 1970, con las reformas procesales de 1980, dejaron sin efecto dichas tesis jurisprudenciales, ya que en el artículo 784, fracción VIII, se impone al patrón la obligación de probar la duración de la jornada de trabajo cuando exista controversia respecto a la misma.

De esta manera, cuando el trabajador invoque haber laborado una jornada extraordinaria, y exista controversia, corresponderá al patrón acreditar cual fué la jornada efectivamente laborada.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación apoya esas reformas procesales al establecer jurisprudencia y ejecutorias en ese sentido:

HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS.- La tesis jurisprudencial número 116, publicada en la página 121 del apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1975, que, en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las reformas procesales de 1980, pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria, pero no surte efecto alguno tratándose de juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya vigencia data del 10 de Mayo del citado año, pues su artículo 784, establece que "La Junta eximirá la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlas se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador", y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista contro

versia sobre... Fracción VIII. "La duración de la jornada de trabajo", y por ende, si el patrón no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se reclame. (Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975, Informe Cuarta Sala, tesis 11, p. 14).

HORAS EXTRAS. YA NO TIENE APLICACION LA TESIS QUE SEÑALA QUE EL TRABAJADOR TIENE LA CARGA DE PROBAR, DE MOMENTO A MOMENTO, HABERLAS LABORADO.- Aún cuando es verdad que existe tesis jurisprudencial en el sentido de que es el reclamante quien tiene la carga de probar el tiempo extraordinario que afirma haber laborado, es decir, a qué hora comenzaba la jornada extraordinaria y cuándo concluía, no es aplicable el caso en virtud de que el juicio laboral del que emana el acto reclamado se inició con posterioridad al primero de mayo de mil novecientos ochenta, fecha ésta en la que entraron en vigor las reformas a la Ley Federal del Trabajo vigente, cuyo artículo 784 establece: "...En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: ... - VIII. Duración de la jornada de trabajo". (A.D. 511/83, Ernesto Garduño Aguilar, Informe Cuarta Sala, 1983, tesis 19, p. 187).

Además de la jurisprudencia y ejecutoria anterior, existen varias de éstas últimas que se pronuncian en el mismo sentido, es decir, que con las reformas procesales de 1980, es el patrón quien tiene la obligación de probar las horas extraordinarias cuando exista controversia sobre la realización de éstas; sin embargo, de lo manifestado anteriormente, se debe considerar, con un criterio de lógica, que si el patrón prueba el horario pactado y el trabajador afirma haber trabajado mayor tiempo del concertado en la relación o el contrato individual de trabajo, seguirá correspondiendo al trabajador probar que trabajó en exceso de la jornada pactada con el patrón.

1.6 JORNADA CONTINUA

Este tipo de jornada de trabajo tiene su fundamento en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente expresa: "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos".

La Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 73), precisaba que "cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta 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".

El artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo vigente, introdujo una disposición que concede un lapso mínimo de descanso: "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora POR LO MENOS"; lo que significa que no es a criterio del patrón su fijación, pero se permite, con la contratación individual o colectiva, ampliarlo según la naturaleza de la empresa y de los servicios.

La razón de esta modalidad se encuentra en el hecho de que es inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada de trabajo. En virtud de ello, si el trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo durante todo el tiempo, el patrón debe permitirle el descanso de media hora. En este mismo sentido se ha pronunciado la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien además obliga al patrón a acreditar que el trabajador sale de su centro de

trabajo durante el tiempo de descanso, ya que si no lo acredita se le condenará al pago de la media hora reclamada.

JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA.- De acuerdo con lo previsto por el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", por lo que si en un juicio laboral, el patrón no acredita como le corresponda que los trabajadores salgan de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la empresa demandada el pago de la media hora reclamada, puesto que la misma debe computarse como tiempo a disponibilidad del patrón (Jurisprudencia, Informe Cuarta Sala, 1981, tesis 98, pág. 79).

En la práctica se ha presentado la duda sobre el tiempo que debe concederse al trabajador para tomar alimentos; así, algunos patrones consideran que el lapso de media hora de descanso puede ser empleado para este fin; sin embargo, analizando a fondo la situación, nos damos cuenta que tal interpretación es incorrecta, ya que la ley establece una disyunción: "horas de reposo o de comidas" y, por lo tanto, está previniendo dos posibilidades y no una.

El artículo 63 de la Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, originalmente expresaba que "la jornada continua de trabajo deberá interrumpirse para conceder un reposo de media hora por lo menos"; sin embargo, hubo muchos problemas por el término "interrupción" lo que obligó, finalmente, a que la Cámara de Diputados la suprimiera.

Para el sector patronal, la media hora de descanso limita los tiempos efectivos de trabajo, al imponerse la reducción imperativa de las jornadas, desconociéndose la existencia de industrias, empresas y servicios (hoteles, restau

rantes, transportes, servicios de comunicación, hospitales, siderúrgicas, industrias químicas, etc.), que requieran la prestación de servicios continuos o durante toda la jornada sin parar el trabajo, todos los días de la semana, por lo que solicitaron la supresión del reposo, lo cual, finalmente, no se aceptó.

Athiriéndome a la opinión del profesor Briseño Ruiz, - cabe señalar que "los patrones visionarios otorgan al trabajador el mayor descanso posible, por estimar que incrementa su rendimiento en el trabajo. Algunos países industrializados otorgan veinte minutos de descanso, por cada cuarenta - de servicios.

"La productividad no va en razón de la ininterrupción en la prestación de servicios, sino de la buena disposición del trabajador, de su buen ánimo. Una persona descansada -- trabaja mejor, con menos riesgos, con mayor lucidez y con -- más efectividad".¹⁵

El artículo 64 de la ley en cita, reproduce el contenido del artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y expresa que "cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo".

Si los trabajadores no pueden salir del "área" de trabajo para tomar sus alimentos, se estima que el tiempo durante el cual los toma es tiempo trabajado.

¹⁵ BRISEÑO RUIZ Alberto.- Ob. cit., p. 188

Este artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo, es uno de los que más interpretaciones contradictorias ha tenido; sin embargo, apoyando la postura del distinguido jurista De Buen Lozano, respecto a la frase "lugar donde presta sus servicios", ha expresado que "algunos han entendido que esa expresión significa el lugar preciso donde se presta materialmente el servicio dentro de la empresa. Con base en ese criterio consideran que bastará que se permita al trabajador separarse de su puesto de trabajo, aún cuando no abandone el domicilio de la empresa, para que se entienda que se trata de jornada interrumpida y que, por lo tanto, el tiempo de reposo y de comida no forma parte de la jornada de trabajo.

"En nuestro concepto, la tesis anterior es infundada porque rompe con la idea de que en la jornada discontinua el trabajador es dueño absoluto del tiempo intermedio, lo que evidentemente no ocurre cuando no puede salir del perímetro empresarial.

"En ocasiones se intenta superar este escollo autorizando formalmente al trabajador para que salga de la empresa, si bien el tiempo que se le concede generalmente de media hora no le permite ir y volver a su domicilio o a un lugar donde se sirvan alimentos, lo que determina que permanezca, de hecho, en el lugar de trabajo. En este caso debe de tenerse en cuenta la realidad de la permanencia del trabajador y no la autorización formal y considerar que ese tiempo sí constituye parte de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo que se ordena en el artículo 64". (DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. cit., p. 153).

1.7 JORNADA DISCONTINUA

Como quedó precisado en el punto cuatro de este capítulo, la jornada discontinua es aquella en la que el trabajador corta la prestación de sus servicios, es decir, su "disponibilidad" para con el patrón; se retira de la empresa y el mismo día retorna. En esta clase de jornada no puede tomarse en cuenta el "deseo" de retirarse de la empresa o de interrumpir el trabajo, sino sólo el aspecto objetivo de salir de la empresa o del ámbito del trabajo.

Su característica principal es la interrupción, de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio.

Los trabajadores que desempeñan su actividad en la calle, los que tienen zonas extensas de trabajo, los que laboran en varios lugares, no pueden "salir" del centro de trabajo y la jornada será discontinua cuando "salgan" del ámbito de su trabajo, cuando dejen de estar a "disposición" esto es, al alcance del patrón.

Respecto a la jornada discontinua, el maestro De Buen Lozano hace un comentario muy acertado y expone que "a propósito de las causas de rescisión de la relación de trabajo imputables al trabajador, éste incurrirá en falta injustificada si omite presentarse en cualquiera de las partes en que se divide su jornada. La más reciente interpretación de la Corte señala, sin embargo, que puede consistir, sólo, en media falta".¹⁶

¹⁶ DE BUEN LOZANO Néstor.- Ob. cit., p. 190

De esta manera, tenemos que el aspecto fundamental de la jornada discontinua de trabajo es la interrupción, es decir, que en el lapso que el trabajador no se encuentre en la empresa o a disposición del patrón, pueda hacer lo que más crea conveniente, libremente y sin la obligación que -- deriva de la relación de trabajo.

1.8 JORNADA CONVENCIONAL

Es aquélla en la que el trabajador y el patrón fijan, de común acuerdo, la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales (artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo). Esto significa que por voluntad de las partes se puede fijar una jornada de trabajo con una duración igual o menor a la establecida por la ley.

Igualmente, el artículo indicado, establece que el patrón y el trabajador pueden repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a estos últimos el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

Es conveniente señalar que se trata de una posibilidad permitida por la ley y no de un derecho exigible el que se convenga el reparto de horas de trabajo en la semana para descansar el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad similar.

Asimismo, refiriéndome a la posibilidad que marca la ley para que el trabajador y el patrón convengan en que el primero de ellos descanse el sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, anteriormente existía un criterio -- aislado de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establecía la obligación a cargo de los patrones de remunerar como tiempo extra el exceso de la jornada legal, aunque tal exceso se produjera en una jornada para permitir al trabajador el descanso del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

El maestro Baquerio Guerrero expone un ejemplo y seña-

la que "efectivamente, según dicho artículo 59, los trabajadores, de acuerdo con su patrón, podrán repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Varios sindicatos lograron obtener descanso por todo el sábado o durante la tarde de ese día, repartiendo la jornada de lunes a viernes en períodos de más de ocho horas, sin pasar de nueve y media horas diarias. Una empresa descentralizada, basándose en las disposiciones de la jornada, convino con su sindicato, para ciertos trabajadores, jornadas de doce y hasta catorce horas durante ciertos días de la semana, a cambio de varios días de descanso para completar la semana. Los obreros afectados, pasado algún tiempo, demandaron a la empresa sobre pago de tiempos extraordinarios de todas las ocasiones en que la jornada excedió de ocho horas, así como por la fijación de una jornada legal. La Suprema Corte dió la razón a los trabajadores y el impacto económico resentido por la empresa debe haber sido de consideración. Conviene tener presente la experiencia ocurrida para no exponerse a desagradables consecuencias, al aceptar jornadas superiores a los límites fijados por la ley".¹⁷

Afortunadamente, ese criterio que en realidad es ilógico, ya que carecería de sentido que el artículo 59 de la ley, autorice la redistribución de la jornada si ello genera la obligación de pagar tiempo extra. Por tanto, cabe se-

¹⁷ GUERRERO Enquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. 2a ed., México, edit. Porrúa, 1963, p. 70

ñalar que mientras no se exceda del máximo fijado por la ley que es de cuarenta y ocho horas la jornada diurna, cuarenta y cinco la mixta y cuarenta y dos la nocturna; el tiempo trabajado en exceso del máximo legal para la jornada diaria, no debe ser retribuido como tiempo extra, tomando en cuenta que simplemente se trata de un anticipo de trabajo para poder obtener un descanso posterior dentro de la misma semana.

También, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha apoyado este criterio al establecer que las horas de trabajo que excedan la jornada máxima para gozar del descanso del sábado por la tarde, no se consideran como tiempo extraordinario (A.D. 6809/63).

C A P I T U L O II

LA MUJER TRABAJADORA EN LA CONSTITUCION FEDERAL

2.1 GENERALIDADES

Durante muchos años, la mujer fué un sujeto casi ajeno al derecho, pero debido al aceleramiento de la vida moderna ha ido conquistando el reconocimiento a ejercer un trabajo, empleo o profesión.

Esta evolución le ha dado, jurídicamente, completa --- igualdad de derechos, considerándose que actualmente el hombre y la mujer, por disposición constitucional, son iguales ante la ley.

Es importante que el trabajo de la mujer se encuentre protegido por nuestra constitución que, como máximo ordenamiento legal, señala las normas protectoras para la mujer que trabaja, no pudiendo ninguna ley contravenir lo dispuesto por nuestra carta magna.

En el pasado, la protección de la mujer trabajadora estaba regulada por el derecho individual del trabajo y algunas legislaciones la consideran incluidas en él; posteriormente fué adquiriendo caracteres específicos, convirtiéndola en una parte independiente y autónoma dentro del estatuto laboral.

La protección que se otorga no es por incapacidad sino debido a sus funciones naturales, biológicas y sociales y, por ello, la ley ha entendido la necesidad de dictar normas especiales que permitan el mejor cumplimiento de sus funciones.

De esta manera, se hace imprescindible referirnos a las normas constitucionales según las cuales se ha desarro-

llado el trabajo de la mujer, mismas que pretenden proteger la vida, salud y maternidad de la mujer trabajadora.

Por último, cabe destacar que en este capítulo nos referiremos única y exclusivamente al desarrollo de las disposiciones constitucionales que se refieren al trabajo de la mujer, en virtud de que en el capítulo siguiente nos avocaremos al estudio de las disposiciones reglamentarias que, igualmente, se refieren al trabajo de la mujer.

2.2 CONSTITUCION DE 1824

Antes de comenzar a hablar acerca de la situación de la mujer trabajadora en la constitución de 1824, es menester señalar que, primeramente, hablaremos de la condición de la misma a partir de la época precolonial y, en un esfuerzo cronológico, tratar de ubicar el tiempo según los cuales se ha ido estableciendo la condición laboral de la mujer en la sociedad mexicana.

Realmente, en este apartado y el siguiente, se pretende hacer una referencia al proceso anterior a la constitución de 1917, año en que se integra claramente el derecho laboral mexicano y donde, en forma específica, se consagran derechos laborales para la mujer trabajadora.

Delimitado así el campo de la investigación, hablaremos primeramente de la época precolonial y, al respecto, dice el profesor Mendieta y Núñez que "No tenemos noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial"¹⁸; apoyando esta idea, el ilustre maestro De Buen Lozano expresa que "en realidad, como sostiene Mendieta y Núñez, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres".¹⁹

¹⁸ MENDIETA Y NÚÑEZ Lucio.- El Derecho Precolonial. México, edit. Porrúa, 1987, p. 51

¹⁹ DE BUEN LOZANO Néstor.- Derecho del Trabajo. T. I, 5a ed., México, edit. Porrúa, 1984, p. 265

Sin embargo, a pesar de lo anterior, podemos referirnos a la condición que tenía la mujer azteca en aquella época, y nos referimos en forma exclusiva a la mujer azteca, por la razón de que, como es sabido, a la llegada de los conquistadores españoles a suelo mexicano, era el único pueblo que ejercía verdadera hegemonía sobre la mayoría de los grupos indígenas.

Aunque si bien es cierto que resulta imposible durante esta primera etapa hablar de un derecho laboral, y menos aún referido a la mujer, sí resulta interesante exponer algunas actividades a las que se dedicaba la mujer mexicana; así, la mujer azteca ejercía, desde temprana edad, las labores de hilados y tejidos, aunque ésta no era su única labor ya que la economía azteca se basaba principalmente en la agricultura, misma a la que también se dedicaba arduamente la mujer.

También, la mujer azteca se dedicaba a la artesanía, cerámica, pintura y aún el comercio; sobre este último cabe destacar que fué una labor en la cual participó activamente en los llamados tianguis.

El ejercicio del comercio, sin embargo, le estaba vedado a la mujer azteca fuera de su ciudad, pues no podía formar parte de la caravana de los pochtecas, que eran los comerciantes que ofrecían sus mercancías a otros pueblos indígenas; a pesar de esa prohibición, la mujer azteca, en una muestra de inteligencia, entregaba sus productos a los pochtecas quienes, a través de una comisión, se encargaba de venderlos fuera de la ciudad.

De esta manera, a pesar de que la mujer indígena no pudo figurar en primer plano por la mística guerrera y religiosa que prevaleció en su tiempo, estuvo presente, en mayor o menor grado, en las manifestaciones culturales de su época.

Respecto a la época colonial, y como consecuencia natural de la conquista de México, fué impuesta la legislación del vencedor. El derecho transplantado de la península Ibérica a la Nueva España fue primordialmente el derecho castellano; sin embargo, pronto se dieron cuenta las autoridades que resultaba imposible en la gran mayoría de las ocasiones, tratar de aplicar una legislación que no se adecuaba a la realidad social, económica, racial y geográfica a los habitantes del nuevo mundo; de aquí que surgiera la necesidad de crear un derecho especial tanto para la Nueva España --- como para el resto de sus posesiones en América, surgiendo así el llamado derecho indiano o legislación de Indias, que contenía normas aplicables al gobierno y pobladores de sus colonias.

Las leyes de Indias que son en rigor la primera legislación social dictada en el mundo, nunca tuvieron una aplicación real y efectiva, y "lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a un realidad de aplicación".¹⁸

Lo anterior trae como consecuencia que al hablar de las leyes de Indias se trate más de un informe legislativo que del exámen de una realidad social; sin embargo, podemos

¹⁸ DE BUEN IOZANO Néstor. T. I, Ob. cit., p. 264

señalar que a través de las leyes de Indias se estableció una protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado -- contra los excesos de los españoles en la explotación de -- los indios.

Otras disposiciones de las leyes de Indias que se referían a la mujer eran las siguientes:

La Ley de Burgos de 1521, en su punto XVIII dispone: - "Ordenamos y mandamos que ninguna mujer preñada, después -- que pasare de cuatro meses, no la envíen a las minas ni hacer montones, sino que las personas que las tienen en encomienda las tengan en las estancias y se sirvan de ellas en las cosas de la casa, que son de poco trabajo, así como hacer pan y deshebrar, y después que parieren crien su hijo - hasta que sea de tres años, sin que en todo ese tiempo la manden a las minas ni hacer montones, ni otra cosa en que - la traten o reciba perjuicio..." (Es indudable que esta ordenanza fué una de las más importantes en virtud de que -- protegía a la mujer encinta aún después del alumbramiento, -- tratando de evitar trastornos físicos que se pudieran ocasionar en la mujer y, además, se protegía al menor hijo con el fin de que recibiera los cuidados necesarios para su desarrollo físico y mental).

El 9 de Octubre de 1549, se expidió la ley XV por el - emperador Carlos V de España, misma que dispuso: "Ningún en comendero, ni otra persona apremie a las indias que se encierren en corrales, ni otras partes a hilar, y tejer ropa, que hubiere de tributar en ningún caso, y tengan libertad -

para hacer esto en sus casas, de modo que no se les haga ni reciban agravios". Aún cuando nunca fué aplicada esta disposición, y a la que únicamente se le dió el carácter de que era un consejo dado por el emperador, hace palpable la necesidad de una legislación reguladora del trabajo femenino.

La ordenanza que expidió Felipe III, el 10 de Octubre de 1618, disponía que "Ninguna india casada puede concertarse para servir en casa de español, ni a ésto sea apremiada, si nó sirviere su marido en la misma casa; así tampoco las solteras, queriéndose estar y residir en sus pueblos, y la que tuviere padre o madre, no puede concertarse sin su voluntad". En esta disposición se nota claramente la libre voluntad que, supuestamente, debería tener la mujer para contratar o no su fuerza de trabajo.

Al sobrevenir la lucha por la independencia, encontramos un factor principal que no permitió el establecimiento de normas protectoras para los trabajadores (encuadrándose en ellos a la mujer trabajadora) y eran las constantes luchas, tanto internas como externas, que libró el país durante más de sesenta años, pues desde 1810 hasta la llamada paz del porfiriato, las constantes rebeliones, golpes de Estado, sublevaciones y asonadas, impidieron que existiera un verdadero clima estable que hiciera desarrollar y prosperar al derecho.

En materia laboral, y más concretamente en cuanto a la mujer trabajadora, no hubo mayor adelanto en cuanto a sus condiciones de trabajo, ya que no se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores.

Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1o y 2o del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 123 constitucional vigente, y que decían: "Artículo 1o.- Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del imperio". "Artículo 2o.- Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de Febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia".

El "Bando de Hidalgo", expedido en la ciudad de Guadalajara el 6 de Diciembre de 1810, en su artículo 1o, ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

En los "Sentimientos de la Nación", leídos por Morelos el 14 de Septiembre de 1813, en Chilpancingo, expresaba en el punto 12 que "como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapia y el hurto".

El "Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana", expedido en Apatzingán el 22 de Octubre de 1814, a instancia de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio en favor de los ciudadanos.

En el "Plan de Iguala", expedido por Agustín de Iturbide el 24 de Febrero de 1821, expresaba en el artículo 12 - que "todos los habitantes de él (imperio mexicano), sin --- otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos -- idóneos para optar por cualquier empleo."

El "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano", expedido el 18 de Diciembre de 1822, no mencionaba nada respecto a posibles indicios o vinculaciones en cuanto a derechos laborales.

La Constitución de 4 de Octubre de 1824, que adoptó para México la forma de República representativa, popular y - federal, tampoco contenía alguna disposición que se refiriera a derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora del 29 de - Diciembre de 1836, obviamente, fué omisa en atribuir cualquier derecho laboral.

De esta manera, tenemos que en la constitución de 1824, en ningún momento, hubo preocupación alguna, ya no para establecer derechos en favor de los trabajadores, sino para atender sus problemas, y mucho menos se establecieron derechos para la mujer trabajadora.

Además, debido a la serie de luchas que vivió el pueblo mexicano durante la primera mitad del siglo XIX, los gobernantes mexicanos no pudieron preocuparse por el problema obrero, y sólo aparecería la inquietud de establecer derechos para los trabajadores al discutirse, en 1856, el proyecto para una nueva constitución.

2.3 CONSTITUCION DE 1857

Al triunfo de la revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general - Juan Alvarez el 11 de Diciembre de 1855, reunió al Congreso constituyente en la ciudad de México el 17 de Febrero de -- 1856, para el efecto de formular un proyecto de constitu-- ción.

Aunque no es objeto de nuestro estudio referirnos al - Congreso Constituyente, cabe destacar dos discursos de gran importancia que se refieren a los trabajadores: el pronun-- ciado por el diputado de Jalisco Ignacio Ramirez el 7 de Ju-- lio, y el leído por el diputado, también de Jalisco, Igna-- cio Vallarta el 8 de Agosto.

Dijo Ignacio Ramirez que "el más grave de los cargos - que hago a la comisión es de haber conservado la servidum-- bre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora, el rudo instrumento se -- convierte en máquina y la informe piedra en magníficos pala-- cios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efi-- gie soberana del trabajo.

"Pues bien, el jornalero es esclavo. Primeramente lo - fué del hombre, a ésta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del derecho divino. Como esclavo -

nada le pertenece, ni su familia ni su existencia, y el ali-
mento no es para el hombre máquina un derecho, sino una ---
obligación de conservarse para el servicio de los propieta-
rios..."²⁰

El diputado Ignacio Vallarta hizo mención del artículo
17 relativo a la libertad de trabajo, para oponerse a su --
texto "porque en mi sentir, sus palabras van más lejos de -
la disposición que debe contener..."²¹

De esta manera, vemos como con gran intuición los dipu-
tados Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez, alcanzan a prever
el problema de las clases laborantes, aunque no fué captado
debidamente por la asamblea constituyente, sin embargo, el_
resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar_
el artículo 5o de la Constitución, excesivamente tímido, --
cuya revisión, años después, dió origen a la constitución -
de 1917. Su texto fué el siguiente: "Nadie puede ser obliga-
do a prestar trabajos personales, sin la justa retribución_
y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar --
ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevoc-
able sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por cau-
sa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco --
puede autorizar convenios en que el hombre pacte su pres-
cripción o destierro".

²⁰ TRUEBA URFINA Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. Ori-
gen del artículo 123. Diario de los Debates del Congreso --
Constituyente. 5a ed., México, edit. Porrúa, p. 42

²¹ Ibidem.

Debido a las corrientes liberales en que se inspiró la Constitución de 1857, no fué posible dar a la nación mexicana bases firmes para que se reglamentara en materia de trabajo.

Las leyes de reforma, dictadas por el entonces presidente de la República, Benito Juárez, en el año de 1859, liquidaron los gremios, pero realmente se olvidó del problema obrero que ya había sido apuntado en la Constitución de 1857.

En el año de 1865, el archiduque Maximiliano de Habsburgo, expidió una ley del trabajo del imperio y, esta legislación imperial, contiene una serie de disposiciones en beneficio de los trabajadores, y por las que ningún gobierno mexicano, establecido hasta esa fecha, se había preocupado, por lo que debe reconocerse esta ley como un importante antecedente para el derecho laboral actual. Esta ley sobre los trabajadores establecía la jornada de trabajo, descansos semanales y obligatorios, trabajo de los menores, obligación de pagar el salario en moneda corriente, etc.; no obstante el adelanto de esta ley, en ninguno de sus artículos se ocupa de los problemas que se presentan con relación al trabajo femenino.

El 13 de Diciembre de 1870, se promulga el primer código civil para el Distrito y Territorios Federales, y al referirse a lo que hoy llamamos relaciones laborales, refleja un proteccionismo total en favor del patrón. Sólo contiene dos capítulos de las relaciones laborales: el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del libro III. Un capítulo se refiere al servicio doméstico y el otro al servicio -

por jornal.

Es hasta el año de 1904 cuando aparecen las primeras leyes del trabajo que, aún cuando dirigen su atención a los accidentes de trabajo, marcan el principio de la reglamentación legal de los derechos de los trabajadores; así lo demuestra la ley de José Vicente Villada del 30 de Abril de 1904, y la ley de Bernardo Reyes del 9 de Noviembre de 1906.

Una década después, es decir, en el año de 1914, se expiden dos leyes de trabajo para el Estado de Jalisco: la de Manuel M. Díeguez (2 de Septiembre) y, la de Manuel Aguirre Berlanga (7 de Octubre). Esta última fué substituída y supe rada por la ley de 28 de Diciembre de 1915, también de Manuel Aguirre Berlanga.

El 19 de Octubre de 1914, se promulgó, por Cándido Aguilár, una ley de trabajo para el Estado de Veracruz y, un año después, el 6 de Octubre de 1915, se expide otra ley de trabajo para el mismo Estado por Agustín Millán. También en el año de 1915 (11 de Diciembre), se promulgó en Yucatán una ley de trabajo por el general Salvador Alvarado y, en el año siguiente, se promulgó otra ley de trabajo para el Estado de Coahuila por el gobernador Gustavo Espinoza Miralles (27 de Octubre de 1916).

Las aportaciones que estas leyes hacen al Derecho del Trabajo son de gran importancia, no así a los problemas relacionados con el trabajo femenino, pues en ninguna de ellas se reglamerta dicha materia, por lo que se hace necesario esperar a la creación de la Constitución de 1917, misma que en el artículo 123 establece las bases mínimas para

reglamentar el trabajo y, particularmente, el trabajo femenino.

3.4 CONSTITUCION DE 1917

Al triunfo de la revolución constitucionalista, jefatu rada por Don Venustiano Carranza, el paso a seguir era la - organización del gobierno sobre las bases sociales y políti cas establecidas durante la lucha armada en abierta pugna - con la constitución liberal de 1857.

Era ineludible convocar a la gran Asamblea Legislativa de la Revolución, para incorporar en una nueva Carta Consti tucional los principios sociales conquistados por los campe sinos y obreros en el fragor del movimiento revolucionario. La idea fué acogida por el Primer Jefe del Ejército Consti tucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Repúblí ca, y por decretos de 14 y 19 de Septiembre de 1916, convo có al pueblo mexicano a elecciones para un Congreso Consti tuyente, que debería reunirse en la ciudad de Querétaro el_ lo de Diciembre de 1916.

Verificadas las elecciones de diputados constituyentes, el Parlamento de la revolución quedó instalado en la fecha_ mencionada, para iniciar una nueva lucha social.

En la sesión inaugural del Congreso Constituyente de - Querétaro, el 10 de Diciembre de 1916, el C. Venustiano Ca- rranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encar gado del Poder Ejecutivo de la República, pronunció impor- tante discurso y entregó el proyecto de Constitución al Su- premo Parlamento de la Revolución Mexicana.

En el proyecto no aparece ningún capítulo de reformas_ sociales, sino fundamentalmente de carácter político; pero_

esto obedeció al criterio tradicionalista de los abogados - que redactaron, por encargo de Don Venustiano, las reformas a la Constitución Política de 1857, esto es, se siguió el mismo corte de ésta, con la circunstancia de que el Primer Jefe reiteró su credo revolucionario en el sentido de dejar a cargo de las leyes ordinarias todo lo relativo a reformas sociales, ya que con relación al problema social, Carranza señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después "todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes, con los seguros para los casos de enfermedad y vejez,..."²²

En realidad, el proyecto de reformas no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 50 que establecía que "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles".

²²TRUEBA URBINA Alberto.- Ob. cit., p. 33

Las ideas que externó Ignacio Ramírez en el Congreso - Constituyente de 1857, fueron captadas por primera vez, casi en forma integral, por Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Rosalío Bustamante y otros, las que fueron consignadas en el programa del partido liberal del 10 de Julio de 1906 y que consideraron algunos diputados del Congreso Constituyente de 1916-1917, quienes esperaban la oportunidad de hacerlas florecer.

Es en la memorable sesión del 23 de Enero de 1917 cuando se discutió y aprobó, por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123, por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución social, bajo el rubro "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL", que originó garantías sociales para los trabajadores.

Independientemente de las normas de carácter social, las disposiciones del artículo 123 son los preceptos máximos que regulan el derecho del trabajo y la previsión social.

De esta manera, había nacido el primer precepto que, a nivel constitucional, otorgó derechos a los trabajadores y México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución Federal.

El citado artículo 123 del texto original de la Constitución de 1917, fija las bases para legislar respecto del trabajo de las mujeres, las que se consagran de la siguiente forma:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislatu

ras de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes; las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de forma general sobre todo contrato de trabajo.

...Fracción II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

...Fracción V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

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

...Fracción XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien 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 die--

ciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Comentando cada una de las fracciones del texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, que se refieren al trabajo de la mujer, tenemos que en la fracción - II se prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres en dos grados diversos: de manera absoluta en la industria y después de las diez de la noche en los establecimientos mercantiles. También, la fracción II del citado artículo, prohíbe el trabajo de las mujeres, cualquiera que sea su edad, estado o condición, en labores insalubres o peligrosas, disposición que tiende a satisfacer una de las finalidades atribuidas a la legislación protectora de este grupo de trabajadores.

La fracción V del texto original del artículo 123 dispone que las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no realizarán trabajos físicos que exijan un esfuerzo material considerable; esta medida fué un gran acierto - ya que evitó en gran medida los abortos que se producían -- por esa causa; además, previno los abortos y partos prematuros.

La fracción VII establece el principio de igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres; dicho principio es de capital importancia en virtud de que en numerosas empresas no se daba el mismo trabajo a los hombres y a las mujeres, especialmente donde se exige un esfuerzo físico considerable; en cambio, en otras muchas sí se les utilizaba en las mismas labores, por ejemplo, en la industria de hilados y tejidos, en el comercio, oficinas, etcétera.

La fracción XI del texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917 prohibió expresamente la prolongación de la jornada de trabajo de las mujeres.

Las fracciones anteriores fueron las que regularon, a nivel constitucional, el trabajo de la mujer hasta el año de 1974, año en que se reformó el mencionado artículo 123. En efecto, el 18 de Septiembre de 1974, el Ejecutivo Federal envió al Congreso un Proyecto de Reformas y Adiciones a la Constitución, en sus artículos 4o, 5o, 30 y 123; como un reconocimiento a la dignidad de la mujer, se consigna su igualdad jurídica con el varón y se eliminan las dificultades para el desarrollo de su plena actividad.

La exposición de motivos de esta reforma, en su parte relativa, estableció lo siguiente:

"La Revolución Mexicana 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 las grandes decisiones nacionales. Para ello, en 1953, se 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 este modo, la decisión popular de conceder a los mexicanos, sin distinción de sexo, la elevada calidad de ciudadanos.

"...En cuanto al problema del desempleo y subempleo, es la población femenina la que más reciente sus efectos. Por otra parte, las condiciones económicas de México reclaman la participación de la mujer en las actividades productivas, en la creación de la riqueza y de nuevas fuentes de trabajo e ingresos para la familia mexicana.

"A casi cincuenta años del establecimiento de las garantías sociales contenidas en el artículo 123, apartado A, la evolución del país ha dado un nuevo contenido al concepto del bienestar y la dinámica propia del derecho social -- nos invita, en consecuencia, a remodelar en nuestra ley suprema determinados preceptos fundamentales que orientan la legislación reglamentaria del trabajo. Los principios y las disposiciones de la ley deben adecuarse a las nuevas circunstancias y requerimientos del desarrollo, particularmente ahora, en relación con la equiparación jurídica entre el varón y la mujer, y con la incorporación de ésta a las grandes tareas nacionales.

"Es llegado 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 deben considerarse en todos los casos, en un plano equiparable al del varón. Tal equiparación constituye, por lo demás, una de las más trascendentales aplicaciones del gran principio general contenido en el nuevo artículo 4o que en esta iniciativa he propuesto a vuestra soberanía. En las circunstancias actuales de nuestro avance social, la única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos de la mujer y del varón, será aquella que se derive de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto -- en los períodos de gestación y lactancia".²³

²³ BRISEÑO RUIZ Alberto.- Ob. cit., p. 462

La Cámara de Diputados, en el dictamen emitido en relación con las reformas constitucionales, señaló, por lo que se refiere al artículo 123 y específicamente al trabajo de la mujer que: "El Constituyente de Querétaro fué pionero en el mundo al establecer las garantías sociales en la ley fundamental... La protección jurídica de los trabajadores, hombres y mujeres, es fruto esencial del esfuerzo de los legisladores en 1917.

"Las actuales normas tutelares de la clase obrera reflejan en lo referente a la mujer, la realidad social imperante en 17. Un incipiente crecimiento industrial y comercial obstruía los mercados laborales, la conciencia de los patronos sobre los derechos de los trabajadores era reducida y la idea predominante de la mujer, como persona destinada a la función reproductiva, fueron factores que determinaron el establecimiento de protecciones jurídicas que, oportunas en su tiempo, obstruyen hoy su asimilación integral - en la magna tarea del desarrollo.

"En este sentido, las llamadas labores insalubres o peligrosas, del trabajo nocturno industrial; todo tipo de trabajo después de las diez de la noche y las horas extraordinarias, han sido ámbito vedado a la mujer.

"Hoy en día imperan nuevas condiciones. La estructura ha crecido, ...las leyes laborales se han perfeccionado y la justicia del trabajo protege con mayor sentido tutelar...

"La presente realidad social demanda nuevas disposiciones normativas. Las reformas propuestas al artículo 123 --- constitucional en sus apartados A y B eliminan antiguos va-

lladares que han devenido discriminatorios para la mujer, - ensanchan su acceso al mercado de trabajo y estatuyen igual tratamiento en ambos sexos, lo que implica igualdad de oportunidades en materia laboral, con la salvedad del relativo - a los ciclos de gestación y lactancia".²⁴

Por su parte, la Cámara de Senadores en su dictamen estableció lo siguiente: "Se fundan estas reformas en la fuerza de trabajo como único sostén personal y familiar. Su razón para garantizarlas con normas fundamentales de protección para los trabajadores, hombres y mujeres, incorporando las garantías sociales que habrían de preservar a las clases mayoritarias de la explotación y el abuso. Aduciéndose el aumento de la producción y a la expansión de la naciente industria, como generadora de mayores posibilidades de realización, pero al mismo tiempo de una mayor necesidad de protección para la mujer trabajadora, al coexistir el crecimiento económico como una intolerable justicia social.

"Si los preceptos constitucionales de 1917 fueron congruentes con las circunstancias que informaban la vida del país con el trabajo femenino en el seno del hogar, a la luz de los nuevos desarrollos, las medidas tutelares carecen de razón de ser, siendo un imperativo expandir las oportunidades de empleo para que la mujer aporte su trabajo a la tarea común y a la elevación del bienestar. Que si la mitad o más de nuestro potencial humano está constituido por mujeres, independientemente de su condición en el hogar, pueden

24
BRISEÑO RUIZ Alberto.- Ob. cit., pp. 462-463

concurrir en la organización y enriquecimiento de la vida económica, social, cultural y política del país, y en su propia superación personal, profesional y ciudadana. Por ello, a casi cincuenta años de advenidas las garantías sociales del artículo 123, apartado A, el nuevo contenido al concepto del bienestar y la dinámica del Derecho Social, obliga a remodelar preceptos fundamentales de la ley suprema, que orientan la legislación reglamentaria del trabajo, para adecuarlos a las nuevas circunstancias y a la equiparación entre varón y mujer, para incorporar a ésta a las grandes tareas nacionales.

"Finalmente, considerando llegado el momento, tanto por su merecimiento propio, como por un loable sentido de solidaridad manifestado por la mujer mexicana, se propone en la iniciativa su acceso y libertad de empleo equiparables a los del varón, como una de las más trascendentes aplicaciones del gran principio general contenido en el nuevo artículo cuarto, con la única diferencia, de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los períodos de gestación y lactancia. Así se consagra el derecho al trabajo, sin distinción de sexo, y especialmente para la mujer, como un factor de promoción y desenvolvimiento de todas sus capacidades creativas".²⁵

Finalmente, en la antesala del año internacional de la mujer que se celebró en el año de 1975, el presidente de la

²⁵ ERISEÑO RUIZ Alberto.- Ob. cit., pp. 463-464

República Mexicana, Lic. Luis Echeverría Álvarez, promulgó el decreto que reformó y adicionó los artículos 40, 50, 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Decreto del 27 de Diciembre de 1974), en relación a lo que llamó "Igualdad Jurídica de la Mujer".

La normal fundamental resultante de la reforma respecto al artículo 40 constitucional es la siguiente: "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 los hijos".

El texto del artículo 123, apartado A, en su parte relativa al trabajo de las mujeres, quedó redactado de la siguiente manera por la reforma del 27 de Diciembre de 1974 (fracciones II, V, IX, XV, XXV y XXIX):

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán (Este párrafo inicial del artículo 123 fué reformado por decreto de 8 de Diciembre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Diciembre del mismo año):

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

...Fracción II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los meno-

res de dieciséis años.

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

...Fracción IX.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Fracción XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

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

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

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

Las reformas del artículo 123 de la Constitución vinieron a recalcar que la única diferencia entre el hombre y la mujer, tal y como lo expresa la Exposición de Motivos de la Iniciativa, radica en el trato a la mujer durante el embarazo e inmediatamente después del parto. Se suprimió la prohibición de que la mujer desempeñara labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, es decir, que con esta reforma la mujer ya puede desarrollar esas labores y la limitación únicamente persiste para los menores de dieciséis años.

También se puso de relieve la necesidad de dar prioridad a aquéllos trabajadores que representen la única fuente

de ingresos en su familia; también se elevó a categoría de norma constitucional el derecho al Seguro Social de Guardería.

Otra reforma muy trascendente es la que se refiere a la eliminación de la prohibición de que las mujeres trabajen horas extraordinarias, y al establecimiento, en sólo un 100% más, del salario correspondiente a las horas extras.

Por último, cabe señalar que en aplicación a las disposiciones constitucionales reformadas, el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, relativo al trabajo de las mujeres, fué modificado sustancialmente en sus artículos 164 a 172 (mismos a que nos referiremos como parte del capítulo siguiente).

C A P I T U L O I I I

LA MUJER TRABAJADORA EN LAS LEYES
LABORALES MEXICANAS

3.1 LEYES LABORALES ESTATALES

En el capítulo que antecede, estudiamos las condiciones históricas de trabajo de la mujer y su normatividad desde el punto de vista constitucional; desde que se implantaron los derechos de la mujer trabajadora en la Constitución de 1917, hasta las reformas de 1974 cuando se modificaron y adicionaron las fracciones del artículo 123 constitucional que se refieren al trabajo de la mujer y que a la fecha aún persisten.

En este capítulo, en concordancia con el tema de la tesis, igualmente nos avocaremos al estudio del trabajo de la mujer, pero ahora en relación a las leyes reglamentarias -- del artículo 123 constitucional que, como sabemos, contiene las normas jurídicas supremas que regulan las relaciones obrero-patronales.

Es conveniente señalar que expondremos y analizaremos de una manera sencilla, en el desarrollo de este capítulo, cómo se reguló el trabajo de la mujer en cada una de las reglamentaciones expedidas antes de la Ley Federal del Trabajo de 1970 (con sus correspondientes reformas); es decir, desde las leyes expedidas a principios de siglo en el período preconstitucional por las legislaturas locales (cuando tenían facultades para ello), hasta la regulación que se establece en nuestra ley vigente, haciendo referencia, lógicamente, a los proyectos que se dieron antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931 como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo en el año de 1929, y que sirvieron de base, para la creación de la citada Ley Fede--

ral del Trabajo de 1931.

Es en los comienzos de este siglo cuando empiezan a -- surgir las primeras legislaciones sobre el trabajo, que aún cuando no dirigen su atención al trabajo de la mujer sino a los accidentes de trabajo, representan el inicio de la re-- glamentación laboral; tal es el caso de las leyes de a) Jo-- sé Vicente Villada, preparada por Don Francisco Javier Ga-- xiola el 30 de Abril de 1904, y que se publicó en la Gaceta de Gobierno del Estado de México el 25 de Mayo del mismo -- año; b) la de Bernardo Reyes que fué dictada el 9 de Noviem-- bre de 1906 para el Estado de Nuevo León; y c) la de acci-- dentes de trabajo de Chihuahua del 29 de Julio de 1913, ex-- pedida por el gobernador Salvador R. Mercado.

La revolución trajo, entre otras cosas, el nacimiento_ de nuestro Derecho del Trabajo, y para entender mejor la -- obra legislativa del mismo, debe señalarse que, mientras se combatía al usurpador Victoriano Huerta, muchos jefes revo-- lucionarios legislaron en materia de trabajo; tal es el ca-- so de la legislación del Estado de Jalisco que principia -- con el Decreto del 2 de Septiembre de 1914, de Manuel M. -- Dfeguez; al que sigue la ley del 7 de Octubre del mismo año, de Manuel Aguirre Berlanga, que fué substituída y superada_ por la de 28 de Diciembre de 1915.

En el mismo año de 1914, se promulgó una ley de traba-- jo para el Estado de Veracruz por Cándido Aguilar (19 de Oc-- tubre). Casi un año después, el 6 de Octubre de 1915, se -- promulga otra ley por Agustín Millán, quien era gobernador_ provisional del Estado de Veracruz.

En Yucatán, el 11 de Diciembre de 1915, se promulga -- una ley de trabajo: obra legislativa del general Salvador -- Alvarado. Esta ley siguió casi al pie de la letra el contenido de la ley de trabajo de Jalisco.

En Coahuila, hubo un movimiento legislativo en el año de 1916, pero es de menor importancia al registrado en los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán; esto en razón de -- que Jalisco y Veracruz marcan el inicio de la legislación -- del trabajo, y Yucatán su grado más alto de desarrollo, y -- Coahuila se limita a copiar disposiciones ya conocidas. Sin embargo, ninguna de estas leyes preconstitucionales se re-- fieren al trabajo de la mujer, y por lo tanto, no tiene caso hacer más referencia a ellas.

En la fracción X del artículo 73 del proyecto de la -- Constitución de 1917, se autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo (- Proyecto entregado al Supremo Parlamento de la Revolución -- Mexicana el 10 de Diciembre de 1916, por el C. Venustiano -- Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal, en la sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro). Sin embargo, se -- suscitaron varios problemas por esa facultad concedida al -- Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, -- ya que algunos estaban a favor y otros en contra de esa facultad, lo que trajo como consecuencia, después de variadas discusiones, que los constituyentes cambiaran de opinión, y otorgaran facultades legislativas tanto al Congreso de la -- Unión como a las legislaturas de los Estados. En los debates que se suscitaron en torno al problema, Don Fernando de

Lizardi (sesión del 26 de Diciembre de 1916), adoptando la tradición constitucional, se establece a favor de que se dé al Congreso de la Unión la facultad para legislar sobre el trabajo. En contra de esa facultad concedida al Congreso de la Unión se pronuncia el diputado obrero Héctor Heredia, -- quien en su discurso señala que se debe de dejar en libertad a los Estados para legislar en materia de trabajo: "Convencidos de que los Estados, en su relación con el problema obrero, necesitan dictaminar en muchos casos con criterio -- diverso al del centro, debemos decir, en contra de lo asentado por el diputado Lizardi, que no nos satisface de ninguna manera que el Congreso de la Unión sea quien tenga la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo, porque, aparte de las condiciones económicas que se puedan argüir -- como necesarias y que tratará otro de los compañeros que -- vengan a hablar en contra del dictamen, aparte de esas consideraciones, por la razón fundamental de que debe respetar se la soberanía de los Estados, vengo a pedir el voto de -- mis compañeros para que no se admita que el Congreso de la Unión sea el que legisle en dicho sentido".²⁶

El periodista Froylán Manjarrez, cerrando la sesión -- del 26 de Diciembre, se pronuncia en el mismo sentido de -- Héctor Heredia, no estando de acuerdo en que el Congreso de la Unión legisle en materia de trabajo, sino que opina que -- son los Estados quienes conociendo sus necesidades, deberán expedir sus respectivas legislaciones sobre el trabajo, ade

más expone: "¿Quién nos garantiza, digo, que ese Congreso - General ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas?".²⁷

El Lic. José Natividad Macías, también se pronunció en contra de la facultad concedida al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo, manifestándose al mismo Don Venustiano Carranza, ya que "las condiciones de trabajo en la República varían de un lugar a otro y, en consecuencia, esa facultad debe quedar a los Estados".²⁸ Esta consideración fué aceptada por Carranza, pero se encontraron con que ya estaba expedido el decreto y era muy ridículo revocarlo; pero se convino en que la reforma se hiciera a la Constitución, esperando a que el Congreso resolviera la cuestión: "...si él dice que los Estados darán esas leyes, así se hará, si dice que la Federación dictará esas leyes, la Federación y los Estados estudiarán después la cuestión y la resolverán como les parezca mejor".²⁹ En la parte final de su discurso, Macías expone que "dejemos que las legislaturas de los Estados y la Federación determinen la clase de trabajo".³⁰

Esta propuesta de Macías fué aceptada e inmediatamente se integró una comisión redactora presidida por Pastor Rouaix (Secretario de Fomento del Primer Jefe), Victorio E. Góngora, Esteban Roca Calderón, Luis Manuel Rojas (presiden

²⁷ TRUEBA URBINA Alberto.- Ob. cit. p. 81

²⁸ Ibidem. p. 82

²⁹ Ibidem. p. 85

³⁰ Ibid.

te del Congreso), Dionisio Zavala, Rafael de los Rios, Silvestre Dorado y Jesús De la Torre, el Lic. José I. Lugo y, desde luego, José Natividad Macías, éste último fué el principal autor de la exposición de motivos. También participaron el Lic. Alberto Terrones Benitez, Antonio Gutierrez, -- los militares José Alvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel De los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo, además de Carlos R. Gracidas y el Lic. Rafael Martínez Escobar.

El proyecto fué terminado el 13 de Enero de 1917 con -- la firma de todos los miembros de la comisión (además de -- las firmas de otros 46 diputados que habian dado su autorización previa).

De esta manera, y después de breves discusiones, el 23 de Enero de 1917, fué aprobado el artículo 123 constitucional que autorizó, finalmente, tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados, para legislar en toda la República en materia de trabajo.

La legislación de los Estados se inició con la Ley del Trabajo de 14 de Enero de 1918, expedida por el general Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz; esta ley fué completada por la de riesgos profesionales del 18 de Junio de 1924. Fueron el modelo de todas las leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la Ley Federal del Trabajo de 1931. Le siguieron en importancia, las leyes de Yucatán del 2 de Octubre de 1918 de Felipe Carrillo Puerto, y la de 16 de Septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz. En el transcurso de esas dos fechas (1918-1926), se promulgaron las leyes del trabajo de casi todos los Estados; sin embargo, no vamos a hacer análisis de cada una de ellas, sino que, sólo --

vamos a tomar como referencia las leyes de Veracruz y Yucatán.

En cuanto a la ley del trabajo de Veracruz, expedida - el 14 de Enero de 1918, en el capítulo VII, "Del trabajo de los niños y mujeres", establecía lo siguiente:

"Artículo 85.- El trabajo de los niños menores de doce años, de uno u otro sexo, no podrá ser objeto de contrato.

Artículo 86.- Queda prohibido a las mujeres y a los menores de dieciséis años:

I.- Cuando tengan el carácter de obreros en el sentido de esta Ley, todo trabajo nocturno.

II.- Cuando tengan el carácter de empleados en el sentido de esta ley, trabajar después de las diez de la noche.

III.- En todo caso, trabajar en jornada extraordinaria.

IV.- En cualquier caso y tiempo, desempeñar las labores que esta Ley considera peligrosas o insalubres.

Artículo 87.- Son labores peligrosas para los efectos de esta Ley:

I.- El engrasado, limpieza, revisión o reparación de maquinas o mecanismo en movimiento.

II.- Todo trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta; cizayas, cuchillas cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiere precauciones especiales.

III.- Los demás que especifique el reglamento interior de las fábricas, talleres o establecimientos industriales.

Artículo 88.- Son labores insalubres para los efectos de esta Ley:

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

II. Toda operación industrial en cuyo desarrollo se desprendan gases o vapores delétereos y emanaciones dañosas, como la perforación de pozos de petróleo, en algunos casos.

III.- Toda operación en cuyo desarrollo se desprendan polvos peligrosos, como el pulimento seco de cristales.

IV.- Los que requieren un trabajo prudente y muy atento, como la fabricación de materias explosivas, fulminantes o inflamables.

V.- Toda operación en que haya escurrimiento de agua o se produzca por cualquier motivo humedad continua, como el trabajo en los tanques fríos de las fábricas de cerveza.

VI.- Las demás que especifique el reglamento interior de las fábricas, talleres o establecimientos industriales.

Artículo 89.- Para la debida observancia de la prohibición a las mujeres y niños, de los trabajos peligrosos o insalubres, los reglamentos interiores de las fábricas, talleres y establecimientos industriales, deberán especificar detalladamente qué labores de las que en ellos se efectúan, tienen esos caracteres.

Artículo 90.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo considerable.

Artículo 91.- Las mujeres disfrutarán de ocho semanas de descanso antes y después del parto, durante las cuales tendrán derecho a percibir la mitad de su salario, en el concepto de que el descanso posterior al parto será cuando

menos de seis semanas. A este fin, la mujer podrá empezar a hacer uso de su descanso el día que desee, durante las dos_ semanas anteriores al parto, y para poder reanudar su trabajo, deberá comprobar con el certificado correspondiente del Registro Civil, que han transcurrido seis semanas, contadas desde la fecha del parto.

Artículo 92.- En el período de lactancia, o sea durante un plazo de seis meses, contados desde la fecha del parto, las mujeres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios en su jornada, de media hora cada uno, durante los cuales podrán salir de la fábrica para amamantar a sus hijos.

Artículo 93.- Por ningún motivo podrá fijarse a las mujeres y jóvenes menores de dieciséis años, sólo en razón de su sexo y edad, cuando el trabajo que presten sea igual al de los demás trabajadores, un salario menor al de éstos".

El Código del Trabajo del Estado de Yucatán, expedido el 16 de Diciembre de 1918, en el capítulo IX se refiere al "Trabajo de las mujeres y niños" y textualmente expresa:

"Artículo 75.- Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciocho años y mayores de quince. Queda también prohibido para unos y otros el trabajo nocturno. Para los efectos de esta disposición, se conceptúan establecimientos peligrosos no sólomente aquéllos en que peligra la vida, sino también los que sirven de centro a los vicios o a las malicias, como salones de cerveza, los prostíbulos, los cafés y los similares.

Artículo 76.- El trabajo de los niños, de uno u otro sexo, menores de quince años, no podrán ser objeto de contrato, a fin de cumplir de una manera estricta las disposiciones relativas a la enseñanza obligatoria.

Artículo 77.- Cuando la lactancia del hijo sea incompatible con el servicio que se está prestando, tendrá derecho la mujer a retirarse del trabajo, sin incurrir en responsabilidad alguna, con la indemnización de tres meses de salario.

En los establecimientos en donde haya mujeres empleadas, habrá una pieza especial en estado de perfecta higiene para que pueda amamantar a sus hijos.

Artículo 78.- El alcalde respectivo puede ordenar en cualquier momento el exámen médico de los menores ocupados en cualquier establecimiento o lugar en que presten sus servicios, y con vista del informe médico queda facultado para retirar a aquéllos cuya salud y desarrollo normal resulten perjudicados por la clase de trabajo que ejecutan.

Artículo 79.- Las mujeres durante los dos meses anteriores y durante los dos meses posteriores al parto, disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir en ambos casos su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos períodos extraordinarios por día, de una hora cada uno, para amamantar a sus hijos."

De esta manera, las legislaturas locales comenzaron a legislar respecto al trabajo de la mujer y, si nos damos cuenta, ya se contenían ciertos derechos para, principalmente, las madres trabajadoras; por último, cabe señalar que -

quizá parezca que hemos dedicado demasiada atención a la legislación laboral estatal, pero debe tomarse en cuenta que es el primer intento por realizar una reforma total del Estado Mexicano y, además, representa uno de los pensamientos más avanzados de la época que evidenció, un claro ejemplo de decisión por mejorar las condiciones de la clase trabajadora, y específicamente, de la mujer, puesto que hasta antes de la expedición de dichas leyes laborales estatales, no se había reglamentado en una ley específica, derechos para los trabajadores.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Como ya vimos anteriormente, en el proyecto de la Constitución de 1917, se establecía que sólo el Congreso tendría facultades para legislar en materia de trabajo; pero esta tesis fué rechazada y, en el párrafo introductivo del artículo 123, se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados; de esta manera, las legislaturas locales expidieron leyes del trabajo para sus respectivos Estados, pero fué tal la cantidad de problemas que se suscitaron por la aplicación de las leyes locales, que trajo consigo la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República, y esto fué posible, cuando el Poder revisor de la Constitución modificó, en el año de 1929, el artículo 73 y el preámbulo del artículo 123 de la Constitución Federal, que atribuyó exclusivamente al Congreso de la Unión la facultad legislativa en la materia, originándose la federalización de la legislación laboral en nuestro país.

Antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional de los artículos 73 fracción X, y del preámbulo del artículo 123, para federalizar la legislación del trabajo, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de Noviembre de 1928, y le presentó al presidente provisional Emilio Portes Gil, para su estudio, un "Proyecto de Código Federal del Trabajo".

Al año siguiente, el presidente Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores del 26 de Ju-

lio de 1929, propuso las reformas de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del preámbulo del artículo 123 constitucional (además de la reforma a la fracción XXIX relativa al Seguro Social). Esta reforma era para que sólo el Congreso Federal contara con la facultad de legislar en materia de trabajo; finalmente, fué aceptada por los Diputados y las Legislaturas de los Estados en fecha 22 de Agosto de 1929.

El 6 de Septiembre de 1929, se publicó la referida reforma constitucional, por la cual se faculta exclusivamente al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución (artículo 73, fracción X), y se modificó el preámbulo del artículo 123 de tal manera que, a partir de esta reforma, se originó la federalización de la legislación del trabajo en nuestro país.

Inmediatamente después de la reforma constitucional, - el presidente Emilio Portes Gil, envió al Poder Legislativo un "Proyecto de Código Federal del Trabajo", que fué elaborado por los juristas José G. Almaraz, Alfredo Harritu, Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa, y Adalberto Gómez Jáuregui (a este proyecto se le conoce con el nombre de "Proyecto Portes Gil" en honor al entonces presidente de la República). Este proyecto encontró fuerte oposición en las Cámaras y en las agrupaciones obreras, lo que originó que fuera rechazado; no obstante, este Proyecto de Portes Gil, fué un buen proyecto, ya que fué una de las bases para la formación de la Ley Federal del Trabajo de 1931; tal es el caso del tema que nos ocupa: el trabajo de la mujer, ya que mu-

chas disposiciones del Proyecto Fortes Gil son iguales a -- las consignadas en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Proyecto Fortes Gil establecía:

"CAPITULO NOVENO

Del Trabajo de las mujeres y de los menores de edad.

Artículo 218.- No podrá ser objeto de contrato: el trabajo de los menores de doce años.

Artículo 219.- Quedará prohibido a las mujeres y a -- los menores de dieciséis años:

I.- Trabajar más de seis horas diarias, con excepción de las labores domésticas y demás trabajos que no exijan la constante aplicación de la fuerza muscular;

II.- Trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en las casas de asignación;

III.- Todo trabajo nocturno, cuando tuvieren el carácter de obreros en el sentido de este código;

IV.- Todo trabajo después de las veintidos horas, cuando tuvieren el carácter de empleados en el sentido de este código;

V.- En cualquier caso y tiempo, ejecutar las labores que esta ley considera peligrosas o insalubres.

Artículo 220.- Serán 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, cizayas, cuchillos cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones especiales;

III.- Los trabajos subterráneos;

IV.- Los demás que especifique el reglamento interior de los centros de trabajo.

Artículo 221.- Son labores insalubres:

I.- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que la desarrollen;

II.- Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas, como la perforación de pozos de petróleo, en determinados casos;

III.- Cualquiera operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos, como el pulimento en seco de cristales;

IV.- Las que requieran un trabajo prudente y muy atento, como la fabricación de explosivos, fulminantes y sustancias inflamables;

V.- Cualquier operación en que hubiere escurrimiento de agua, o produjera por cualquier motivo humedad continua, como el trabajo en los tanques fríos de las cervecerías; y

VI.- Las demás que especifique el reglamento interior de los centros de trabajo.

Artículo 222.- 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 de descanso, percibirán su salario íntegro y conservarán 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.

Artículo 223.- For ningún motivo podrá fijarse a las mujeres y a los menores de dieciséis años, sólo en razón de su sexo, o edad, cuando el trabajo que presten sea igual en calidad e intensidad al de los trabajadores, un salario menor que el de éstos."

De esta manera, hemos transcrito las normas que del Proyecto Portes Gil se referían al trabajo de la mujer y, si observamos, demuestran una marcada influencia de la ley del Trabajo del Estado de Veracruz.

Continuando con los proyectos que se presentaron antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que de una u otra forma, se presentaron para su estudio y aprobación al Congreso de la Unión, tenemos que el segundo proyecto (que ya no llevó el nombre de código, sino de "Proyecto de Ley Federal del Trabajo) se presentó dos años después, es decir, en 1931, siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Lic. Aarón Sáenz. La comisión elaboradora del proyecto fué integrada por los Lics. Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García quienes, para poder prepararlo y redactarlo, tomaron en consideración las conclusiones de la convención obrero-patronal a la que convocó la propia Secretaría.

El Proyecto de Ley Federal del Trabajo fué aprobado por el entonces presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, y en la exposición de motivos se expresó que "Ninguna disposición de la reclamación del trabajo es menos discutible que la que organiza el trabajo de las mujeres y de --

los niños, dentro de las condiciones más leves y mejor protegidas que las que rigen para el trabajo de los hombres. - Los intereses de la especie se imponen en este punto sobre cualquier otra consideración egoísta o cualquier interés -- transitorio".

Posteriormente, el Proyecto de Ley Federal del Trabajo fué enviado al Congreso de la Unión el que, con algunas modificaciones lo aprobó, enviándolo al Ejecutivo para su promulgación, que se realizó el 18 de Agosto de 1931, publicándose en el Diario Oficial el 28 del mismo mes y año, entrando en vigor el día de su publicación.

En el artículo 14 transitorio de la Ley Federal del -- Trabajo de 1931 se estableció que "Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo; y los expedidos -- por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente ley". De esta manera, todas las leyes del trabajo que se habían expedido con anterioridad por las legislaturas de los Estados, quedaban sin efecto, y sólo quedó vigente la -- Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta ley reglamentó el trabajo de la mujer en el capítulo III, artículos 76, 77 y 79, lo relativo al horario y -- los descansos pre y postnatales, así como la prohibición -- del desempeño del trabajo nocturno industrial y en labores -- insalubres o peligrosas. También, en el capítulo VII, del -- título primero (artículos 107 a 110), se establecieron ciertas prohibiciones y limitaciones al trabajo femenino. Dichos artículos expresan, a la letra de su texto original, -- lo siguiente:

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

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

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

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

CAPITULO VII

DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD.

Artículo 107.- Queda prohibido respecto de las mujeres:

I.- El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; y

II.- La ejecución de labores peligrosas o insalubres, salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección.

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, cizayas, cuchillas, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precaucio--

nes y conocimientos especiales;

III.- Los trabajos subterráneos y submarinos;

IV.- La fabricación de explosivos, fulminantes, substancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes;

V.- Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

Artículo 109.- Son labores insalubres:

I.- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de substancias tóxicas o el de materias que las desarrollen;

II.- Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

III.- Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos;

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

V.- Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

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 imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarán de licencia que, salvo convenio en contrario, será sin goce de salario, por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

En los establecimientos en que trabajen más de cincuenta mujeres, los patrones deberán acondicionar local a propó

sito para que las madres puedan amamantar a sus hijos."

Comentando brevemente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que se refieren al trabajo de la mujer, tenemos que el artículo 76 prohíbe de una manera absoluta, la jornada extraordinaria de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años, siguiendo de esta manera, los lineamientos consagrados en el último párrafo de la fracción XI del texto original del artículo 123 constitucional, que ya comentamos en el capítulo anterior.

El artículo 77, por su parte, estableció la prohibición de que las mujeres y menores desempeñen labores insalubres o peligrosas, así como el trabajo nocturno industrial; sin embargo, este artículo resultó incompleto ya que no consagró la prohibición de la fracción II del texto original - del artículo 123 constitucional, que no permitía el trabajo después de las diez de la noche en los establecimientos comerciales.

Respecto a las labores peligrosas o insalubres, la prohibición no fué absoluta, sino relativa, ya que la fracción II del artículo 107 estableció la posibilidad de su desempeño cuando, a juicio de las autoridades competentes, se hubieran tomado las medidas e instalado los aparatos necesarios para su debida protección, lo cual se controvierte con la ya mencionada fracción II del texto original del artículo 123, ya que en ésta se establecía la prohibición, de una manera absoluta y sin excepción, del desempeño de labores - peligrosas o insalubres tanto para las mujeres como para los menores.

Los artículos 108 y 109, hicieron una enumeración ejemplificada de las labores que se consideran peligrosas o insalubres y, en ambos articulados, se deja abierta la posibilidad de que se establezcan otras labores como peligrosas o insalubres, según se desprende de su fracción V que a la letra dice: "Son labores peligrosas o insalubres... Fracción V.- Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo".

Sólo los artículos 79 y 110 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 atienden a la mujer trabajadora en cuanto a su función biológica de madre; el primero de ellos establece un descanso demasiado paupérrimo, sobre todo en cuanto al período prenatal, pues establece sólo un reposo de ocho días anteriores a la fecha en que aproximadamente se fije el parto.

El artículo 110, por su parte, establece una prohibición en el sentido de que las mujeres, durante los tres meses anteriores a la fecha del parto, no desempeñarán trabajos que le exijan esfuerzo físico considerable; sin embargo, interpretando a contrario sensu, se podía llegar a la interpretación, por demás aberrante, que durante los primeros seis meses de embarazo, la mujer sí pudiera realizar esfuerzos físicos considerables durante el desempeño de sus labores, siendo que, como es natural, también es durante los primeros meses del embarazo cuando el producto necesita cuidados y atención, por lo que resultaba necesario extremar precauciones para la futura madre.

También, en el artículo 110, en concordancia con el artículo 79, se establecía que después del parto la mujer dis

frutaría de un mes de descanso, con pleno goce de su salario; sin embargo, se especificó que si transcurrido ese período, la madre trabajadora se encontraba aún imposibilitada para volver a su trabajo, se le conservaría su empleo y los derechos adquiridos, durante todo el tiempo necesario para su recuperación, pero incongruentemente se le dejaba desamparada económicamente puesto que ya no percibía su salario.

Por lo que se refiere al período de lactancia, el artículo 79 y el último párrafo del 110, establecen dos descansos, de media hora cada uno, para que la madre trabajadora pueda amamantar a sus hijos, así como la obligación para el patrón de que, cuando tuviera más de cincuenta trabajadoras, debería acondicionar un local para que las madres lactaran a sus hijos.

Por Decreto del 29 de Diciembre de 1962 (cuando ya se había expedido el decreto del 21 de Octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre del mismo año, que creó el apartado "B" del artículo -- 123 constitucional --trabajo burocrático--, integrado por XIV fracciones; y las XXXI fracciones anteriores, pasaron a formar parte del apartado "A" que es el que reglamenta la Ley Federal del Trabajo), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 del mismo mes y año, se reformó la Ley Federal del Trabajo de 1931, con el objeto de establecer mayor número de normas protectoras para los trabajadores, y en especial para la mujer en cuanto a su función biológica de madre.

Con tales reformas a la Ley Federal del Trabajo de ---

1931, se estableció en un capítulo especial (artículos 106 a 110-D) lo referente al trabajo de las mujeres.

En el artículo 106 se señalaba, de manera indubitable, la igualdad jurídica que en materia laboral tendrían hombres y mujeres trabajadores; dicho artículo dice a la letra: "Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen -- las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en este capítulo".

Los siguientes artículos quedaron, con la reforma, de la siguiente manera:

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

I.- Expendio de bebidas embriagantes de consumo inmediato;

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

III.- Trabajos subterráneos o submarinos;

IV.- Labores peligrosas o insalubres;

V.- Trabajos nocturnos e industriales;

VI.- Establecimientos comerciales después 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, cizayas, cuchillos cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos particularmente peligrosos;

III.- La fabricación de explosivos, fulminantes, subs-

tancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes;

IV.- Las demás que establezcan las leyes.

Artículo 109.- Son labores insalubres:

I.- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen;

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

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

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

V.- Las demás que establezcan las leyes.

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

Artículo 110 A.- Las mujeres no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación de esta prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario, una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las labores de la jornada.

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

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

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

III.- Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior, se prorrogarán por todo el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto;

IV.- En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

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

VI.- A regresar al puesto que desempeñaban siempre que no haya transcurrido 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 ley y 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."

Comentando las reformas que se hicieron en 1962 a la Ley Federal del Trabajo y que se refieren al trabajo de la mujer tenemos que, en primer término, resulta inexplicable que no se derogaran los artículos 76, 77 y, sobre todo, el 79 del texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que si bien es cierto que los artículos 76 y 77 no se oponían al texto de la reforma, el artículo 79, por su parte, sí contrariaba la reforma en el artículo 110-B, puesto que el citado artículo 79 señalaba, como ya vimos, un descanso de ocho días anteriores al parto y de un mes después del mismo, en tanto que la fracción II del artículo 110-B se refería a ese mismo reposo, pero extendiéndolo en seis semanas anteriores al parto y seis posteriores al mismo; sin embargo, si atendemos al principio general de derecho de que la norma posterior deroga a la anterior, se estuvo a lo dispuesto en el artículo 110-B, además de que resultaba ser una norma de mayor contenido tutelar para la madre trabajadora.

El artículo 106 estableció el principio pleno de igualdad en materia laboral, de la mujer con el hombre, sin embargo, el legislador estableció que esa igualdad estaba sujeta a las modalidades consignadas en ese capítulo.

El artículo 107 hizo una enumeración de las actividades en que quedaba prohibido el trabajo femenino; aquí, cabe hacer notar que en el texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el trabajo subterráneo o submarino era considerado como labor peligrosa en tanto que, con la refor

ma de 1962, fué considerado como una prohibición para las -
mujeres trabajadoras.

También, con la reforma de 1962, se subsanó un error -
que se había cometido antes de ella, al adicionar la prohi-
bición que la mujer tenía para trabajar en establecimientos
comerciales después de las diez de la noche, misma que inex-
plicablemente se había omitido en el texto original de la -
Ley Federal del Trabajo de 1931.

Los artículos 108 y 109, por su parte, retomaron nueva-
mente las labores que se consideraban como peligrosas o insa-
lubres, con ligeras variantes; sin embargo, en estos dos -
artículos, desafortunadamente, se restringió el alcance que
tenían las fracciones V de ambos, ya que establecían que se
consideraban como labores peligrosas o insalubres: "Las de-
más que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contra-
tos y los reglamentos interiores de trabajo" y, con la refor-
ma, únicamente se estableció que se consideraban como tales
"Las demás que establezcan las leyes"; de ahí que, en lo --
particular, creemos que estaba mejor la redacción original -
que incluía no sólo a las leyes, sino también a sus regla-
mentos, y a los contratos y reglamentos interiores de traba-
jo.

En el artículo 110 se señalaron los casos en que a la -
mujer le era permitido desempeñar labores peligrosas o insa-
lubres, sin embargo, dicha disposición se apartó del espíri-
tu del contenido de la fracción II del artículo 123 consti-
tucional, que expresamente prohibía a la mujer el desempeño
de labores peligrosas o insalubres, sin atender a criterior
de preparación universitaria o técnica, sino a razones de .

salud y bienestar físico. La segunda parte del artículo 110 resultaba también errónea, ya que permitía que las mujeres "en general" pudieran desempeñar labores insalubres, cuando a juicio del Inspector del trabajo se hubieran adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud; lo cual se contrapone con la norma jurídica de la fracción IV del artículo 107 que expresamente prohíbe que la mujer trabaje en labores peligrosas o insalubres (además de que el desempeño de cualquier labor se debe realizar empleando las medidas necesarias para la debida protección de quienes realizan el trabajo, sean hombres o mujeres).

Respecto al contenido del artículo 110-A, ya vimos anteriormente que la fracción II del artículo 123 constitucional prohibía, en su último párrafo, que los menores de dieciséis años y las mujeres trabajaran tiempo extraordinario, sin embargo, por una inegable realidad, muchas veces se hacía necesario la prestación del servicio extraordinario y fué por ello que, el legislador, teniendo en cuenta que esta situación se presentaba de hecho, y teniendo por otro lado la prohibición constitucional de que la mujer trabajara tiempo extraordinario, quiso encontrar una "fórmula" que no violara la constitución, pero que permitiera que las mujeres pudieran prolongar su jornada normal de trabajo, y fué así que estableció, en primer lugar, la prohibición de prestar horas extraordinarias, pero, en segundo lugar, estableció que en caso de violación a esta norma prohibitiva, el patrón estaría obligado a pagar un doscientos por ciento más del salario que le correspondiera a la mujer por las horas normales de trabajo.

Los artículos 110-B, 110-C y 110-D, por su parte fueron, sin lugar a duda, el mejor acierto de la reforma de 1962, ya que mejoraron substancialmente los derechos de la madre trabajadora.

El artículo 110-B, estableció los derechos de la madre trabajadora, los cuales, para no incurrir en aspectos repetitivos, me remito a lo señalado con antelación; sólo cabe hacer un comentario acerca de la fracción I que establecía que durante el período del embarazo (todo el período del embarazo y no sólo los tres meses anteriores al parto como señalaba en su redacción original el artículo 110), la madre trabajadora no podría ser utilizada en trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como aquéllos que exigieran esfuerzo físico considerable, o levantar o empujar grandes pesos, etcétera. Sin embargo, si interpretamos a -- contrario sensu la disposición, nos encontramos que cuando la mujer no estuviera en período de embarazo, es decir, que no estuviera esperando un hijo, sí podría ser utilizada en trabajos que le exigieran un esfuerzo físico considerable; realmente, ésta no fué la intención del legislador al redactar la fracción (misma que con ligeras variantes paso a la Ley Federal del Trabajo de 1970), sino que su ánimo era únicamente proteger a la mujer trabajadora cuando estuviera embarazada, pero sin desproteger a la mujer que no estuviera embarazada.

La fracción VI del artículo 110-B, se limitó a señalar un derecho de la madre trabajadora en el sentido de que podía regresar al puesto que desempeñaba cuando no hubiera -- transcurrido más de un año a partir de la fecha del parto; disposición que modificó el texto original de la Ley de ---

1931 que respecto a este punto señalaba que una vez pasado el mes de descanso postnatal, la mujer conservaría su puesto "por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento", aunque sin goce de su salario.

El artículo 110-C introdujo el servicio de guarderías infantiles para los hijos de las madres trabajadoras, cuya prestación quedó a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para finalizar este apartado, comentaremos el artículo 110-D, cuyo texto pasó íntegro a la Ley Federal del Trabajo de 1970, y que hasta nuestros días se conserva; establece la obligación por parte del patrón, de mantener "número de asientos o sillas suficientes a disposición de las madres -trabajadoras". Si analizamos e interpretamos a fondo esta disposición, tenemos que el patrón sólo tendrá esta obligación cuando tenga a su servicio madres trabajadoras y, si sólo tiene mujeres que no son madres, entonces no estaría obligado, quedando, en este sentido, desprotegidas las mujeres quienes, por el hecho de no ser madres, no pueden ocupar asientos o silla alguna. Si bien la reforma de 1962 pretendió, principalmente, ampliar los derechos de la madre trabajadora, no se debe olvidar que las demás mujeres son potencialmente madres, de ahí que se debe estudiar mejor esta disposición con el objeto de que se proteja a la mujer no sólo cuando va a ser madre o ya lo es, sino también en los casos en que no se encuentre en esos dos supuestos.

3.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La experiencia obtenida con la aplicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las reformas y adiciones que se introdujeron en su texto en el transcurso de los treinta y nueve años que permaneció en vigor, así como la doctrina y la jurisprudencia formada por tal motivo, impulsaron al Estado Mexicano a expedir una nueva ley en el año de 1970, -- que superó a la de 1931, pues contenía prestaciones superiores, además de perfeccionar la técnica legislativa de la misma.

A propósito de la nueva Ley Federal del Trabajo, en el año de 1960, el entonces presidente de la República, Adolfo López Mateos, nombró una comisión integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Elanco, el profesor Mario De la Cueva, y los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, para que se encargaran de elaborar un anteproyecto de Ley del Trabajo. Este proyecto fué terminado y redactado, pero no se presentó como tal, sino que sólo sirvió de base para la reforma constitucional de 1962 (a la que ya nos referimos).

En el año de 1967, el presidente Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión formada por las mismas personas que la primera, más el maestro Alfonso López Aparicio. En los primeros días de 1968, se terminó el anteproyecto y se remitió a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista.

Formulado este proyecto, con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las Cámaras donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. A la Cámara acudieron también los miembros de la Comisión redactora del anteproyecto para su cambio de impresiones. Posteriormente se aprobó y la ley entró en vigor el primero de Mayo de 1970.

Sin embargo, la nueva ley, en cumplimiento de las disposiciones constitucionales, respetó lo relativo a la mujer y en la exposición de motivos señala al respecto que "La Ley Federal del Trabajo se ocupó en un sólo capítulo del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, pero las reformas del año de 1962 dividieron esta materia en dos capítulos. Consideró el legislador de 1962 que el derecho regulador del trabajo de las mujeres persigue finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores. El proyecto parte de esta idea y modifica a la legislación vigente por cuanto fija con mayor precisión la finalidad fundamental de las normas reguladoras del trabajo de las mujeres. De ahí que el artículo 165 establezca que las normas contenidas en el capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad, lo cual significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad. El artículo 123 de la Constitución contiene diversas disposiciones que constituyen las únicas modalidades a las que puede someterse el trabajo de las mujeres, de tal manera que el proyecto suprime todas las disposiciones de la ley que implican restricciones distintas a las contenidas en la norma constitucional. Estas -

prohibiciones se refieren a las labores insalubres o peligrosas, al trabajo nocturno industrial, al trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche y al trabajo extraordinario.

"Se consideró detenidamente el alcance de los términos "labores peligrosas o insalubres" y se llegó a la conclusión, en armonía con las finalidades que deben perseguir las normas que rigen el trabajo de las mujeres, que son las que pueden tener alguna influencia en el proceso de la maternidad. En consecuencia, las labores que son peligrosas o insalubres en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad puede afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no son tomadas en consideración. Aceptada esta conclusión, resulta difícil hacer una enumeración de dichas labores, por lo cual se consideró preferible proporcionar un concepto general, que está contenido en el artículo 167, en la inteligencia de que en su párrafo final se establece que los reglamentos, previo dictamen de médicos especialistas en medicina del trabajo, determinarán cuáles son los trabajos que puedan repercutir en el proceso de la maternidad.

"Con el mismo propósito de consignar la igualdad del hombre y la mujer, el artículo 168 determina que las limitaciones apuntadas no se aplican a las mujeres que desempeñen cargos directivos, que posean un grado universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos o cuando se hayan adoptado las medidas preventivas necesarias para la protección del trabajo.

"Los restantes artículos del proyecto tratan los derechos de que deben disfrutar las madres trabajadoras a efec-

to de que el proceso de la maternidad se desarrolle normalmente y conduzca a feliz resultado."

De esta manera, vemos como la Ley Federal del Trabajo de 1970 consagró el trabajo femenino en el capítulo primero del Título Quinto (artículos 164 a 172), sufriendo modificaciones cuyo objetivo fundamental era la protección de la maternidad.

Comentando los nuevos artículos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tenemos que el artículo 164 (correspondiente al 106 de la Ley Federal del Trabajo de 1931) dió un nuevo paso en favor de la igualdad al establecer que "las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas -- obligaciones que los hombres"; precepto que venía de las reformas de 1962, pero del que suprimió la frase: "con las modalidades consignadas en este capítulo". Así, se llegó a la igualdad de sexos, en una ratificación de la tesis de que -- el estatuto laboral no tiene como fin crear desigualdades. Finalmente, el artículo 56 previene que "en la fijación de las condiciones de trabajo no pueden establecerse diferencias por motivo de sexo"; precepto que establece la igualdad plena de los sexos en la relación trabajo-capital.

El artículo 165 estableció que "las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad"; mismo que ratifica la intención del anteproyecto de reformas, puesto que su objetivo fundamental era la protección de la maternidad, estableciendo que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a ella como ser humano, sino en cuanto cumple --

la función de la maternidad.

Por su parte, el artículo 166 mantuvo la prohibición de que las mujeres realicen labores peligrosas o insalubres, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro su salud o la del producto, tanto durante la gestación como la lactancia, sin que se afecte el salario, prestaciones o derechos. Además, se agrega -no lo decía antes la ley- que tampoco podrán laborar en establecimientos de servicios, en los mismos casos. Textualmente establecía dicho artículo:

"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;

II.- Trabajo nocturno industrial;

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

Comentando este artículo 166, encontramos que existe una contraposición con los artículos 164 y 165, puesto que, como habíamos visto, el principio general era el de plena igualdad de derechos y obligaciones para la mujer y el hombre, con excepción de lo relativo a la protección de la maternidad; luego entonces, no se entiende porque el legislador prohibía en las fracciones II y III del artículo 166 la utilización de la mano de obra femenina en el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche, si se trataban de trabajos -- que no tenían nada que ver con la función de la maternidad --

(mientras la mujer no estuviera en este supuesto). Si bien es cierto que se trataba de una prohibición constitucional, de acuerdo con la fracción II del apartado "A" del artículo 123, también es cierto que, por otra parte, resulta incongruente que la ley, en los artículos 164 y 165, estableciera que el trabajo femenino sólo se encontraba sujeto a la modalidad de protección a la maternidad.

Además de lo anterior, la prohibición constitucional, repetida por la ley, resultaba, en la práctica, continuamente violada, ya que el trabajo femenino era indispensable en lugares de trabajo tales como restaurantes, hospitales, centros nocturnos, etcétera, como acertadamente comenta el maestro Trueba Urbina.

Siguiendo con el artículo 166, la fracción I se refiere a la prohibición de que las mujeres trabajen en labores peligrosas o insalubres; dicha fracción quedó complementada por el artículo 167 que se encargó de definir, por vez primera, lo que debería entenderse por labores peligrosas o insalubres: "Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida o la salud física o mental de la mujer en estado de gestación o la del producto".

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

Comentando el artículo 167, aquí ya no ocurre lo que en la ley anterior, es decir, una enumeración de las labores que se consideraban peligrosas o insalubres, sino que -

hallamos una definición técnica de las labores que así se consideran, tanto para la madre como para el producto.

Cabe mencionar que al redactarse este artículo (167), también hubo otra contradicción con la fracción II del artículo 123 constitucional, ya que el artículo 167 prohíbe el trabajo en labores peligrosas o insalubres sólo para la mujer en estado de gestación, en tanto que la fracción constitucional otorga protección no sólo a la mujer embarazada, sino a todas las mujeres en general; sin embargo, parece ser que el interés era proteger la maternidad, tal y como se desprende de la exposición de motivos.

Las limitaciones anteriores se excluyen para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a juicio de la autoridad competente (artículo 168). Esta redacción, correspondiente al artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya la analizamos y criticamos anteriormente, por lo que no tiene caso repetirlo.

El artículo 169 establecía que "las mujeres no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada". La redacción de este artículo es familiar y ya se dejó asentado que el legislador, al no poder ignorar la realidad imperante en el sentido de que la mujer

constantemente presta servicios extraordinarios, trató de dar solución al problema que le planteaba la prohibición de la fracción II del artículo 123 constitucional que prohibía el tiempo extraordinario para las mujeres (y menores), y es así como al lado de la prohibición, establece el supuesto de que en caso de violación a esta disposición, se pagaría con un doscientos por ciento más del salario que normalmente le correspondía a la mujer por cada hora trabajada en una jornada normal de labores.

El artículo 179, correspondiente al 110-B anterior, y que se refiere a los derechos de las madres trabajadoras, conservó la misma redacción en sus fracciones II, III, VI y VII, modificando las demás fracciones.

La fracción I, referente al trabajo que exige un esfuerzo físico considerable, textualmente expresa que "durante el período del embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pie durante largo tiempo". Esta limitación que la legislación impone para la futura madre, es totalmente acertada, ya que la maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto y la medida es de imperiosa necesidad para prevenir abortos y partos prematuros.

Es conveniente citar la fracción IV, en la cual hubo sólo un cambio de término, suprimiendo la palabra "amamantar" por la palabra "alimentar", quedando la redacción de la siguiente forma:

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

El cambio de término, se debió a que era frecuente que muchas mujeres trabajadoras, después del parto, no tenían leche o bien no tenían suficiente para alimentar a sus hijos, y sabiendo que existían una gran cantidad de productos sustitutivos de la leche materna, se optó por el cambio de terminología.

La fracción V del artículo 170, a la letra dice:

"Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: Fracción V.- Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II (seis semanas anteriores y seis posteriores al parto) percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III (prórroga que se le concede por todo el tiempo necesario, cuando se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto) tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días".

En esta fracción V del artículo 170, la Comisión redactora de la ley se encontró ante el hecho de que el Seguro Social no se había extendido a todos los trabajadores, de donde resultaba la necesidad de una reglamentación del trabajo de las madres trabajadoras con el objeto de que se les dieran facilidades para cuidar a sus hijos (En la actualidad, es la ley del Seguro Social, a través del Instituto --

Mexicano del Seguro Social, la que sustituye al patrón de estas obligaciones, y se encarga no sólo de prestar asistencia médica a la trabajadora embarazada, a la mujer encinta, sino que, además le paga durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto, un subsidio que equivale al 100% del salario promedio de su grupo de cotización (artículos 109 y 111 de la Ley del Seguro Social). También en los casos de prórroga a que se refiere la fracción III y V del artículo 170, el Seguro Social sustituye al patrón en el cumplimiento de esa obligación.

En lo que se refiere a los artículos 171 y 172, conservaron la misma redacción que tenían en el Ley Federal del Trabajo de 1931, por lo que nos remitimos a los comentarios expuestos al estudiarlos.

3.4 REFORMAS LABORALES DE 1974

En el capítulo anterior, analizamos las reformas que se le hicieron, en el año de 1974, a las fracciones del artículo 123 constitucional referentes al trabajo de la mujer, y como es lógico suponer, su proyección alcanzó a la Ley Federal del Trabajo de 1970, que fué receptora de esas modificaciones.

Con estas reformas, se constituye el régimen actual que está incluido en el Título Quinto ("Trabajo de las mujeres") y se integra con los artículos 164 al 172. De éstos, quedan derogados los artículos 168 y 169; el primero establecía excepciones a la prohibición de prestar las mujeres servicios peligrosos o insalubres y el segundo prohibía que laboraran en jornada extraordinaria.

El legislador inició las reformas con una división del Título Quinto, que decía: "Trabajo de las mujeres y de los menores", y que se subdividía en dos capítulos; y creó dos títulos: El Quinto del "Trabajo de las mujeres" y el quinto bis del "Trabajo de los menores". (aunque cabe señalar que las reformas no pudieron limitarse al Título Quinto, porque otras disposiciones de la misma ley también se ocupaban del trabajo de las mujeres).

Con la reforma, los artículos 164 y 165, a la letra expresaron:

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

"artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad".

Al comenzar el análisis del articulado actual, tenemos que los artículos 164 y 165 -ya transcrito- conservaron su redacción original, sin embargo, cabe señalar (aunque no es de trascendencia jurídica) que el legislador no se percató en el art. 165, que con la reforma no se dividía ya en capítulos, por lo que debió comenzar la redacción de la siguiente forma: "Las modalidades que se consignan en este título..."; y no como dejó asentado: "Las modalidades que se consignan en este capítulo...."

El legislador de 1974 derogó los artículos 166, 168 y 169, que reproducían las prohibiciones constitucionales, y creó un nuevo artículo 166 para las labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, y modificó la fracción I del artículo 170.

Al derogar el artículo 166, el legislador se dió cuenta que las viejas disposiciones constitucionales se fundaron en la misma idea del artículo 165., es decir, comprendió que la igualdad jurídica y política de los sexos, no significa — igualdad física y biológica. De ahí que a pretexto de reglamentar la nueva fracción V del artículo 123, comentado en el capítulo anterior, reprodujera la idea, en el sentido de — 1970, en el nuevo artículo 166: "Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá uti-

lizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de -- servicio después de las diez de la noche, así como en horas_ extraordinarias".

Respecto al artículo 166 cabe hacer una crítica que -- hicimos anteriormente, ya que interpretando a contrariu sensu el artículo, toda mujer, embarazada y no embarazada, puede desempeñar labores insalubres o peligrosas cuando no se -- pone en peligro su salud o la del producto; sin embargo, con sidero que el calificativo de peligrosas o insalubres, hacen por sí mismas, que dichos trabajos no sean realizados por -- ninguna mujer que espere un hijo, puesto que, necesariamente, en mayor o menor grado, se verá afectada su salud o la del -- producto. También, en cuanto a las mujeres en general que se dediquen a este tipo de labores, deberán desarrollarlas con_ un máximo de protección y seguridad, a fin de que en el futu ro no se vean afectadas física o mentalmente para poder cum plir con la noble función de la maternidad.

El artículo 167 tiene el mismo contenido que antes de -- la reforma, y textualmente expresa que "Para los efectos de_ este título, son labores peligrosas o insalubres las que, -- por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, _ químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la -- composición de la materia prima que se utilice, son capaces_ de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mu jer en estado de gestación, o del producto.

"Los reglamentos que se expidan determinarán los traba-- jos que quedan comprendidos en la definición anterior". Este_

artículo define a las labores peligrosas o insalubres y deja a los reglamentos la determinación de los trabajos que se consideran como tales.

Si analizamos a fondo este artículo en relación con el 166, se observa que el legislador cayó en una contradicción ya que, por una parte, permite, en el artículo 166, el desempeño de labores peligrosas o insalubres para las mujeres embarazadas (de acuerdo a la interpretación a contrariu sensu que hicimos) y, por el otro lado, en el artículo 167, claramente expresa que debemos entender por labores peligrosas o insalubres aquéllas que "...son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto", es decir, no forzosamente se requiere que afecte realmente a la mujer en estado de gestación o al producto, sino que en un momento determinado sea capaz de actuar sobre el producto o la mujer embarazada (creo que el legislador debería precisar bien los preceptos mencionados, para que nos quedemos únicamente con la última interpretación, es decir, que la mujer embarazada, en ningún momento, pueda realizar labores peligrosas o insalubres).

Los artículos 168 y 169, con la reforma de 1974, fueron derogados y, como se recordará, se referían a la posibilidad de que las mujeres que desempeñaran cargos directivos, o tuvieran un grado universitario o técnico, o bien los conocimientos o experiencia necesarios, pudieran desempeñar labores peligrosas o insalubres, y aún las mujeres en general cuando se hubieran adoptado las medidas necesarias para su protección (artículo 165); y a la prohibición de que prestaran servicio extraordinario, así como a la cantidad que, en su caso, retri

buiría el patrón si se llegase a violar ésta última disposición (artículo 169).

El artículo 170, que se refiere a los derechos de la madre trabajadora, conservó las normas de protección ya tradicionales y solo se reformó en su fracción I para quedar de la siguiente manera:

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

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso". Esta reforma se basó, fundamentalmente, en la prohibición para las mujeres embarazadas de desempeñar labores que de alguna forma puedan alterar su estado mental y ya no sólo orgánico, como señalaba la norma anterior.

Las siguientes fracciones del artículo 170 (II a VII) -- conservaron su mismo texto, es decir, no sufrieron modificación alguna; vale la pena transcribirlos:

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

...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 emparazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendran dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

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

VI.- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

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

Los artículos 171 y 172 tampoco se reformaron, es decir, la disposición del artículo 171 atribuye al Instituto Mexicano del Seguro Social la prestación de los servicios de guardería (en concordancia con la fracción XXIX del artículo 123 -- constitucional) de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias. Al respecto, es conveniente citar un comentario del ilustre profesor Trueba Urbina en el sentido de que "diversos factores, principalmente de índole económica, habían impedido que se cumpliera con este derecho que tienen las madres trabajadoras de que se les proporcionen servicios de guardería infantil; pero afortunadamente a partir de la Nueva Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial del 9 de Marzo de 1973, se reglamentó esta disposición. En efecto, _

en el citado ordenamiento se crea una nueva rama del Seguro -- denominada Seguro de Guardería para hijos de trabajadores ase-- gurados, estableciéndose que él mismo incluirá el aseo, la -- alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la re--- creación de los hijos de las trabajadoras aseguradas, tenien-- do este derecho los hijos de las mismas desde la edad de 43 - días hasta que cumplan cuatro años".²⁷

La Ley del Seguro Social, en los artículos 184 a 193, re-- gumenta todo lo relativo al servicio de guarderías (a lo que no nos referimos por salirse de nuestro objetivo).

En el artículo 172, que tampoco se reformó, contiene la_ obligación patronal de mantener un número suficiente de asien-- tos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Por último, y para complementar debidamente este capítu-- lo, mencionaremos las reformas de otros artículos de la Ley - Federal del Trabajo y que también se refieren al trabajo feme-- nino; y son:

a) Se modificaron las fracciones IV y XII del artículo - 50 en lo referente a la prohibición de jornada extraordinaria y al trabajo nocturno de las mujeres (en la actualidad la pro-- hibición sólo rige para los menores de dieciséis años). Tex-- tualmente expresan dichas fracciones:

"Artículo 50.- Las disposiciones de esta ley son de or-- den público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedi-- rá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o ver-- bal, la estipulación que establezca:

...IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los meno-- res de dieciséis años;

²⁷ TRUEBA URBINA Alberto.- Ob. cit., p. 111

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

b) Se agregó la fracción XXVII al artículo 132, para imponer a los patrones la obligación de "proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos".

c) El artículo 133, que se refiere a las prohibiciones de los patrones para con sus trabajadores, en la fracción I se les prohibió "Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o sexo". En el texto anterior, la prohibición para el patrón de no aceptar trabajadores era sólo por razón de su edad, más no por su sexo como en la actualidad se establece.

d) En el artículo 423, fracción VII, se suprimió la obligación de incluir en el reglamento interior de trabajo, la mención de las labores insalubres o peligrosas que no podrían desempeñar las mujeres:

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

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

e) Finalmente, se reformaron las fracciones III y IV del artículo 501, a fin de otorgar al viudo los mismos derechos que correspondían a la viuda en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo. Dicen textualmente las fracciones mencionadas:

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

...III.- A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

...IV.- A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él".

Esta reforma fué acertada, ya que anteriormente el artículo decía; "a falta de viuda", como si sólo se pudiera hablar de muerte de trabajadores y no de trabajadoras que pudieran dejar viudos.

Con el comentario de este último artículo, queda concluido el estudio de las reformas de 1974 a la Ley Federal del Trabajo que se refieren al trabajo de la mujer; asimismo, en este capítulo hemos desarrollado un enfoque sistemático de las disposiciones jurídicas que desde este siglo han regulado el trabajo de la mujer, y si nos damos cuenta, al paso de las reformas, poco a poco, se han ido estableciendo mayores derechos para las mujeres trabajadoras, especialmente cuando están en período de gestación; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo aún no es del todo completa y eficaz, por lo que aún deberían haber más reformas legales para proteger mayormente el trabajo de la mujer, principalmente cuando se encuentra embarazada.

C A P I T U L O I V

LA MUJER TRABAJADORA EN EL DERECHO COMPARADO

4.1 LA MUJER TRABAJADORA EN LATINOAMERICA

En este capítulo, nos referiremos a la legislación laboral de otros países respecto al trabajo de las mujeres; lo dividiremos en dos partes: a) la que se refiere a la legislación latinoamericana en cuanto al trabajo de la mujer, y b) la legislación de Europa respecto al mismo punto.

El desarrollo de este capítulo nos dará una muestra uniforme de la existencia de normas protectoras al trabajo de la mujer; especialmente con relación a la maternidad, ya que la protección que ofrece el ámbito legislativo en general, es darles descanso pre y post partum a las madres trabajadoras, así como pago de salarios, asistencia médica, limitaciones de la jornada para permitir la lactancia, etcétera.

Cabe destacar, que señalaremos las normas reguladoras del trabajo femenino en la legislación laboral de latinoamérica (en el siguiente punto nos referiremos a Europa) poniendo especial énfasis en las normas protectoras de la maternidad (es de hacer notar que muchas de estas normas quizá ya sean obsoletas en virtud de que ha sido imposible sustraer información actual respecto a las leyes laborales de latinoamérica; sin embargo, sí podrán servirnos de referencia para saber como se ha regulado el trabajo de las mujeres en esta región del continente americano).

También es importante destacar que no nos referiremos a la totalidad de las legislaciones laborales latinoamericanas (por las dificultades que se presentaron); sólo nos referiremos a diez países latinoamericanos, a saber: Argentina, Boli

via, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Panamá, - Perú, Uruguay y Venezuela. Las legislaciones laborales de -- los países citados, aún cuando no comprenden la totalidad de las urbes latinoamericanas, nos permitirán comprender cómo - se ha regulado el trabajo de la mujer por aquéllos lugares - del globo terráqueo.

a) ARGENTINA.- Por lo que respecta a este país, Krotoschín, tratadista argentino, nos dice refiriéndose a la legis- lación laboral de su país que "La protección aumentada que - se da a las mujeres y a los menores, se basa en la considera- ción de que estos grupos de trabajadores, por razones de hi- giene, moral y política demográfica, han de ser especialmen- te protegidos."²⁸

En Argentina, la primera reglamentación legal del traba- jo de las mujeres fué la Ley No. 5.291 del año 1907. En esta ley se prohibía el trabajo nocturno o insalubre a las muje- res y, asimismo, se adoptaron medidas de protección para el_ caso de alumbramiento y nutrición de sus hijos; su jornada - estaba limitada a ocho horas por día y cuarenta y ocho por - semana. Esta ley fué derogada por la 11.317 del año 1924.

La duración de la jornada de trabajo de la mujer mayor_ de dieciocho años en este país, es igual al de los varones - de la misma edad; así lo establece la ley reglamentaria ---- 11.317, sancionada el 30 de Septiembre de 1924 y promulgada_ según el artículo 70 constitucional; los artículos 5o y 6o - de la misma ley, establecen que los menores, hombres o muje-

²⁸ KROTOSCHIN Ernesto.- Tratado Práctico de Derecho del -- Trabajo. Vol. II. s/e, Buenos Aires, Argentina, Roque De Pal- ma editor, 1955, p. 415.

res, no podrán trabajar más de seis horas diarias ni treinta semanales; prohibía el trabajo nocturno entre las veinte y - las siete horas en invierno, exceptuando el servicio de enfermeras, domésticas y espectáculos públicos.

La ley 11.317 del año de 1927, en su artículo 13 ordena: "Queda prohibido en los establecimientos industriales o comerciales y sus dependencias, sean urbanos o rurales, públicos o particulares, excepto aquéllos en que sólo trabajen -- miembros del patrón, ocupar mujeres durante el período de -- seis semanas posteriores al parto. Las mismas deberán abandonar el trabajo previa presentación de un certificado médico en el que conste que el parto se producirá probablemente en un plazo de seis semanas".

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

A pesar de lo anterior, este sistema de protección no - concedía a la trabajadora, ningún medio de subsistencia durante el plazo de cesantía; posteriormente se notó esta laguna de la ley, acatándose el Convenio Internacional de Washington, número tres, ratificado por el Congreso mediante la ley 11.726, sancionando la ley 11.933 del 29 de Septiembre de -- 1934, y reglamentado por el Ejecutivo el 15 de Abril de 1936, logrando de esta manera gran protección a las madres obreras.

La ley 11.933, en su artículo 1º, concede a la trabajadora un descanso de treinta días anteriores al parto y cuarenta y cinco después; asimismo, reglamenta las prestaciones

al salario, asistencia médico-farmacéutica en el período de gestación.

La ley 11.317, prolonga el descanso en caso de que la obrero esté fuera de su trabajo un tiempo mayor que el estipulado; ordena el artículo 14 que, cuando la enfermedad se prolongue, se acreditará con un certificado médico para que, en ese caso, no ocupe su puesto ninguna otra persona, pues se trata de una enfermedad ocasionada por la misma maternidad.

La ley 12.383 dispone: "Queda prohibido el despido de la mujer trabajadora en ocasión de matrimonio"; el artículo 15 de la ley 11.317 establece que "En los establecimientos que ocupan el número mínimo de mujeres que determina la re-glamentación, deberán instalarse salas maternas adecuadas para los niños menores de dos años, donde éstos quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres".

De los preceptos citados anteriormente de la legisla-ción argentina, nos damos cuenta que se protege en amplia forma el trabajo femenino, especialmente cuando se encuentra en período de maternidad, estableciendo descansos pre y post natales, así como el disfrute del salario y el derecho a conservar el empleo para después de la maternidad.

b) BOLIVIA.- La Ley del Trabajo de Bolivia dispone que las mujeres embarazadas descansarán desde quince días antes de la fecha prevista para el alumbramiento y cuarenta y cinco días después del mismo, o bien, un descanso mayor para el caso de que se presenten consecuencias derivadas del alumbramiento. También tienen derecho a la conservación del empleo.

y percibirán el cincuenta por ciento de su salario (artículo 60 de la ley del trabajo de Bolivia).

c) BRASIL.- En la legislación brasileña se prohíbe el trabajo de la mujer grávida en el período de seis semanas antes o después del parto; períodos que en casos excepcionales pueden ser aumentados en dos semanas cada uno, mediante certificado médico; durante este período, la mujer tiene derecho a los salarios calculados sobre el promedio de los últimos meses de trabajo.

Mediante certificado médico, la mujer grávida está facultada para romper el compromiso resultante de cualquier contrato de trabajo, si éste fuese perjudicial a la gestación.

En caso de aborto no criminal, la mujer tendrá un reposo remunerado de dos semanas, quedándole el derecho de volver a la función que desempeñaba antes.

d) COLOMBIA.- La legislación colombiana en cuanto al trabajo de la mujer, establece lo siguiente: Prohibición absoluta de trabajar en las mismas actividades indicadas con la misma característica para los menores de dieciocho años; prohibición relativa, en cuanto se limita al lapso comprendido entre las diez de la noche y las cinco de la mañana, para las empresas que se dediquen en las actividades señaladas en los literales a, c y d para menores de catorce años (es decir, como pañoleros o fogoneros en buque de transporte marítimo; en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro

producto que contenga dichos pigmentos, en trabajos subterráneos de minas ni, en general, en labores peligrosas o insalubres o que requieran grandes esfuerzos), lo cual significa - que en las demás actividades no existe restricción de la jornada.

En cuanto a las mujeres embarazadas, la legislación colombiana establece una prohibición absoluta respecto de trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos; también contiene una prohibición respecto a las actividades permitidas y establece que no puede desempeñarse trabajo nocturno por más de cinco horas. Independientemente de lo anterior, el médico, a medida que avanza el embarazo, o bien presentarse alguna consecuencia derivada del mismo embarazo, puede ordenar una restricción aún mayor de la jornada de trabajo.

e) COSTA RICA.- El Código de Trabajo de Costa Rica dice que: "Toda trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de un descanso durante los treinta días anteriores y posteriores al alumbramiento. Las interesadas sólo podrán abandonar el trabajo presentando un certificado en el que conste que - el parto se producirá probablemente dentro de cinco semanas contadas hacia atrás de la fecha aproximadamente para el parto. Dicho descanso puede acumularse a las vacaciones de ley y la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos, a las dos terceras partes de su salario, o lo que falta para completarsele si está acogida a los beneficios de la caja de seguridad social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obliguen a aban-

donarlo, o a un equivalente con remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia. Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable los descansos moderados se reducirán a la mitad.

En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor al concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones anteriores todo el plazo que exija su restablecimiento siempre que éste no exceda de tres meses".²⁹

f) CHILE.- La legislación chilena protege a la mujer -- trabajadora, sea ella empleada u obrera, amparándola en las labores que realiza, y garantizándole la independencia para contratar libremente su trabajo y percibir sus remuneraciones. De conformidad con uno de los principios básicos, el -- artículo 35 del Código de Trabajo ordena que "en la misma -- clase de trabajo, el salario del hombre y de la mujer será -- igual".

La mujer casada puede ejercer libremente cualquier oficio, empleo, profesión o industria y celebrará contratos de trabajo, sin necesidad de autorización marital. Cuando desempeña un oficio, profesión, empleo o industria, independiente de su marido, se le considera separada de bienes respecto de tales actividades y de lo que de ellas obtenga; --- puede, en consecuencia, adquirir con el producto de su traba

²⁹ POZZO Juan D.- Ob. cit. p. 36

jo toda clase de bienes, incluso inmuebles y enajenarlos, -- sin intervención marital ni autorización judicial, empero, - el juez, en juicio sumario, a petición del marido y por motivos plausibles, está facultado para prohibir a la mujer casada el ejercicio de un trabajo u oficio determinado, más no - podría prohibirle en general toda clase de trabajos.

Por razones fisiológicas, sociales y de moralidad, las mujeres no podrán ser ocupadas en faenas superiores a sus -- fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales de su sexo; también se le prohíbe todo trabajo nocturno en - establecimientos industriales que se ejecuten entre las veinte y las siete horas. Las mujeres se jubilan con menos años que los hombres. El seguro social de enfermedades, las asignaciones familiares, las pensiones de viudez y de orfandad, son formas de protección a las mujeres trabajadoras y a las familias de los diversos sectores asalariados.

Respecto a la protección de la maternidad, el Código de Trabajo de Chile establece una eficaz protección a la misma en todas las categorías de asalariadas, sean obreras o empleadas, del área pública o privada, concediéndoles descanso, subsidios e inamovilidad. Las mujeres embarazadas, tendrán - derecho a un descanso irrenunciable de seis semanas antes -- del alumbramiento y de seis semanas después de éste, período en el cual todo trabajo les estará prohibido; si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, la obrera o empleada tendrá derecho a un descanso prenatal - suplementario; si el parto se produce después de las seis semanas de descanso, éste se entenderá prolongado hasta el -- alumbramiento; si como consecuencia del parto, la mujer es -

víctima de una enfermedad que le impida regresar al trabajo, a las seis semanas, el descanso se prolongará por el tiempo que señale el servicio médico, cuya intervención y certificación se precisa para los descansos y atenciones otorgados -- por la ley. El patrón o empleador está obligado a reservar el puesto a la obrera o empleada embarazada; sin justa causa que deberá ser reconocida por resolución judicial, no se podrá despedirsele durante su embarazo ni hasta un mes después de expirado el descanso por maternidad; el menor rendimiento del trabajo en razón del embarazo, no será causal de despido.

Durante el descanso, la mujer recibirá del organismo de previsión correspondiente, un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que percibía (antes de 1953 el patrón o empleador pagaba); del subsidio sólo se deducirán las imposiciones de previsión y los descuentos legales que procedan. A las obreras afectas de seguro social el subsidio lo pagará el Servicio Nacional de Salud, y además estarán beneficiadas por el seguro de maternidad de la ley 10.383. Las futuras madres percibirán una asignación familiar prenatal a partir de la iniciación del embarazo.

Los establecimientos que ocupen veinte o más mujeres -- obreras o empleadas, de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas-cunas anexas e independientes del local de trabajo en donde las madres puedan dar alimentos a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en trabajo; -- las salas-cunas reunirán las condiciones de higiene y seguridad que determina el reglamento. Las madres tendrán el derecho irrenunciable para amamantar a sus hijos, de disponer de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una --

hora al día, las que se considerarán como si fueran trabajadas para los efectos del pago de la remuneración. Los gastos del mantenimiento de la sala-cuna, las que deben estar a cargo de una persona competente, serán de cuenta exclusiva del empleador o patrón, motivo por el cual algunos establecimientos se resisten a dar trabajo a mujeres.

g) ECUADOR.- La legislación ecuatoriana respecto al trabajo de las mujeres establece que:

"Artículo 86.- Se prohíbe el trabajo nocturno de mujeres y de menores de dieciocho años, con excepción del servicio doméstico.

"Artículo 87.- Se prohíbe el trabajo de mujeres y varones menores de dieciocho años en trabajos peligrosos o insalubres, los que deben ser puntualizados en un reglamento especial, y que deben referirse de manera especial a los siguientes: destilación de alcoholes; fabricación de materias tóxicas; fabricación o almacenamiento de materiales explosivos, inflamables o caústicos; trabajos que produzcan desprendimiento de polvos o vapores irritantes o tóxicos; carga y descarga de navíos; trabajos subterráneos o cánteras; trabajos de maquinistas o fogoneros; manejo de mecanismos peligrosos como correas, sierras, etcétera; fundición de vidrios o metales; transporte de materiales incandescentes; expendio de bebidas alcohólicas.

"Artículo 88.- Si se comprueba que un accidente o enfermedad de mujer o varón menor de dieciocho años se ha producido debido a un trabajo de los prohibidos en el artículo 87, se presume de derecho que es por culpa del patrono (Esto es

importante pues una reclamación no tendrá que probarse quien tuvo la culpa, sino que basta probar que fué en trabajo prohibido para que esa culpa sea del patrono y éste, a su vez, esté obligado a indemnizar."

Artículos 90 a 94.- Estos artículos establecen algunas garantías a la mujer embarazada y madre, así como al niño en gestación y recién nacido. Tienen enorme importancia porque se está protegiendo y defendiendo a lo más noble del ser humano.

Se prohíbe el trabajo de mujeres tres semanas antes y tres semanas después del parto; para ello se probará con un certificado médico que indique la fecha probable del parto. Hay que aclarar que este artículo se refiere a la mujer que estando trabajando se embaraza o estuvo embarazada al entrar al trabajo, pero no cerca de dar a luz.

No puede despedirse a la mujer por motivo del embarazo y el patrono no puede reemplazar definitivamente a la ausente durante las seis semanas, ni durante el tiempo que pueda permanecer enferma, hasta por cuatro meses, con una enfermedad proveniente del embarazo o parto. Durante las seis semanas, la obrera tiene derecho a que se le pague todo el salario por ese tiempo; en caso de ausencia de seis semanas no se paga por todo el exceso.

Durante nueve meses, la madre podrá disponer de quince minutos cada tres horas, para lactar a su hijo.

El artículo 94 establece una sanción de 50 a 500 sucres para el patrón que incumpla las normas relativas al trabajo de las mujeres, y si repite la infracción, la multa se doblará.

h) PANAMA.- La legislación panameña establece disposiciones constitucionales que buscan proteger la maternidad de la mujer trabajadora. Se dispone que toda aquélla que se encuentre en estado de gravidez, no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa.

También se señala que la trabajadora, durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que han de seguir a éste, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato.

La protección que la carta fundamental brinda a la mujer en estado de gravidez no se limita al tiempo que antecede al parto y ni siquiera al tiempo posterior, sino que se extiende hasta un período posterior al reingreso de la mujer a sus ocupaciones habituales, de tal forma que al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo que se tenga una causa justificada previamente establecida en la ley.

Finalmente, se faculta al legislador para señalar condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez, en general, se prohíbe a la mujer el trabajo en sitios insalubres.

i) PERU.- La legislación peruana prohíbe a las mujeres indias trabajar en las haciendas; prohíbe también a la india casada servir en casa de español, salvo que sirviera en ella el marido. Durante el embarazo se prohíbe todo tipo de trabajo.

En la legislación peruana se establecen normas protectoras en favor de la mujer que trabaja, y entre ellas se encuentran las siguientes:

A) Derecho a igual salario; al respecto rige el principio "Igualdad de salario, sin distinción de sexo, por trabajo igual" estipulado como uno de los requisitos para la validez del contrato de trabajo por el artículo 1572 del código civil. Pero claro está, rige siempre que el trabajo sea igual. Tal principio pone atajo al abuso de los patronos de pagar bajos salarios a las mujeres.

B) Descanso de la mujer trabajadora antes y después del parto con goce de remuneración.- El artículo 35 de la ley 8433 concordante con el artículo 15 de la ley 8509 y con el artículo 80 de la ley 11.321 otorga a la mujer obrera asegurada el 70% del salario durante los treinta y seis días anteriores y los treinta y seis posteriores al parto, siempre que deje todo trabajo asalariado en los dos períodos. Durante la preñez, el parto y el puerperio goza de asistencia médica, hospitalaria y farmacéutica. Goza también de subsidio de lactancia del 30% del salario durante ocho meses contados a partir del día del alumbramiento. La mujer empleada goza de cuarenta y dos días de descanso antes y después del parto (artículo 15 de la ley 13.724) con 70% del salario. Goza también del subsidio de lactancia en iguales condiciones a las ya expuestas.

C) Conservación del puesto de la mujer madre.- El artículo 18 de la ley 2851 protegía indirectamente dicha conservación "obligando al patrón a pagar indemnización de noventa salarios cuando despidiera a una de sus servidoras dentro de

los tres meses anteriores o posteriores al parto, sin perjuicio de pagar la indemnización por tiempo de servicios". Sin perjuicio también de pagar la indemnización especial de dos sueldos por despedida injustificada establecida en favor de la mujer por la ley 4239. Pero el empleador podía despedir a sus trabajadores en las antedichas condiciones abonando las indemnizaciones antes referidas. Actualmente, ya no puede hacer ese despido, porque el artículo 2o de la ley 18.471 sobre estabilidad en el empleo, no considera entre las causas justificadas de despido la de estar embarazada la mujer o estar en el puerperio; si el empleador incurre en tal despido, podrá la agraviada exigir su reposición en el empleo - si así lo considerase conveniente.

D) Derecho a que cuiden a los hijos menores de un año - en salas-cuna.- El artículo 20 de la ley 2851 y el artículo 26 de su reglamento disponen que en los centros de trabajo - donde sirvan más de veinticinco mujeres mayores de dieciocho años deberá funcionar con una sala-cuna, ya sea en el propio centro de trabajo o en lugar cercano a éste; su funcionamiento estará sujeto a las instrucciones del Ministerio de Trabajo.

E) Derecho a licencia para amamantar al infante.- El artículo 21 de la ley 2851 y el artículo 27 del reglamento ordenan que la madre trabajadora tendrá derecho a disponer para amamantar a sus hijos, de proporciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora diaria, fuera del tiempo necesario para trasladarse al local dedicado a tal fin; ese tiempo no podrá ser descontado del salario.

j) URUGUAY.- En este país, la reglamentación para proteger a la trabajadora madre, comienza con el código del niño, artículo 37; continúa con la ley número 11.577 y se complementa con la ley sobre salario de maternidad número 12.572 - de 23 de Octubre de 1958, dictada luego de la ratificación - del convenio número 103.

La ley 12.572 sólo se refiere a las prestaciones económicas por los períodos de reposo obligatorio de seis semanas antes y seis semanas después del parto, y descansos complementarios ordenados por los técnicos. Pero, el Consejo Central de Asignaciones Familiares que tiene a su cargo estas - prestaciones, ha organizado servicios materno-infantiles que ofrecen las prestaciones sanitarias.

Las prestaciones de dinero, que sirve el mencionado órgano a las trabajadoras ausentes por maternidad, cubren el - equivalente en efectivo del sueldo o salario que les habría - correspondido durante el período de reposo obligatorio. Estas prestaciones, se entiende que abarcan un duodécimo suplementario, que se liquida en forma conjunta, para compensar - la eventual pérdida del sueldo anual complementario. Para -- las licencias pre-natales o puerperales complementarias, según prescripción médica, la ley no impone al Consejo de Asignaciones que cubra la totalidad del salario.

Todo el tiempo en que la trabajadora deja de concurrir - a su empleo, es computable para generar derecho o licencia - anual, y cualquiera otro de los beneficios laborales vinculados a la antigüedad, incluso la jubilación por causal de maternidad.

En la actividad pública, la licencia obligatoria por maternidad sigue el mismo régimen, pero el sueldo se cubre directamente por la Tesorería de la oficina respectiva. La licencia que aconsejen los médicos por enfermedades anteriores y posteriores al período de reposo obligatorio, de doce semanas, sigue el régimen general de las licencias por enfermedad en la actividad pública.

Respecto a los horarios especiales por lactancia, están regidos en la actividad privada de un decreto de 1^o de Junio de 1954, reglamentario del convenio número 103. Con arreglo al mismo, la trabajadora tiene derecho, mientras lacta a su hijo, a dos descansos suplementarios de media hora cada uno durante la jornada, computables como trabajo efectivo. En la actividad pública, según el artículo 30 del decreto de 6 Febrero de 1936, está autorizada la reducción del horario de la funcionaria madre, hasta la mitad de su término normal, mientras dura la lactancia.

k) VENEZUELA.- La legislación venezolana recoge las estipulaciones del convenio número 4 sobre el trabajo nocturno de la mujer en 1919, ratificado por Venezuela el 27 de Julio de 1932, y revisado en 1934. De acuerdo con el citado instrumento y el artículo 131 de la Ley del Trabajo, las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ningún establecimiento industrial, público ni privado, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con las excepciones que a continuación se determinan, en el entendido de que la duración del período prohibido a la actividad de la mujer transcurra entre las siete de la noche y las seis -

de la mañana. Las excepciones son las siguientes:

A) Por la naturaleza de la labor.- Además de los ofi--
cios de enfermería, servicio doméstico, periódicos, hoteles,
restaurantes, cafés, teatros, se exceptúan también los trabajos
en hilanderías, o telares que tengan dos equipos diarios
y aquéllos quehaceres con materias susceptibles de rápida alteración.

B) Por el ambiente y condiciones de seguridad en que se
desarrolla.- Se exceptúa el trabajo de la mujer en establecimientos
en que sólo estén empleados los miembros de una misma
familia.

C) Por casos fortuitos o de fuerza mayor; y

D) Los trabajos de dirección que impliquen responsabilidad,
cuando las mujeres no efectúen normalmente un quehacerman
ual.

La legislación de Venezuela también establece algunas -
garantías para la mujer trabajadora en estado de gravidez y_
una de las más importantes es la que establece que no se puede
despedir a la mujer en estado de gravidez.

4.2 LA MUJER TRABAJADORA EN EUROPA

La mujer trabajadora en Europa, al igual que en latinoamérica, ha sido objeto de protección especial por parte del sistema jurídico del país donde realiza sus labores, y ha sido tan importante la influencia de la legislación europea en la regulación del trabajo femenino, que se me ha hecho imprescindible hablar sobre dicha legislación, con el fin de darnos cabal cuenta de su importancia y trascendencia.

Cabe mencionar un comentario que hace Mario De la Cueva al hablar sobre la protección que la ley otorga a la mujer trabajadora por las condiciones mismas de su naturaleza: "El derecho protector de las mujeres persigue una triple finalidad: por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y futuro de la raza; de ahí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la protejan contra un trabajo excesivo y contra las posibles intoxicaciones en labores insalubres o peligrosas. Por otra parte, la maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues en estas épocas se encuentra la mujer impedida para trabajar. Finalmente y atenta la extraordinaria importancia que tiene en el hogar la obra educacional de la mujer, es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales".³⁰

³⁰ DE LA CUEVA Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Ob. cit., p. 899

Es importante realizar un proemio breve de cómo fué incorporándose la mujer al trabajo remunerado y, así, tenemos que por vocación y aptitud natural en la mayoría de las mujeres y por una dedicación no desmentida en pueblo alguno, ni siquiera en las crisis hogareñas o familiares de nuestro tiempo, el cuidado y faenas de la casa han constituido, sin excepción, casi función femenina; unas veces como ama de casa, en otras ocasiones como hija de familia o a través de la cooperación de otros parentescos cercanos cuando se comparte el mismo techo. Pero además dió lugar, con probabilísimo origen en la esclavitud, a una antiquísima protección femenina remunerada: la del servicio doméstico que no deja de tener algún dejo de la extrema sujeción primera cuando todavía se le denomina, ya sin ánimo despectivo "servidumbre".

El segundo campo de actividades femeninas en beneficio propio o remuneradamente, se ha encontrado en la agricultura, especialmente en las faenas de recolección, más llevadera para la complexión femenina que tareas más duras, aunque las haya desempeñado igualmente, como las de la labranza con arado, los trabajos de las eras, los de taladora, entre otras.

Durante la edad media, al florecer algunas industrias en ciertas ciudades europeas, las mujeres comienzan a participar ya en grado importante, en ciertas actividades, como las de tejidos, bordados e hilados, si bien es de señalar que en muchas ocasiones, más que concurrir a talleres, realizaban esas labores en sus propios domicilios.

Quando a mediados del siglo XVIII se produce la revolución industrial, no por aquéllas habilidades manuales femeninas, sino sencillamente por tener manos que se pagaban menos

que las de los hombres, los industriales movilizaron al sector femenino de la clase trabajadora en todas las manifestaciones de la industria textil, que integró la avanzada del industrialismo.

En estas épocas, la ausencia total de protección a la maternidad obrera era causa de que las trabajadoras, para no perder jornales, acudían a sus tareas hasta la víspera misma del parto y de que se reintegraban poquísimos días después.

En 1791, Marie Gouez, mejor conocida como "Olimpia de Gouges", da a conocer la Declaración de los Derechos de la Mujer y Ciudadana, documento que exige para las mujeres los inalienables derechos de libertad, igualdad ante la ley, propiedad, seguridad, y resistencia en la opresión, proclamados en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789.

Aunque tuvo una circulación restringida y sus efectos inmediatos en la condición femenina fueron muy limitados; la Declaración ... de Olimpia de Gouges, marca un hito en el desarrollo del feminismo de la igualdad.

Dicha declaración de los derechos de la mujer y ciudadana establecía lo siguiente:

"Artículo 1.- Las mujeres nacen y permanecen libres e iguales en derechos, las distinciones sociales no pueden fundarse más que sobre la utilidad común.

"Artículo 2.- El objeto de toda asociación política es triba en la conservación de los derechos naturales e imprescritibles de la mujer y del hombre. Estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la ---

opresión.

..."Artículo 4.- La libertad y la justicia consisten en devolver todo cuanto pertenece al prójimo; así, pues, el ejercicio de los derechos naturales de la mujer no tienen más límites que la tiranía continua a la que se vé sometida por parte del varón; estos límites deben ser modificados a través de leyes dictadas por la naturaleza y la razón.

..."Artículo 6.- La ley debe ser la expresión de la voluntad general; todas las ciudadanas y todos los ciudadanos deben concurrir personalmente o a través de sus representantes a su elaboración. La ley debe ser la misma para todos. Todas las ciudadanas y todos los ciudadanos al ser iguales ante ella, deben, pues, participar por igual en todas las atribuciones, puestos y empleos públicos, según sus capacidades respectivas y sin más distingos que los diamantes de sus virtudes y sus talentos.

..."Artículo 10.- Nadie debe ser hostigado por sus opiniones, ni siquiera por las religiosas. La mujer tiene derecho a subir al cadalzo; por tanto, debe también tener el poder de subir a la tribuna, siempre y cuando no altere el orden público establecido por la ley.

..."Artículo 13.- Para el mantenimiento de la fuerza pública y para los gastos de administración son indispensables las contribuciones igualitarias de la mujer y el hombre. La mujer participa en todas las tareas ingratas y penosas; por lo tanto, debe poder participar igualmente en la atribución de puestos, empleos, cargos, honores y oficios".

A principios de 1793, Claire Lacombe, feminista de la época, declaró en un club de mujeres que ya no existía el -- prejuicio que relegaba a las mujeres a la esfera del hogar y convertía media humanidad en seres pasivos y aislados. Su optimismo resulta muy conmovedor, pues ni la participación de las mujeres en los motines ni la actividad de los clubes políticos ni la agitación feminista logró que la revolución re conociera los derechos de las mujeres.

Casi todos los dirigentes, incluidos Robespierre, Marat y Herbert se oponían a la vida política activa de las mujeres. Creían que éstas deberían servir a la revolución como esposas y madres. Y la constitución de la nueva república -- (1793) confirmó lo planteado desde 1789 en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano: los derechos políticos eran exclusivos de las personas del sexo masculino. A -- poco fueron disueltos los clubes políticos femeninos, y luego la asistencia de mujeres a asambleas políticas. Las leyes revolucionarias regresaban a las mujeres a sus casas.

Mientras que el ideal revolucionario colocaba a la ---- igualdad formal por encima de las diferencias naturales, el sexo permaneció como el último criterio de distinción social, afirma Elizabeth Badinter. Los judíos fueron emancipados por decreto en 1791; la esclavitud se abolió en 1794 pero, la -- condición de las mujeres no se modificó. Los derechos naturales, inalienables y sagrados, proclamados en 1789 no les fueron reconocidos.

A pesar de ello, la revolución francesa modificó, en la ley, algunos aspectos de la condición femenina: legalizó el divorcio, reconoció el derecho de las mujeres al tener la --

custodia sobre sus hijos pequeños e hijas, a administrar su herencia, y a que la esposa tuviera participación de la propiedad familiar. Estas leyes se vieron restringidas poco tiempo después, con el golpe de Estado que da paso al consulado y después al imperio Napoleónico.

El código civil de 1804, conocido como código Napoleónico, legaliza la inferioridad de las mujeres y mantiene la desigualdad de los sexos en nombre de su necesaria complementariedad: los derechos son para el hombre; los deberes para las mujeres.

En Inglaterra, país en que se gestó la revolución industrial y que por ello mismo movilizó antes a legiones de mujeres para el trabajo equiparado al del hombre, ha sido la primera nación también en adoptar medidas emancipadoras para las mujeres. De gran importancia es al respecto la Matrimonial Causes act, de 1857, que admitió el régimen de separación de bienes, muebles e inmuebles, entre cónyuges; y, en consecuencia, le concedía a la mujer la libre disposición de los suyos. Se les reconoció también a las casadas capacidad para comparecer en juicio y la propiedad de lo que ganaran en trabajos por ellas realizados.

En el siglo pasado, fué tal el degradamiento en que había caído el trabajo femenino en Europa, que hizo necesario crear medidas protectoras en favor de la mujer trabajadora; sin embargo, fueron pocas las medidas que se adoptaron.

En Alemania, las ley de 1878, concedió un descanso de tres semanas después del parto y las leyes del seguro social trataron de asegurar los salarios de las mujeres durante el

parto. La ley del 1^o de Junio de 1891, que reformó el código industrial, es la primera disposición que se dictó prohibiendo el trabajo nocturno industrial y señalando algunas empresas especialmente peligrosas o insalubres donde tampoco podían utilizarse sus servicios. El código civil de 1900, reconoció la independencia de la mujer casada con respecto al marido, por conservar cada uno de los cónyuges la propiedad de los bienes aportados al matrimonio, si bien la administración de unos y otros le corresponde al marido. La constitución de Weimar, de 1919, declara que "hombres y mujeres tienen en principio los mismos derechos y deberes cívicos" (artículo 109), a lo cual se agregaba que el matrimonio se basa "en la igualdad de derechos de los dos sexos" (artículo 119).

Casi nada se hizo en los demás Estados europeos y es sorprendente que en Francia no existiera sino hasta los últimos años, una legislación protectora de las mujeres encintas y paridas; lo único que se había conseguido fué la reducción de la jornada de trabajo a once horas, pero como una medida general para todos los trabajadores.

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

La invitación para las conferencias de Berna fué dirigida a todos los Estados europeos, con excepción de Rusia y Turquía. Grecia, Servia y Rumania, 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. 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 nuevamente la conferencia y contra lo que se esperaba, cambió la actitud del gobierno -- belga; se pudo firmar un proyecto de tratado que habría de someterse a la aprobación de los Estados y cuyos puntos principales eran los siguientes:

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

2.- En los establecimientos a que se extendiera la convención, no podría utilizarse el trabajo nocturno de las mujeres. Por trabajo nocturno se entendería un lapso de once horas consecutivas, entre las que quedarían comprendidas las posteriores a las veintidos 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 1912 estaba puesta en vigor en todos los Estados signatarios.

La Organización Internacional del Trabajo, desde la primera de sus reuniones, celebrada en Washington en 1919, ha revelado su extrema preocupación por un régimen laboral que les asegure a las mujeres protección física, espiritual, económica y social. En tal sentido, sus diversas recomendaciones y convenios consienten establecer que sus aspiraciones se dirigen, con respecto a la mujer por supuesto: a) a la plenitud de derechos políticos y sociales; b) a las máximas facilidades educativas y profesionales; c) a las mayores oportunidades para el trabajo; d) a una remuneración no disminuida por razón del sexo; e) a la protección física contra los trabajos insalubres e inmorales; f) a la defensa contra la explotación económica; g) a la protección legal de la maternidad obrera; h) a la libertad de asociación; i) al empleo de mujeres con responsabilidades familiares, de manera que se armonicen éstas con los ingresos que procure aquél; j) a la adopción de medidas de seguridad social y bienestar general para la mujer trabajadora.

Las convenciones y recomendaciones aprobadas en la Organización Internacional del Trabajo se dividen en dos grupos: el primero comprende todas las convenciones y recomendaciones que se relacionan con un derecho protector de las mujeres autónomo, esto es, con aquél derecho que vive en la se-

gunda etapa de su evolución. El siguiente grupo se integra con las medidas dependientes del seguro y de la seguridad sociales y forma, 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 utilizaran zinc y plomo y a la protección que debería impartirse a las mujeres durante la época del parto. El resultado de las discusiones fueron dos convenios y una recomendación. En años posteriores, la Organización Internacional del Trabajo ha insistido en la urgencia de la legislación protectora de las trabajadoras.

La primera convención se refiere al trabajo nocturno industrial y reprodujo los convenios de Berna y únicamente conviene señalar, como diferencia importante, la enumeración de las industrias que deberían quedar comprendidas en el concepto empresa industrial.

La segunda convención contiene la protección a las mujeres en época de parto. Su campo de aplicación 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 presentando un certificado médico que indique que el parto se producirá, probablemente, en un plazo de seis semanas. Se dispone en el mismo precepto que durante esos plazos debe recibir

la mujer la ayuda necesaria para su sostenimiento y el de su hijo, en buenas condiciones higiénicas y que la cantidad necesaria a esa finalidad se tomará de los fondos públicos o de los del seguro social. Debe también recibir la mujer, durante el parto, los cuidados gratuitos de un médico o de una partera. Finalmente, se previene en el artículo citado que, al reanudar sus labores, deberá disfrutar la mujer de dos descansos diarios, de media hora cada uno, para amamantar a su hijo.

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 zinc o plomo.

En las convenciones y recomendaciones posteriores, la Organización Internacional del Trabajo, ha insistido en la legislación protectora de las mujeres.

En el año de 1921, se aprobó el proyecto de convención, que prohíbe el uso de la cerusa en la pintura, especialmente cuando trabajen mujeres. En el mismo año, se adoptaron dos recomendaciones, para que se extendieran a las mujeres ocupadas en la agricultura, los principios de la convención de Washington.

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 el 30 de Noviembre de 1935).

Lo interesante de la convención es que ratifica la doc-

trina acerca de la naturaleza de las fuentes formales del -- Derecho del Trabajo, pues la protección que otorga a las mujeres no se encontraba en la legislación mexicana.

En los años de 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.

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, por un -- trabajo de igual valor, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

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

Dentro de la Organización Internacional del Trabajo, -- funciona como órgano permanente la Conferencia Internacional del Trabajo, que hace de órgano legislativo integrado por la concurrencia tripartita de la delegación patronal, de los -- trabajadores y del Estado; en ella se toman acuerdos y recomendaciones de carácter general, acuerdos y resoluciones que

en cuanto son aprobados por los distintos Estados que participan, adquieren el carácter de obligatorios.

Esta Organización Internacional del Trabajo ha formado un Código Internacional del Trabajo, y en lo que se refiere al trabajo de las mujeres expresa lo siguiente en el libro - IV que está dedicado a la protección del trabajo de las mujeres y lo trata en tres títulos denominados: la protección de la maternidad; protección al trabajo nocturno; y el trabajo en industrias insalubres.

Título I: Protección a la maternidad.- Este título trata de la protección a la maternidad en dos capítulos: el primero referido a los trabajos industriales y comerciales, y el segundo, a las empresas agrícolas.

En trabajos industriales y comerciales, el artículo 450 determina lo que se entiende o lo que se comprende como centros de trabajo industriales y comerciales y, el artículo -- 451, define lo que se entiende por mujeres e hijos en los siguientes términos: "A los efectos de esta sección, el término 'mujer' comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término 'hijo' comprende a todo hijo nacido en matrimonio o fuera de matrimonio".

Como se puede apreciar, los campos definidos en estos conceptos son amplios y sin limitaciones de ninguna clase.

Los aspectos fundamentales se protegen con respecto a la maternidad, la etapa del embarazo y la lactancia.

El artículo 452 se refiere al descanso de maternidad, disponiendo que toda mujer que trabaje tiene derecho a un --

período de descanso de por lo menos doce semanas por los períodos prenatal y postnatal, debiendo ser el segundo de por lo menos seis semanas, el que no se puede reducir por ningún motivo.

Este descanso por maternidad, puede prolongarse ya sea antes o después del alumbramiento, por razones de enfermedad, mediante certificado médico.

Asimismo, se consigna el derecho de la madre a interrumpir su labor diaria por razones de lactancia en dos momentos de su trabajo y dentro de su jornada de trabajo, de media hora cada uno, períodos que son parte de su jornada ordinaria (artículo 453).

Como garantía a la maternidad, también se establece que las trabajadoras no podrán ser despedidas durante los períodos de descanso por maternidad.

En trabajos agrícolas, el artículo 454, aclara que se entiende por empresas agrícolas, las de plantaciones y las industrializadas, y el artículo 454 (H) dice: las disposiciones 450-454 de la sección A del capítulo precedente también se aplica a las mujeres empleadas en trabajos agrícolas.

Este, pues, quiere decir que las normas que hemos indicado en lo referente a trabajos de mujeres en labores industriales y comerciales es de aplicación para trabajos de empresas agrícolas.

Título II.- Trabajo Nocturno.- Este título se ocupa del trabajo nocturno de la mujer en dos capítulos: en la industria y en la agricultura.

En la industria, el artículo 456 define lo que para este caso se entiende por centro de trabajo industriales o de industria, y el artículo 457, lo que se entiende por trabajo nocturno para este caso, indicando que es un período de siete horas consecutivas, por lo menos, que los señala entre diez de la noche y siete de la mañana.

El artículo 458 dice: "Las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquéllas en que estén empleados únicamente los miembros de la misma familia".

Luego de señalar los casos más frecuentes de excepción de esta regla, entre los que pueden contarse: a) casos de fuerza mayor, b) por razones de salvar materia prima que puede perderse por descomposición, c) por situaciones de interés público o nacional, d) cuando se trata de cargos directivos, técnicos o de sanidad, etcétera.

En la agricultura, el artículo 466 establece que cada país debe reglamentar el trabajo nocturno en las labores agrícolas de acuerdo con la constitución de la mujer, considerando que debe haber un período nocturno no menor de nueve horas consecutivas.

En lo demás, debe aplicarse las reglas contenidas en el capítulo anterior.

Título III.- Trabajo en Industrias Insalubres.- El Código Internacional del Trabajo sobre este particular sólo se refiere al trabajo en minas, entendiéndose por tal los trabajos de extracción de sustancias que se encuentran abajo de -

la superficie de la tierra.

El artículo 469 dice: "En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad".

El artículo siguiente se refiere a las excepciones, considerando entre ellas: a) por tratarse de trabajos de dirección, siempre que no realicen trabajo manual; b) servicios de sanidad y sociales; c) trabajos de práctica dentro del período de estudios; d) si tiene que ingresar a las minas por razones de su propia profesión, etcétera.

Nos hemos referido a estos principios genéricos que se encuentran en el Código Internacional del Trabajo, porque la legislación comparada en todos los países se ha basado en ellos, con las variaciones y adaptaciones que los mismos convenios recomiendan para su mejor aplicación.

De esta manera, hemos visto cómo a través de conferencias internacionales se ha tratado de proteger a la mujer trabajadora, pero ahora estableceremos brevemente lo que cada país europeo (sólo citaremos a unos cuantos debido a la gran dificultad para encontrar bibliografía correspondientes a esos países, y más aún, respecto al tema que nos ocupa) en particular, contiene en lo referente a normas protectoras de las mujeres trabajadoras.

a) FRANCIA.- El código francés laboral, reglamenta el trabajo femenino otorgándole amplia protección. Una ley del 30 de Marzo de 1900, reproducida por los artículos del 14 al 19 del libro II, reduce la duración máxima de trabajo de las mujeres y de los menores a las diez horas diarias; esta dis-

posición es evidentemente caduca, puesto que posteriormente se reduce a todos los trabajadores en general.

La ley del 17 de Junio de 1913, concede un seguro y protege la maternidad, misma que fué reformada hasta culminar con la ley de 11 de Octubre de 1940.

El artículo 29 del libro 1º del Código del Trabajo, modificado el 4 de Junio de 1928, ordena que las mujeres pueden interrumpir su trabajo por doce semanas en el período que precede al alumbramiento, sin que se dé por terminado el contrato, pudiendo volver a su puesto, aumentándose el permiso hasta por quince semanas, en el caso de que la enfermedad ocasionada por la propia maternidad se prolongue y que se hará constar mediante un certificado médico.

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

b) ESPAÑA.- La legislación protectora de la mujer se inicia con la ley de 1873, que prohíbe la admisión de niñas y niños menores de diez años en talleres y fábricas; en 1897 se crea el reglamento de policía minera que prohíbe el trabajo en el interior de minas a mujeres de cualquier edad. En 1907, se empieza a realizar la protección de la mujer obrera antes y después del parto; al año siguiente, se estudia y reglamenta la prohibición de la industria de trabajos insalubres.

En el año de 1929, se crea el seguro de maternidad y se establece que en ocasión de embarazo será fijado un descanso

potestativo para la obrera, por un período de seis semanas - antes y después del alumbramiento; así como se conservará su puesto en este período y, asimismo, se concederá una hora de descanso para alimentar al vástago, en dos períodos de media hora cada uno.

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

El 16 de Julio de 1927, se establece un seguro para todas las empleadas en general; posteriormente, el 17 de Marzo de 1942, se expide la ley de protección a la maternidad, en donde se consiguen amplias garantías para la obrera: se prohíbe el trabajo de mujeres encintas (que deberán acreditar - con certificado médico) y en trabajos en donde se requiera - esfuerzo físico.

Podrán las obreras solicitar permiso de seis semanas antes y después del alumbramiento, quienes recibirán una ayuda para la alimentación del vástago hasta de cuatro meses y medio después del parto, con un pago del 50% del salario. Se - crearán casas de cuna o guarderías para los hijos de las --- obreras, establecido por el Ministerio de Trabajo del Reich; además les será concedido a las madres que amamantan a sus - hijos, un descanso de la jornada, de cuarenta y cinco minutos diarios.

La ley del 26 de Junio de 1937, ordena que la jornada de trabajo femenino debe ser de ocho horas diarias.

d) INGLATERRA.- La primera manifestación de protección a la mujer que trabaja fué en 1802, relativa a los aprendices de la industria algodonera, en las cuales se venía cometiendo demasiada explotación; se pedía pagara a las mismas una remuneración y, a falta de ésta, alimentación, además de la enseñanza del oficio.

La ley de 1936, protege a las trabajadoras contra las enfermedades en general por medio de un seguro, que sostiene el Estado con la cooperación de las mismas obreras, consistente en cuotas que abonarán en cuarenta y dos semanas; el seguro pagará una indemnización de dos libras.

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

De esta manera, hemos visto cómo se ha regulado el trabajo femenino en la región europea (aunque sólo hayamos hecho mención de cuatro de ellos que; sin embargo, son los más importantes) y, en todos los casos, se han ido incrementando las medidas protectoras para la mujer trabajadora.

Sin embargo, aún cuando se han hecho grandes esfuerzos por otorgarle a la mujer trabajadora más derechos en función de su naturaleza biológica, considero que aún falta por realizar mucho más para lograr una completa armonía del trabajo que desarrollará con los derechos que obtiene.

En el capítulo siguiente, mencionaré algunos aspectos importantes que, quizá, puedan influir para otorgarle a la mujer trabajadora más derechos, principalmente al desempeño de su trabajo en los momentos en que está embarazada y aún después del mismo.

C A P I T U L O V
S U G E R E N C I A S

5.1 MOTIVOS GENERADORES

En pleno siglo XX y tras acontecimientos de relieve uni
versal como ha sido, por ejemplo, la Declaración de los Derech
os del Hombre, resulta puramente anecdótico enterarse de -
que en 1595 se publicó en Leipzig un libro titulado "La muje
r no es un ser humano". Santo Tomás afirmaba en sus obras,
que la mujer es sólo un ser incompleto y "ocasional", una es
pecie de hombre imperfecto. Decía que "el hombre está por en
cima de la mujer, como Cristo está por encima del hombre. Es
inmutable que la mujer está destinada a vivir bajo la in---
fluencia del hombre y que no tiene la autoridad de su señor".
Y hasta épocas relativas muy recientes ha existido una especi
e de complejo de superioridad del hombre sobre la mujer. -
En el Concilio de Macón, incluso, se deliberó sobre si la muje
r tenía o no alma, si era persona o bestia, etcétera.

A pesar de las corrientes de reivindicaciones feminis---
tas que caracterizaron el período revolucionario francés, Nape
oleón, en el artículo 1124 del Código Civil, equipara la muje
r casada a los menores y a los locos. Esta equiparación ---
tuvo graves consecuencias para las mujeres del mundo entero,
pues hasta estos últimos años, numerosos países se inspira---
ron en aquél código, y es evidente que no se puede disociar---
el trabajo de las mujeres de su situación jurídica y de sus---
derechos civiles y cívicos.

Mucho se ha discutido acerca de si el hombre y la mujer
son iguales, es evidente que físicamente no son idénticos, -
pero sí son iguales en calidad humana, y en cuanto a dere---
chos y obligaciones se refiere.

Durante tiempo se ha mantenido el concepto erróneo de -- que determinados oficios y empleos eran de exclusiva compe-- tencia masculina. El rudo trabajo realizado por las mujeres_ a las que se explotaba en los primeros tiempos de la indus-- trialización no se aceptaba como prueba de su competencia. -- Fue necesario el esfuerzo y la valentía de muchas mujeres de la clase media y superior, que consiguieron se reconociera -- su propio esfuerzo y valía, y se demostrara así su aptitud -- para realizar trabajos en las mismas condiciones que los va-- rones. Esta larga época de emancipación femenina estuvo ca-- racterizada por la publicación de abundantes estudios en los que se trataba de demostrar, por comparaciones y mediciones, la igualdad de los dos sexos ante el trabajo.

Los terribles y trágicos acontecimientos de nuestro si-- glo, contribuyeron a definir como evidentes los logros de -- las mujeres en el mundo del trabajo. Las dos guerras mundia-- les, de triste memoria, empujaron a la sociedad a valerse de todos los recursos disponibles, y si los hombres estaban ocu-- pados en las funestas labores bélicas, las mujeres debían -- ocupar los puestos que aquéllos dejaron vacantes.

De esta manera, poco a poco, la mujer ha reivindicado -- el papel que siempre le correspondió en la actividad económi-- ca y social. Pero estas exigencias, estos derechos de su com-- petencia, no siempre son reconocidos por los hombres y, para los patrones, los propietarios de las empresas, el hombre si-- gue siendo una inversión económica más segura en cualquier -- clase de trabajo cuyo factor esencial es la continuidad. Hom-- bres y mujeres se encuentran en las mismas condiciones y po-- sibilidades de faltar al trabajo a causa de una enfermedad, --

pero las particularidades de la mujer juegan en su desventaja, por las indisposiciones mensuales y las posibilidades -- del embarazo.

Como se ha comprobado en el desarrollo de esta tesis, - el proceso de incorporación femenina al mundo laboral moderno, la obtención o conquista de sus libertades y derechos, - ha ido acompañada por la presencia de otros tantos deberes y responsabilidades para con la familia, al intensificar su -- contribución al mantenimiento del hogar, y para con la sociedad, al incorporarse masivamente al proceso económico colectivo, a la gestión de los asuntos públicos y, hasta en cierta medida, a tareas militares.

Debido al aceleramiento de la vida moderna, razón por -- la cual la mujer ha ido conquistando el reconocimiento a --- ejercer un trabajo, empleo o profesión, se le ha dado jurídicamente completa igualdad de derechos, considerándose formalmente que el hombre y la mujer son iguales ante la ley.

La mujer, en la actualidad, por regla general, tiene derecho a desempeñar toda clase de labores; no obstante esta - afirmación, hay casos específicos en que la Ley Federal del Trabajo prohíbe la labor de la mujer, básicamente cuando está embarazada o en aquéllas labores que se consideren peli-grosas o insalubres, ya sean para ella o para el producto.

La protección que se otorga no es por incapacidad, sino debido a sus funciones naturales y sociales y, por ello, la ley ha tenido la necesidad de dictar normas especiales que - permitan a la mujer el cabal cumplimiento de sus funciones.

Es por esta y muchas razones más expuestas en los capítulos anteriores, que la legislación ha tratado de proteger a la trabajadora embarazada y, también, para finalizar este breve comentario, cabe citar una opinión que expresa el maestro Mario De la Cueva que determina el por qué de esa protección: "El derecho protector de las mujeres persigue una triple finalidad: Por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y futuro de la raza; de ahí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la protejan contra un trabajo excesivo y contra las posibles intoxicaciones en labores insalubres o peligrosas. Por otra parte, la maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues en estas épocas se encuentra la mujer impedida para trabajar. Finalmente y atenta la extraordinaria importancia que tiene en el hogar la obra educacional de la mujer, es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales".³²

³² DE LA CUEVA Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. T.I 4a ed., México, edit. Porrúa, 1954, p. 900.

5.2 PRESENTACION DE DENUNCIAS

En esta parte del capítulo haré referencia a lo que las madres trabajadoras deberían hacer cuando el patrón no cumple con su obligación de protegerlas en el trabajo cuando están en estado de gestación, o bien, durante la lactancia.

Hay un factor que suele influir grandemente en el futuro de la madre y, ante el cual, poco puede hacerse por lo general. Nos referimos al trabajo, ya que son pocas las mujeres que pueden elegirlo realmente. Una de las obligaciones de una sociedad evolucionada (incluyendo mayormente a los patrones en las relaciones laborales) estriba en asegurar los medios pertinentes para que el trabajo no altere la capacidad reproductora de la mujer.

En lo particular, realicé una encuesta con médicos de medicina del trabajo y en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y de acuerdo a las opiniones vertidas por ellos, entre los trabajos y los factores de riesgo asociados a ellos, podemos mencionar:

- a) Las malas posturas durante largos períodos, que pueden deformar la columna vertebral y la pelvis.
- b) Los trabajos con máquinas que producen grandes vibraciones, los cuales afectan a la circulación pelviana y, con ello, a la menstruación. En caso de embarazo, pueden hacer posible el aborto.
- c) Los grandes esfuerzos físicos pueden provocar el --- aborto o el parto prematuro.

d) El trabajo, durante el embarazo, en ambientes pobres en oxígeno (como sucede a las azafatas de los aviones o a las trabajadoras en hoteles de alta montaña) constituyen igualmente un peligro, si éstas están habituadas a zonas de baja altitud.

e) Los rayos X, el radium y otras sustancias radiactivas pueden dañar las células reproductoras del ovario o al propio embrión. Corren este riesgo las mujeres que trabajan en radiología, radioterapia, odontología (si se utilizan rayos X), en laboratorios que empleen métodos de inmunización por radiaciones, en centros termonucleares, etc.

f) Trabajar con gases tóxicos, como sucede con las anestesistas o enfermeras de quirófano.

g) El trabajo con sustancias tóxicas, como plomo, mercurio, arsénico, selenio, benzol, nitroglicerina, hidrocarburos asfálticos, monóxido y sulfuro de carbono y plaguicidas, que puedan afectar al embrión y al crecimiento fetal.

h) Riesgos infecciosos para médicos, enfermeras o trabajadoras de laboratorio.

Lo anterior es, en resumen, las causas por las cuales una mujer, en el trabajo, puede ver afectada su maternidad, ya sea ella, o bien, la del producto; circunstancias que en la gran mayoría de las ocasiones no son castigadas a los patrones; a veces, porque las mujeres, debido a la necesidad del trabajo, no denuncian que los patrones incumplen con las normas jurídicas laborales según las cuales deben protegerlas en el trabajo, proporcionándoles las medidas de seguridad e higiene necesarias para el buen desarrollo de ella y -

y el producto.

La presentación de alguna de las causas señaladas anteriormente originan que se produzcan complicaciones en el embarazo de la mujer que trabaja; esto, además de originar que la mujer ya no trabaje normalmente, o en otras ocasiones, -- que se tenga que separar del trabajo por incapacidad; tam--- bién origina que la mujer muchas veces tenga incluso que --- abortar y, sin que por ello, sea sancionado el patrón.

Es conveniente señalar que la Ley Federal del Trabajo - establece una sanción para el caso de que el patrón no cum-- pla con las normas jurídicas laborales, consistentes en una multa equivalente a 3 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal; sin embargo, considero que - eso no es suficiente, principalmente tratándose de faltas a las normas protectoras de la mujer. Lo que se debería hacer es que las mujeres que por culpa o negligencia del patrón se vean afectadas en cuanto a la protección que les otorga la - Ley Federal del Trabajo, denuncien tales hechos ante la auto ridad penal correspondiente, para que se proceda conforme a lo que establece el código penal (para el Estado de México) ya que se establece una pena (aunque mínima) para el patrón que no cumpla con las medidas de protección para las trabaja doras embarazadas (fracción IV del artículo 207 del código - penal para el Estado Libre y Soberano de México).

Desafortunadamente, la necesidad económica en la gran - mayoría de los casos impide que las mujeres denuncien al pa trón por incumplir las normas de trabajo y, por ello, en mu chas ocasiones han sufrido daños irreversibles o irrepara--- bles.

Sugiero en este caso, que la Ley Federal del Trabajo establezca una sanción mayor para el caso de que los patrones incumplan con las normas necesarias para proteger a la mujer trabajadora, principalmente cuando va a dar a luz y, también, que el código penal establezca una pena mayor para el mismo caso porque, en verdad, la pena que establece no es acorde con el daño que en determinado momento se le puede ocasionar a la mujer trabajadora embarazada.

5.3 SUGERENCIAS

El Derecho del Trabajo, como legislación protectora de la clase trabajadora, contiene las normas jurídicas que determinan y pretenden el cabal cumplimiento de las mismas en las relaciones laborales; sin embargo, a pesar de ser un derecho de reciente creación (quizá por ello), sus normas en muchas ocasiones no alcanzan a proteger al trabajador tal y como lo merece; en el caso particular, mi estudio se ha basado en las normas jurídicas que se refieren al trabajo de la mujer embarazada y, realmente, a pesar de que se contienen muchos derechos cuyo propósito fundamental es proteger la maternidad, nos encontramos con que la legislación contiene aún deficiencias, mismas que en esta tesis pretendo subrayar y subsanar mediante determinadas sugerencias que, espero, sean aceptadas por quienes gentilmente la lean. De esta manera, y siguiendo un orden, señalaré las sugerencias que, desde un punto de vista particular, considero se deberían tomar en cuenta para proteger más a la mujer trabajadora embarazada. Lo único que pretendo es tratar de hacer una aportación porque al fin y al cabo soy una mujer y, como la ley lo establece, tenemos los mismos derechos y obligaciones que los hombres; sin embargo, en la misma se establecen determinadas modalidades cuyo propósito fundamental es proteger la maternidad pero, aún con todo eso, pretendo establecer, mediante las siguientes sugerencias, que la ley no ha sido del todo completa en ese aspecto.

De esta forma, las sugerencias que propongo son las siguientes:

a) La primera, aún cuando no es de trascendencia jurídica, está contenida en las disposiciones que se refieren al trabajo de la mujer en la Ley Federal del Trabajo, y se refiere al hecho de que el legislador, al reformar la ley laboral el 31 de Diciembre de 1974, en cuanto al Título Quinto - que decía: Trabajo de las mujeres y de los menores", y que se subdividía en dos capítulos; con la reforma, creó dos títulos: El Quinto que se refiere al trabajo de las mujeres y el Quinto bis que se refiere al trabajo de los menores; sin embargo, los legisladores no se percataron, en el artículo - 165, que con la reforma ya no se dividía en dos capítulos, - por lo que debe, para ser precisos, corregir la redacción de la siguiente forma: "Las modalidades que se consignan en este título...", y no como está asentado actualmente: "Las modalidades que se consignan en este capítulo...".

b) El artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo que -- textualmente expresa: "Cuando se ponga en peligro la salud - de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su -- trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio -- después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias". Respecto a este artículo, cabe hacer una crítica ya señalada en el cuerpo de esta tesis, ya que, interpretando a contrariu sensu dicho artículo, toda mujer, embarazada y no embarazada, puede desempeñar labores peligrosas o insalubres cuando no se pone en peligro su salud o la del producto; sin embargo, considero que el calificativo de peligrosas o insa-

lubres, hacen por sí mismas, que tales trabajos no sean realizados por ninguna mujer que espere un hijo, puesto que, ne cesariamente, en mayor o menor grado, se verá afectada su sa lud o la del producto; de ahí que cabe la sugerencia en el - sentido de que el legislador debería establecer que las muj res en espera de un hijo, en ningún momento, y por ningún mo tivo, podrán realizar dichos trabajos y no como está actual- mente asentado ya que puede prestarse a la interpretación an tes referida.

c) El artículo 167 de la Ley Federal del Trabajo esta-- blece lo siguiente: "Para los efectos de este título, son la bores 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 mate- ria prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vi- da y la salud física y mental de la mujer en estado de gesta ción, o del producto.

"Los reglamentos que se expidan determinarán los traba- jos que quedan comprendidos en la definición anterior".

Este artículo expresa lo que debemos entender por labo- res peligrosas o insalubres y deja a los reglamentos la de-- terminación de los trabajos que se consideran como tales. Si analizamos a fondo este artículo en relación con el 166, se_ observa que el legislador cayó en una contradicción ya que, _ por una parte, en el artículo 166, permite el desempeño de - labores peligrosas o insalubres para las mujeres embarazadas (de acuerdo a la interpretación a contrariu sensu que hici-- mos) y, por el otro lado, en el artículo 167, claramente ex-

presa que debemos entender por labores peligrosas o insalubres aquéllas que "... son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto", es decir, no forzosamente se requiere que afecte realmente a la mujer en estado de gestación o al producto, sino que en un momento determinado sea capaz de actuar sobre el producto o la mujer embarazada; es por ello que en este apartado, sugiero que el legislador precise bien los preceptos antes mencionados, para que nos quedemos únicamente con la última interpretación, es decir, que la mujer embarazada, en ningún momento, pueda realizar labores peligrosas o insalubres.

También, el artículo 166 establece que los reglamentos de las empresas determinarán los trabajos que se consideren peligrosos o insalubres, sin embargo, si somos realistas, nos encontramos con que muchas empresas no cumplen con esta obligación, circunstancia que debería corregirse y establecerse que forzosamente las empresas, donde haya trabajos peligrosos o insalubres determinen ese tipo de trabajos para que no lo desempeñen las mujeres en espera de dar a luz y, asimismo, propongo que ese reglamento se ponga en un lugar visible del establecimiento o empresa porque, a pesar de existir, muchas veces los trabajadores no saben cuál es su contenido.

d) En el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo se establecen los derechos que tienen las madres trabajadoras, a saber:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán traba

jos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

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 la 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, recibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

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

En cuanto a este artículo, y más específicamente en cuanto a las fracciones III y VI podría hacer una sugerencia, ya que existe una contradicción entre ambas en virtud de que, por un lado, la fracción III establece los períodos de descanso pre y postnatales, mismo que se prorrogará por todo el

tiempo necesario en el caso de que la mujer se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o parto, y la fracción VI establece que la mujer sólo tiene derecho a regresar a su puesto que desempeñaba siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; es decir, por un lado establece que tiene todo el tiempo necesario para recuperarse de la imposibilidad ocasionada por el embarazo o parto, pero, por otro lado, automáticamente la desprotege al establecer que sólo será por un año. Considero que se debería modificar la fracción VI y establecer que la mujer que se vea imposibilitada para regresar a su trabajo a causa del embarazo o parto, conservará su puesto por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento; esto es con el objeto de proteger a la mujer en un derecho derivado de la maternidad, además, la Ley Federal del Trabajo de 1931 sí contenía la disposición en ese sentido y no nos explicamos como es que la Ley Federal del Trabajo vigente, en este aspecto, en lugar de avanzar, retrocedió en perjuicio de la mujer trabajadora embarazada.

e) El artículo 172 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación por parte del patrón, de mantener "número de asientos o sillas suficientes a disposición de las madres trabajadoras". Si analizamos e interpretamos a fondo esta disposición, tenemos que el patrón sólo tendrá esta obligación cuando tenga a su servicio madres trabajadoras y, si sólo tiene mujeres que no son madres, entonces no estaría obligado, quedando, en este sentido, desprotegidas las mujeres, quienes, por el hecho de no ser madres, no pueden ocupar asiento o silla alguna. Considero que no se debe olvidar

que las demás mujeres son potencialmente madres, de ahí que se debe precisar esta disposición con el objeto de que se proteja a la mujer no sólo cuando va a ser madre o ya lo es, sino también en los casos en que no se encuentre en esos dos supuestos.

f) En la fracción XXVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo se establece la obligación patronal de "proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos"; sin embargo, interpretando a fondo la fracción, ¿Acaso si no hay reglamento en la empresa los patrones no tienen la obligación?; debería corregirse esa redacción en el sentido de que los patrones deben proteger en todo momento a la mujer embarazada, así como al producto aún cuando no exista reglamento (esto sin tomar en cuenta que muchas empresas no tienen reglamento interior de trabajo aún cuando existan labores peligrosas o insalubres).

g) La fracción VII del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo tiene relación con la sugerencia anterior, y establece que el reglamento interior de trabajo contendrá "las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las mujeres embarazadas"; en este caso, cabe la misma proposición en el sentido de que, aún cuando no haya reglamento interior de trabajo el patrón debe proteger ampliamente a la trabajadora embarazada.

h) Por último, es conveniente señalar que la mujer embarazada, por su misma situación natural, no debe desempeñar todo el tiempo de la jornada ordinaria de trabajo, ya que por su mismo estado no tiene la misma fortaleza física y men

tal que una mujer que no espera un hijo y, por ello, sugiero que se reduzca la jornada de trabajo de la mujer embarazada con el objeto de que pueda cumplir eficazmente con sus funciones y obligaciones derivadas de la relación de trabajo; - asimismo, es conveniente que se reduzca su jornada de trabajo porque de esa manera conservará su salud así como la de su próximo hijo.

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

PRIMERA.- El artículo 123 de la Constitución de 1917 es el primer precepto que, a nivel constitucional, otorga garantías en favor de la mujer trabajadora.

SEGUNDA.- La protección que otorga la ley a la mujer -- trabajadora no es por incapacidad, sino por sus circunstancias biológicas y sociales.

TERCERA.- Las mujeres y los hombres son iguales ante la ley, pero se consagran prerrogativas a favor de las mujeres, con el objeto de proteger la maternidad.

CUARTA.- Debe limitarse la jornada de trabajo de la mujer trabajadora embarazada, porque la jornada actual puede -- originar complicaciones en el desarrollo del mismo.

QUINTA.- En el artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo, interpretándolo a contrariu sensu, se permite que toda -- mujer, embarazada y no embarazada, pueda desempeñar labores -- peligrosas o insalubres cuando no se pone en peligro su salud o la del producto, lo cual es erróneo y debe corregirse -- dicho artículo.

SEXTA.- La mujer que se vea imposibilitada para regresar a su trabajo a causa del embarazo o parto, debe conservar su puesto por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento y no durante un año como lo establece la -- fracción VI del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

C O N C L U S I O N E S
(continúa)

SEPTIMA.- Los patronos deben mantener el número de -----
asientos o sillas suficientes a disposición de las mujeres -
trabajadoras en general, y no sólo para las madres, ya que -
todas están expuestas potencialmente a la maternidad.

OCTAVA.- Es necesario reformar ciertos artículos de la_
actual Ley Federal del Trabajo, relativos al trabajo de la -
mujer, a fin de que se supriman las anomalías que dichos pre_
ceptos propician.

NOVENA.- Debe corregirse la redacción de los artículos_
de la Ley Federal del Trabajo que se refieren al trabajo de_
la mujer porque se presta a variadas interpretaciones en per_
juicio de la mujer trabajadora embarazada.

DECIMA.- La protección que la ley otorga a la mujer tra_
bajadora es de justicia social por la gran aportación que és
ta hace al desarrollo político, económico y social del país.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- ALCALA-ZAMORA y CASTILLO Luis, CABANELLAS DE TORRES Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. T. II, Instituciones Laborales y Sociales. Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Rep. Argentina, 1972.
- 2.- ALONSO GARCIA Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición; ediciones Ariel Barcelona, España, 1973.
- 3.- BAYON CHACON G. - PEREZ BOTIJA E. Manual de Derecho del Trabajo. Vol. II, Segunda edición; Librería General Victoriano Suárez, Madrid, 1958-59.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Primera edición; Cárdenas editor y distribuidor, México D.F., 1978.
- 5.- BRISEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. s/e, edit. Harla, México, 1985.
- 6.- CALDERA RODRIGUEZ Rafael. Derecho del Trabajo. Segunda edición; Edit. El Ateneo, Buenos Aires, 1960.
- 7.- CAMIRO Maximiliano. Las leyes del Trabajo en México. Publicaciones de las Confederaciones de Cámaras Industriales y de Cámaras de Comercio. Imprenta Manuel León Sánchez, México, 1928.
- 8.- CASTORENA José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Segunda edición; s/edit, México D.F., 1964.
- 9.- CAVAZOS FLORES Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Primera edición; edit. Trillas, México D.F., 1981.
- 10.- CAVAZOS FLORES Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Novena edición, edit. Trillas, México, 1980.
- 11.- CLIMENT BELTRAN Juan B. La Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales. s/e; Editorial Esfinge, México, 1970.

12.- DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. T. I, Quinta edición; edit. Porrúa, México, 1984.

13.- DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. T. II Sexta edición; edit. Porrúa, México, 1985.

14.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Primera edición; Librería Porrúa Hermanos, México, 1938.

15.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Segunda edición; edit. Porrúa, México, 1943.

16.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Sexta edición; Edit. Porrúa, México, 1961.

17.- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, Quinta edición; edit. Porrúa, 1961.

18.- DE LA CUEVA Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, Cuarta edición; edit. Porrúa, México, 1959.

19.- DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Novena edición, Edit. Porrúa, México, 1984.

20.- DEVEALI L. Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Segunda edición revisada y aumentada; tipográfica editora, Argentina, Buenos Aires, 1953.

21.- GORDILLO Lautaro. El Derecho del Trabajo al Alcance de los Trabajadores. Primera edición; edit. Casa de la - Cultura Ecuatoriana, Quito, Ecuador, 1960.

22.- GUERRERO Baquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición; edit. Porrúa, México, 1967.

23.- GUERRERO Baquerio. Manual de Derecho del trabajo. Undécima edición; edit. Porrúa, México, 1980.

24.- INFORMACION ADUANERA DE MEXICO. Legislación sobre Trabajo. Primer Tomo; s/e, edit. Información aduanera de México, editores Andrade, México, 1960.

- 25.- KROTOSCHIN Ernesto. Tratado de Derecho del Trabajo. Vol. I, Segunda edición; ediciones Depalma, Buenos Aires, 1965.
- 26.- KROTOSCHIN Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I y II, Quinta edición; Roque Depalma editor, Buenos Aires, 1955.
- 27.- MUÑOZ RAMOS Roberto. Derecho del Trabajo. T. I, - Instituciones. Segunda edición; edit. Porrúa, México, 1983.
- 28.- PEREZ PATON Roberto. Derecho Social y Legislación del Trabajo. Segunda edición limitada y actualizada; ediciones Arayú, Buenos Aires, Argentina, 1954.
- 29.- POZZO Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I, Ediar S.A., editores, Buenos Aires, --- 1961.
- 30.- POZZO Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. T. II, Ediar S.A., editores, Buenos Aires, --- 1962.
- 31.- PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO. - Manual de Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Primera edición, México, 1978.
- 32.- RAMIREZ GRONDA Juan D. Derecho del Trabajo. Segunda edición; editorial Claridad, Buenos Aires, 1940.
- 33.- SANTIBAÑEZ Felipe. Legislación sobre Trabajo. s/e editorial Información Aduanera de México, México d.f., 1937.
- 34.- TALLERES GRAFICOS DE LA NACION. Legislación del Trabajo en los Estados Unidos Mexicanos. México, 1928.
- 35.- TRUERA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta edición; edit. Porrúa, México, 1980.
- 36.- TRUERA URBINA Alberto y TRUERA BARRERA Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970. Comentarios y Jurisprudencia. 52a edición; edit. Porrúa, México, 1984.