

571
207



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA JORNADA NOCTURNA"

T E S I S
QUE PARA OPTAR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FEDERICO S. MIRANDA HERNANDEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA

NOVIEMBRE 1992

FALLA DE ORIGEN



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.

INTRODUCCION. ----- 1

CAPITULO I.

CONCEPTOS GENERALES

A) RELACION DE TRABAJO -----	4
B) PATRON -----	8
C) TRABAJO -----	11
D) MUJER TRABAJADORA -----	14
E) JORNADA DE TRABAJO -----	21

CAPITULO II.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE LA MUJER.

A) ENTRE LOS MEXICAS (AZTECAS Y MAYAS) -----	28
B) NUEVA ESPAÑA -----	34
C) MEXICO INDEPENDIENTE -----	38

CAPITULO III.

EL DERECHO DE LAS TRABAJADORAS.

A) LA RELACION DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO -----	46
B) REQUISITOS DEL TRABAJO DE LAS MUJERES -----	56
C) CONDICIONES GENERALES DE LA MUJER TRABAJADORA -----	60

CAPITULO IV.

LA JORNADA NOCTURNA EN LAS LABORES DE LA MUJER TRABAJADORA.

A) JORNADA DE TRABAJO -----	66
B) CLASES DE JORNADA DE TRABAJO -----	72
C) CUANDO SE DA LA JORNADA NOCTURNA -----	82

CAPITULO V.

EFECTOS DE LA JORNADA NOCTURNA EN LA MUJER TRABAJADORA.

A) FISICAS -----	87
B) FAMILIARES -----	90
C) SOCIALES -----	93
CONCLUSIONES -----	97
BIBLIOGRAFIA -----	100

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

El presente trabajo va dedicado con toda admiración y respeto a todas aquellas mujeres trabajadoras que de alguna forma u otra contribuyen al sostenimiento de su hogar.

Ya que más de una tercera parte de la mano de obra en el mundo, está compuesta de mujeres que trabajan fuera del hogar, estas mujeres que trabajan en jornadas nocturnas, aumente considerablemente en la actualidad.

Sin embargo, es raro que se tenga plena conciencia de los múltiples problemas que plantea el trabajo nocturno, para estas mujeres trabajadoras, por las siguientes razones, primero - hay que considerar poco deseable el trabajo de noche, ya que el trabajo con luz artificial se ha considerado siempre más fuerte para el organismo que el trabajo hecho con luz natural, por otra parte, el descanso diurno, del cuál son inseparables los ruidos propios de la ciudad, no es tan reparador como el nocturno.

Podemos decir que la situación de que es objeto la mujer obrera es debido a la falta de preparación que no le permite obtener un puesto mejor con mayor remuneración, pero esta nula o - mínima educación se debe a la escasez de recursos económicos, así mismo puedo hacer notar que las condiciones de vida y los bajos salarios que les pagan en las fábricas, no permiten el sostenimiento

de una familia por una sola persona, por lo que la mujer se ve en la necesidad de trabajar, ya sea desde temprana edad o estando ya casada.

Así mismo podemos decir que aunque la mujer disfrute de los mismos derechos y obligaciones que los hombres, está es víctima de una sobre explotación porque su jornada de trabajo es más grande que la del hombre. ya que además de trabajar en la fábrica lo hace también en el hogar.

Este trabajo de investigación no es tanto para -- hacer mención de la igualdad de derechos entre en hombre y la mujer, sino el de hacer notar que es pertinente cuidar a la mujer por razones biológicas.

CAPITULO I.

CONCEPTOS GENERALES.

A) RELACION DE TRABAJO.

B) PATRON.

C) TRABAJO

D) MUJER TRABAJADORA.

E) JORNADA DE TRABAJO.

CAPITULO I.

CONCEPTOS GENERALES

A). RELACION DE TRABAJO.

En el campo del Derecho Laboral, la expresión RELACION DE TRABAJO, constituye el lema de aquéllos que niegan el aspecto contractual del trabajo entre patrones y trabajadores.

Las ideas de estos autores parten del hecho de que el trabajador inicia la prestación de sus servicios sin haber manifestado su consentimiento laboral en forma tácita.

LOTMAR, fue el primero en exponer la teoría de la relación de trabajo, aunque dentro del marco contractual, poco a poco evolucionó la doctrina ya expuesta y referida a la prestación de los servicios y no a la contratación del trabajador, bastando sólo un simple acto de adhesión, para crear ese vínculo jurídico laboral, que nos ocupa en el presente capítulo.

Con la exposición de la teoría de la relación de trabajo se trata de afirmar, que con la simple incorporación del trabajador a la empresa surgen derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón.

Con esta teoría se ha pretendido elevar al campo de lo jurídico, situaciones laborales carentes de contrato; tales

como por ejemplo el trabajo impuesto y aquéllas situaciones irregulares como los que derivan de los contratos nulos, como en el caso en que ha habido prestaciones de servicios que da lugar, al resurgimiento del trabajador.

El objetivo principal de este trabajo tiende a reconocer que con el simple hecho, de que un trabajador ingrese a la empresa, basta que pise el umbral de la misma, para que desde ese momento las relaciones que emanan de tal hecho protejan totalmente con las leyes y reglamentos, al trabajador independientemente y al margen de toda voluntad, pudiéndose regular sus posteriores defectos por la propia ley o por convenios de carácter colectivo.

A continuación expondremos algunas connotaciones, expuestas por algunos autores de renombre en el campo jurídico laboral.

CABANELLAS.- Para este autor, la palabra relación, proviene de la voz latina "Relatio", que significa conexión de una cosa con otra, enlace entre dos cosas. (1)

EUGENIO PEREZ BOTIJA.- para este autor la relación que se produce entre la empresa y los trabajadores, esta constituida por un

(1). Cabanellas Guillermo. CONIBATIO_DE_IBABAJO, Parte General. Vol. I., Pág. 118 y 119.

conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquéllos reconociéndoles deberes de carácter moral y económico. (2)

J. JESUS CASTORENA.- Afirma que los fenómenos, los hechos, los órganos, etc., están en relación cuando media entre ellos un estado de orden, de casualidad, de sucesión, de simultaneidad, de función, de tiempo, de lugar, etc., las personas de igual forma están o entran en relación cuando media entre ellos un estado de orden: Relaciones de amistad, conocimiento, vecindad, trabajo, etc., que provocan sucesos de disposición, de ánimo de reciprocidad, de entendimiento sobre bases determinadas cuando el estado de orden se traduce en derechos y obligaciones; las relaciones son jurídicas. La relación de trabajo expresa un estado de orden jurídico entre quien trabaja y quien aprovecha el producto del trabajo. (3)

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Este tratadista considera que "La relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya

(2). Pérez Botija Eugenio. LAS NUEVAS DOCTRINAS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1945.p.6

(3). Castorena J. Jesus. MANUAL DE DERECHO OBRERO, México 1932. -- P. 65.

que precisamente aquélla es originada generalmente por un contrato, ya sea expresa o tácita que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social". (4)

MARIO DE LA CUEVA.- Según este autor existen diversas teorías que expone la naturaleza de la relación de trabajo, las cuáles se han dividido en dos categorías. "La primera denominada concepción privatística del derecho del trabajo que comprenden de las ideas que se limitan a la relación obrero-patronal como un conjunto de derecho privado, que se rige por los principios del Derecho Civil; y la segunda denominada concepción publicista y humanística que abarca las directrices que inician una separación de los clásicos moldes civiles, entre los cuales se encuentra la referente a la relación de trabajo como una figura distinta al contrato independiente del acto que genera, agregando que la relación de trabajo debe de considerarse como un conjunto de derechos y obligaciones - que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación de servicios". (5)

(4). Trueba Urbina Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S. A., México 1970. Pág. 15

(5). De la Cueva Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1980.

B). DE PATRON.

Empezaremos por decir que la palabra "PATRON", deriva del latín "PATER ONUS", que quiere decir carga o cargo del padre. Este era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras; el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad.

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección y circunstancia que con el tiempo se disvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios. (6)

En relación al concepto de patrón de la ley de -- 1931 en su artículo 4º decía que "patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". En cambio la ley de 1970 expresaba en su artículo 10 que "patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (17)

En 1964, cuando estaba vigente la ley de 1931. El elemento de derecho del trabajo, respecto de lo que en ese tiempo debía de entenderse por patrón se escribió lo siguiente:

-
- (6). Alberto Briceño Ruíz. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Editorial Harla, - México 1985. Pág. 154.
- (7). Mario de la Cueva. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, -- Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1980, pág. 159"

El concepto de trabajador, es más fácil entender que el de patrón que es al que se refiere el artículo 4º de nuestra ley de 1931, que expresaba: "Patrón es toda persona física o moral que emplee los servicios de otra, en virtud de un contrato de trabajo". El trabajador en todo caso, tiene que ser persona física, pero el patrón puede ser persona física o moral (sociedades mercantiles, asociaciones, etc), y en lugar de prestar sus servicios, como lo hace el trabajador, lo recibe de otra persona, mediando siempre un contrato de trabajo.

Según el artículo 4º de la ley de 1931, se considerarán representantes de los patrones los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y todas las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o administración. Lo citado en último término es para los efectos de que los trabajadores no vean violados sus derechos como tales ante terceros que a nombre del patrono contrate sus servicios.

En la actualidad, lo que antes expresaba acerca del concepto de patrón, en los artículos 10 y 11 de la ley de 1970 se consignaba así:

ARTICULO 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el

patrón de aquél, lo será también de éstos.

ARTICULO 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzán funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Como puede apreciarse de ambas definiciones que obsequian las leyes, estas tienen como fundamento la prestación de servicios, expedidos por unos (los trabajadores) y adquiridos por otros (los patrones). Se puede decir que en síntesis: es la explotación del hombre por el hombre.

Se dice que el derecho social, socializados como están el capital, el trabajo y los instrumentos de producción, distribución y consumo, no existe el patronazgo de ninguna especie. En dicho derecho, que regula la vida del trabajo, no hay patrones sino únicamente trabajadores. No hay zánganos ni sabandijas. Por lo tanto, la definición de patrón queda sólo para el derecho del trabajo burgués y no para el derecho social presente. (8).

En conclusión se puede decir que patrón según la ley federal del trabajo, en su artículo 10, es la persona física

(8). Rubén Delagado Moya. EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE. Editorial Porrúa, México 1977. P.P. 445 y 446.

o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

C) DE TRABAJO.

El origen etimológico de la palabra "TRABAJO" que proviene del latín "TRABS, TRABIS", que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del Griego "THLIBO", que denota apretar, oprimir o afligir.

Otros autores ven su raíz de la palabra "LABORE O LABRARE", del verbo latino "LABORARE" que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

El Diccionario de la Real Academia Española concepe al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". En Efecto y concordante con lo arriba anotado, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores. (9)

Los debates en la Asamblea del Constituyente: el Diputado Macías usó repetidamente el término obreros, quizá porque en aquellos años se hablaba todavía en derecho obreró: denomina-

(9). José Dávalos Morales, DERECHO DEL TRABAJO I, Editorial Porrúa México 1985, Pág. 1.

ción que aparece aún en el año de 1922 como título de la obra del maestro Georges Scelle; y en el Proyecto Pastor Rouaix, que sirvió de base al que se presentó a la Asamblea como artículo 123 Constitucional en donde se mencionó el trabajo de carácter económico. - Fue la comisión que presidió el General Mújica la que suprimió esas referencias y redactó el párrafo introductorio de la declaración como le conocemos.

La ley de 1931 decidió que todo trabajo humano, ya se tratará de energía física o espiritual, a cuyo fin empleó la de nominación de trabajo material e intelectual, quedaba comprendido en sus disposiciones. La comisión redactora del proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo incluyó la idea en el párrafo segundo del artículo 8º, con el sólo agregado que hace referencia al grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

La naturaleza y los fines del Estatuto Laboral no permite distinción alguna en el trabajo; si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la Declaración, sino que se quebrantaría la unidad del Estatuto y se rompería el principio de la igualdad. Si el nuevo derecho del trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencia en cuanto a los salarios.

Por otra parte, la supresión que hizo la Comisión presidida por el General Mújica de la mención que aparecía en el

El proyecto Pastor Rouaix al trabajo de carácter económico, fue una consecuencia no solamente de la naturaleza y de los fines del derecho del trabajo, sino además, de que era un contrasentido pues la energía humana de trabajo no es ni económica ni no económica en sí misma, ya que el término económico puede únicamente referirse a los fines que pretenda alcanzar la persona que la reciba y utilice.

En este mismo orden de ideas agregamos un argumento más; el derecho del trabajo es derecho de las clase trabajadora, la que no reconoce ni podría aceptar diferencias entre sus miembros.

Se detuvo algún tiempo la comisión en el análisis de los términos intelectuales o materiales y de frase independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. Se estaba por recibir la doble supresión, pues la fórmula que restaba: trabajo es toda actividad humana parecía suficiente. cuando alguien hizo notar que el Código Civil dedica un capítulo al contrato de prestación de servicios profesionales, y agregó que fue necesaria una lucha larga y difícil la que tuvo que librar la doctrina antes de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación aceptará que el predominio de actividad intelectual sobre la materia no era una razón que justificará la exclusión de la relación de trabajo y nació el temor de que reviviera el debate, pues la supresión podría interpretarse como un indicio de que se cedía el campo del Derecho Civil. (10)

(10).Mario de la Cueva. op. cit. p. p. 162 y 163.

Por su parte el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º segundo párrafo, una definición de trabajo: "Se entiende por trabajo toda actividad humana; intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

D) MUJER TRABAJADORA.

Se entiende por "MUJER", que es la persona del sexo femenino: la púber; la casada, viuda. Esta voz abraza en general a las solteras, las casadas y las viudas. Bajo el nombre de mujer, dice la ley que se entienden todas desde las solteras mayores de doce años; y bajo la palabra hombre comprende también comúnmente la mujer.

Las prohibiciones y penas asignadas en las leyes al hombre, alcanza igualmente a la mujer, y ésta tiene las mismas obligaciones y derechos de aquél, excepto en aquellas cosas en que se hallará excluida. Más aunque la mujer se comprenda también bajo la palabra hombre, es cierto que la diferencia del sexo hace diferente la condición del hombre y de la mujer en muchos artículos del Derecho.

En nuestro país la participación de la mujer en la actividad económica ha sido tradicionalmente muy reducida.

Sin embargo, en los últimos años es cada vez mayor la producción de mujeres en la población económica activa; se estimó un 4.6% en 1940; 13.6% en 1950; 18.0% 1960; 19.2% en 1968 y -- 27.9% en 1980.

Existe un grupo poblacional que necesita ayuda y amparo, por encontrarse muy desatendido, este es el proletariado al cuál pertenece la mujer que necesita ganarse el sustento; la obrera, que trabaja por una miserable retribución que lástima y debilita su organismo, el que al no recibir alimento necesario - corre el riesgo de sufrir un sin número de enfermedades y desde luego procrea seres débiles, incapaces de llevar a la cima, grandes empresas y para cooperar en el desarrollo económico del país.

Así, la incorporación de fuerza de trabajo femenino se llevó a cabo de acuerdo a las necesidades de los empresarios como sucede en la industria de la transformación donde la mujer participa como obrera fabricando prendas de vestir (la cuál es una actividad predominantemente femenina, pues la mayor parte de las personas que se ocupan son mujeres), productos alimenticios, maquinaria, aparatos eléctricos o electrónicos, principalmente. Esto refleja también la persistencia del patrón tradicional de domesticidad de trabajo femenino en labores derivadas de las tareas domésticas. (11).

(11). Teresa Rendón. LA MUJER TRABAJADORA, Congreso del Trabajo (I.N.E.T.), - Cuaderno 5, México 1975. pág. 19.

Otras industrias que pueden considerarse como fuentes de empleo femenino, por tener la trabajadora un peso relativamente significativo en el total de la mano de obra son la fabricación de productos farmacéuticos, de artículos de papel y cartón, de jabones, detergentes y productos de tocador.

La participación dentro de la industria de transformación es en áreas de menor importancia o de menos calificación en donde se paga a un precio bajo la mano de obra. La situación de que es objeto la mujer obrera, es debido fundamentalmente a la falta de preparación, que no le permite obtener un puesto mejor, con mayor remuneración. Pero esta nula o mínima educación se debe a la escasez de recursos económicos, a las condiciones de vida y a los bajos salarios que no permiten el sostenimiento de una familia por una sola persona, por lo que la mujer se ve obligada a trabajar desde temprana edad y sujeta a la esclavitud de un avaro empresario o propietario.

La mujer obrera es víctima de una sobre explotación porque su jornada de trabajo es más grande que la del hombre, ya que además de trabajar en las fábricas lo hace también en el hogar. El hecho de que la mujer trabaje sobre jornada va operando en ella una necesidad de vuelta al hogar por la imposibilidad real de hacer frente a esta situación, lo que implica un menor desarrollo para el país.

Un caso muy marcado de explotación de la mujer obrera

ra es la situación por la que atraviesan las costureras, en virtud de que es una forma de producir que se utiliza para disminuir los costos de producción, vía mano de obra barata. Algunas de ellas confeccionan las prendas en su propio domicilio, otras en las fábricas o talleres de costura pero todas laboran a destajo, es decir, cobrando en proporción al trabajo realizado.

El hecho de que la mujer trabaje en su hogar, es debido a que el esposo no le otorga otra alternativa, pues no le permite salir de él para obtener una remuneración; de esta manera se le entregan diseños para laborar, a los cuáles se le pagan a un precio convenido, siendo en la mayoría de los casos muy bajo.

La Ley Federal del Trabajo pretende proteger a este tipo de trabajadoras en su capítulo especial denominado "TRABAJO A DOMICILIO" artículo 311 al 330. En el artículo 318 se señala que las condiciones de trabajo deben establecerse por escrito conteniendo: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y patrón; local dónde se ejecutará el trabajo; naturaleza, calidad y cantidad del trabajo, monto del salario; fecha y lugar del pago. Siendo esto totalmente inaplicable, pues en la realidad no se fijan las condiciones de trabajo, pactado únicamente de manera verbal y la remuneración que obtendrá al prestar sus servicios.

Estas costureras en muchos casos son propietarias de los medios de producción, lo que implica una serie de gastos

que ellas mismas absorben en su totalidad. Por esa propiedad las costureras deberán pagar impuestos, y como apenas obtienen para cubrir superficialmente sus necesidades, se valen de clandestinidad como la mayor manera de evitar el pago de impuestos. Por lo que se refiere a las trabajadoras de los talleres de costura, son mujeres cuya necesidad de trabajar las obliga a aceptar este tipo de empleo (aún más en el caso de las que son jefe de familia), recibiendo un salario ínfimo en relación al trabajo desarrollado. Tampoco celebran un contrato formal que contenga las condiciones de trabajo a las que se va a someter, siendo los contratistas los que las señalan. Los preceptos legales que existen no son aplicados en la realidad de manera favorable.

Existen factores de rechazo de trabajo femenino, --- como es la creencia de que los hijos quedan descuidados o bien que la esposa es insustituible en sus funciones de vigilancia doméstica y educativa. El panorama se modifica cuando la colectividad asume parte de estas cargas y ayuda a la trabajadora estableciendo guarderías infantiles, jardines de niños, etc. Siempre y cuando la madre trabajadora les dedique la parte del tiempo que no labore para la fábrica, evitando los problemas de abandono y desadaptación social que más bien se debe a la falta de atención y comprensión, situación que puede ocurrir indistintamente en el hogar de la mujer trabajadora.

Así como la discontinuidad y el ausentismo, pues la mujer casada es la figura principal a la que se atribuyen los pro-

blemas de ausentismo; a sus propios conflictos como personas, se añaden emergencias por enfermedad de hijos, padres y compañeros. Es el símbolo de los horarios flexibles y de las prolongadas licencias por maternidad y cuidado de los niños pequeños. (12)

La mayor parte de las mujeres trabajan hasta los veinticinco años aproximadamente, edad en que contraen matrimonio y se retiran, debido a la educación tradicionalista que han recibido. Sin embargo, a diferencia de lo que antes ocurría, cada vez es mayor el número de las que ingresan posteriormente al mercado de trabajo, causa de ello puede ser que el salario del hombre no alcance para satisfacer las necesidades de la familia, o bien que los hijos hayan crecido y que se encuentren ocupados en actividades escolares.

Este abandono temporal del empleo modifica que el papel de la mujer sea más bajo, porque al incorporarse nuevamente ha perdido práctica y eficacia, además tiene que actualizar sus conocimientos, en virtud de que compite con generaciones más jóvenes con instrucciones más recientes.

Es importante mencionar que, los empleadores piensan que la mujer es conflictiva en el trabajo y que provoca desorden o distraen a los hombres de sus labores, por lo que llegan ha

(12). Ligia Chang. FORMACION PROFESIONAL PARA LA MUJER O.I.T.. Montevideo 1976. Pág. 57.

ta separar físicamente sus puestos de trabajo, con la finalidad de evitar mermas en la producción.

Al desempeñar la mujer ocupaciones de menor calificación y prestigio social, perciben salarios de remuneración bajos en comparación con los ingresos recibidos por el hombre lo cuál constituye un indicador más de la discriminación de que es objeto.

Como se mencionó la mujer generalmente desarrolla actividades que se encuentren en la misma línea de sus ocupaciones domésticas. Muchas de estas unidades productoras en la que participaba la mujer; son de capital reducido, por lo tanto los salarios que se le pagaban eran muy bajos.

Anteriormente a la actividad a que se dedicaban las empresas, la mujer participaba únicamente en las etapas finales del proceso productivo; casi siempre en actividades como los de empacar, decorar, etc., en donde no se requiere fuerza física y no les proporcionaban experiencia ni calificación. El hecho de que la mujer participe solamente en las etapas más simples del proceso productivo es una posible explicación de la diferencia de salarios entre sexos, pues ella de antemano estaba dispuesta a aceptar un salario inferior al hombre. Actualmente la mujer no solamente participa en las etapas finales del proceso productivo, sino que, --- ahora desarrolla las mismas actividades que el hombre y percibe los mismos salarios.

Podemos decir que, el problema de la condición de la mujer y, por lo tanto, de las imágenes de su participación en desarrollo económico y social, exige precisar contextos histórico-sociales específicos. En efecto, no existe la mujer en general, excepto que se la defina como una categoría biológica. Si ésta fuera la perspectiva, no existiría el problema de la condición femenina.

Pero de lo que se trata es de lograr una definición social de la mujer porque es precisamente en el aspecto social donde de la condición de la mujer emerge como problema.

La afirmación anterior no implica que no se parta de un núcleo conceptual básico. Por el contrario, sin ese marco conceptual no se podría dar cuenta de las condiciones de existencia de la mujer en diferentes situaciones de clases y en diversos contextos históricos - sociales.

E) JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral es como la duración del trabajo diario de los trabajadores. Por ampliación convencional del vocablo JORNADA, más o menos equiparable a día de actividad, - la LABORAL, se expresa también en el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en cada actividad. Especialmente para sumar al descanso del domingo y de la tarde del sábado, se recarga

la jornada diaria o lapso a ella aproximada; por lo cuál es hoy día más corriente expresar la jornada de trabajo por su número de horas semanales.

En formulación técnica se entiende por Jornada de Trabajo el lapso convenido por las partes, que no pueden exceder del máximo legal, durante el cuál se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible.

Reglamentaciones diversas incluyen en la jornada la boral o excluyen de ella breves espacios de tiempo, como los destinados a cambiarse de ropa o a tomar un refrigerio.

Por oposición, los salarios, la jornada de trabajo tiene, dentro del Contrato Laboral, una importancia que no la supera ninguna de sus otras instituciones; no sólo por cuanto con ellas se determina el rendimiento del trabajador, sino porque para fijar su limitación, participa una serie de factores de carácter social, fisiológico y económico que atañen en forma directa a la persona del trabajador y al interés superior de la sociedad. La trascendencia de la jornada laboral es tan grande que se le ha calificado de Institución jurídica madre dentro del Derecho del Trabajo. (13)

La limitación de la jornada, las partes pueden con

(13). Guillermo Cabanellas. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL TOMO I. Buenos Aires 1968, p-p- 508 y 509.

venir libremente, en el contrato de trabajo, determinadas situaciones relativas a la prestación de los servicios; pero no les es posible superar el límite que el legislador ha establecido con respecto a la jornada laboral; de manera que aún cuando el trabajador lo consienta, y el patrono lo requiera, la duración del trabajo no puede pasar de cierto límite.

En otras épocas, la duración de la jornada de trabajo se determinaba, en función a las horas de luz natural y del tiempo necesario con el fin de producir lo suficiente para satisfacer las necesidades fundamentales; actualmente influyen principalmente factores de orden técnico social y económico para fundar con ellos la limitación de la jornada de trabajo.

La limitación de la jornada laboral no se ha logrado sin librar crueles y a veces prolongadas batallas.

El motivo principal para provocar esos amplios movimientos de opinión se ha basado en las jornadas de trabajo excesivas y que agotan a la clase trabajadora y provocan un verdadero despilfarro de material humano, sin beneficio para la producción. Pronto se formalizaron dos tendencias en torno a la misión del Estado en relación a la jornada laboral; de una parte la tendencia liberal, por la cuál se consideraba que no era misión del Estado intervenir en la regulación de la jornada de trabajo; de otra la intervencionista, la que ha logrado prevalecer, por la cuál se estimaba un deber de los poderes públicos el limitar, en sus justos términos, la jornada máximo de labor para los trabajadores.

Aquí podemos hacer mención de los antecedentes históricos de la jornada de trabajo. Ya que la jornada resultó, en una época, una jornada humana, por constituir una limitación al trabajo. El trabajador en los inicios de la historia del Derecho Laboral se encontraba a disposición del patrón sin límite de tiempo.

Debemos recordar los hacimientos humanos a los que llegaba el operario a descansar sólo durante el tiempo que le parecía conveniente al amo; en este descanso el trabajador no disponía de su tiempo ya que si era requerido debía regresar a la jornada o quedarse incluso sin descanso.

La amplitud de horarios "determina el decaimiento de la salud física como un todo sin energía espiritual y ahoga el espíritu de iniciativa, de progreso y de generalidad. La defensa de las energías físicas de la estirpe exige que el horario de trabajo sea realizado en proporción de las potencialidades fisiológicas humanas.

La jornada de ocho horas se estableció después de 1919, de acuerdo con la diversa naturaleza de los servicios. El Tratado de Versalles, en la parte dedicada a la creación de la O.I.T. (artículo 427) y la primera Conferencia de Washington en 1919, aprobaron limitar en ocho horas la jornada máxima de trabajo

La Legislación Laboral del Estado de Jalisco, del 2 de septiembre de 1914, determinó que la jornada quedara comprendida de las 8 a las 19 horas e impuso la obligación de dos horas de descanso a mediodía. El Proyecto de ley sobre Contrato de Trabajo del 12 de abril de 1915, reconoció la necesidad de limitar la jornada máxima de trabajo a ocho horas y para los menores a seis horas.

La Constitución de 1917 establece la jornada máxima de trabajo, de ocho horas; y la jornada nocturna a siete horas.

"Los límites legales que en todos los países se han establecido en la duración del tiempo de trabajo, se basan en consideraciones de orden higiénico y cultural. en primer término, desde el punto de vista higiénico, el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso deben estar en una relación tal que el desgaste y la reposición de las fuerzas físicas y psíquicas, se compensan, es de cir, que no ocurra una pérdida prematura de la potencialidad de trabajo. Desde el punto de vista cultural es necesario que el trabajador disponga de tiempo suficiente para instruirse y perfeccionarse, dedicarse a la vida familiar, social etc.. este aspecto del descanso ha adquirido mayor importancia en la medida en que el trabajo se ha tornado más rutinario por el empleo de máquinas y en que la división del trabajo ha disminuido los horizontes del trabajador. La extensión demasiado larga de la duración del trabajo no sólo afecta la salud del trabajador, sino que al mismo tiempo disminuye el rendimiento y la calidad del trabajador a causa de la fátiga.

Por JORNADA DE TRABAJO, se entiende el tiempo durante el cuál el trabajador - esta a disposición del patrón para --- prestar su trabajo. Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta definición se apoya en las consideraciones siguientes: el trabajador al poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas.. por lo - que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada.

La Confederación Patronal de la República Mexicana, entre los aspectos que objetó a la nueva ley, en relación a la jornada de trabajo, expreso 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 sostenía que desde ese momento el trabajador se encuentra a disposición del patrón. En todo caso, la jornada de trabajo sería el tiempo durante el cuál el trabajador preste sus servicios a los deje de prestar por causas imputables al -- patrón. (14).

(14). Alberto Briceño rufz. op. cit. p.p. 182, 183 y 184.

CAPITULO II.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE
LA MUJER.

A) ENTRE LOS MEXICAS (AZTECAS Y MAYAS).

B) NUEVA ESPAÑA.

C) MEXICO INDEPENDIENTE.

CAPITULO II.

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO DEL TRABAJO DE LA MUJER.

A) ENTRE LOS MEXICAS (AZTECAS) Y MAYAS.

AZTECAS. es el pueblo del grupo Náhuatl que llegó a formar el Estado más importante en el México Prehispánico. También llevaba el nombre de México o Tenochca, por tener su centro en México - Tenochtitlán. La historia de los Aztecas es una epopeya relativamente breve, pero asombrosa en el marco de la historia universal, y tiene pocos paralelos. Siendo al principio una tribu insignificante y apenas tolerada por sus vecinos, llegó a constituir no sólo la potencia más vigorosa de Mesoamérica, sino también fue portadora de las grandes culturas del Continente Americano.

Para apreciar mejor la evolución y los cambios ocurridos en el status de la mujer en México, hablaremos un poco de su historia para saber sobre las condiciones del trabajo femenino antes de la conquista.

El papel que desempeña la mujer en esta sociedad fue más brillante en comparación con otras sociedades en su época que no lograron obtener un nivel cultural tan alto como el suyo; su futuro se determina en base al lugar que la sociedad misma le asignaba desde el momento de su nacimiento, en donde la comadrona "TICITL", pronunciaba una serie de rituales invocadores del destino del recién nacido en razón de su sexo. Si era varón, se le des-

tinaba al campo donde se hacen las guerras, donde se traban las batallas, porque su oficio y facultad era la guerra y su obligación dar de beber a los soldados sangre de los enemigos y dar de comer a la tierra de los cuerpos de los contrarios.

En cambio, si el neonato era mujer se le decía que tenía que estar dentro de la casa, en donde debería de trabajar y realizar su oficio, el cuál consistía en traer agua y moler el maíz en el metate (pues es así donde el trabajo cotidiano se iniciaba con el ruido de la mano del metate. (15)

Así mismo, cuando se llevaban a cabo el "BAUTISMO", en caso de ser niño se preparaba un escudo, un arco y una flecha en miniatura y si se trataba de una mujer todos los objetos femeninos necesarios para tejer e hilar, como una rueca, una lanzadera, un pequeño cofre, un huipil y sus enaguas en miniatura.

Posteriormente, se les educaba con preceptos morales muy severos, de este modo la educación de la niña empezaba a los tres años en el hogar recibiendo la instrucción que su madre le proporcionaba, teniendo como principio señalarle el lugar de la

(15). Jacques Soustelle. LA VIDA COTIDIANA DE LOS AZTECAS EN VISPERAS DE LA CONQUISTA, Segunda Edición, Edit. Fondo de Cultura Económica, México 1970. pág. 170

mujer en la sociedad y a realizar las labores domésticas, como hilar algodón, barrer la casa, moler el maíz en el metate, etc.

Existían dos instituciones públicas encargadas de dar educación a los niños y a las niñas, una era el "CALMECAC", reservada a los hijos de los nobles, era una educación religiosa; la otra era el "TEPOCHCALLI", al que acudían los hijos de la clase media, en donde se les preparaba para la guerra y los combates. Las jovencitas entraban al "CALMECAC", desde su más tierna edad, vivían en un ambiente humilde y casto, hacían penitencia y servían a los dioses, barriendo y adornando el templo, dirigidas por las sacerdotizas de edad madura, permanecían en la institución determinado número de años hasta llegar a tener edad para el matrimonio.

En el "TEPOCHCALLI", la educación era más libre, las niñas continuaban viviendo con sus padres, bajo la autoridad de una mujer de edad llamada "PRINCIPAL" de las doncellas, aprendían canto, danza y servían a los dioses. (16)

Por su parte, al joven azteca se les enseñaba a decifrar jeroglíficos, a ejecutar operaciones aritméticas, observar el curso de los astros, medir el tiempo, conocer las plantas, los animales, y sobre todo, el arte de la guerra.

De esta manera se observan las diferencias en los principios educativos que se establecían en razón del sexo, desig-

(16). Pierre Grimal. HISTORIA MUNDIAL DE LA MUJER. Editorial Grijalvo. México 1974. Pág. 459.

nado al hombre la actividad de la guerra y a la mujer la fidelidad y educación al hogar.

En base a la educación recibida durante su niñez y la juventud, la mujer azteca podía desempeñar las siguientes labores dentro de la sociedad:

- COCINA.

- TEJIDO. Ocupación importante en la jornada de la mujer, cuya realización era completamente a mano, teniendo la obligación de vestir a toda la familia.

- MEDICINA. La mujer médico "CURANDERA", tenían reservado un gran papel por sus conocimientos de las plantas y las hierbas.

- SACERDOTIZAS. El sacerdocio podía ser ejercido por mujeres; los padres llevaban a sus hijas al templo, algunas lo abandonaban para casarse y otras permanecían ahí como sacerdotizas

- VENTA. Sentadas en los mercados las mujeres vendían a los transeúntes tortillas, tamales, atole, cacao listo para beberse y sus productos del huerto o del taller.

La jornada de una mujer de pueblo era dura y sometida a trabajos pesados, como levantarse por las noches para encender el fuego, preparar las comidas de los hombres que salían al campo, a realizar la parte que les correspondía de los trabajos del campo, ocuparse de los niños, etc. En cambio, la jornada de

una dama rica consistía en hilar, tejer al algodón, contando con instrumentos, objetos, y todas las herramientas necesarias para poder realizar sus trabajos.

Es de suma importancia la participación de la mujer en el desarrollo de esta sociedad, por el papel tan valioso que juega en labores, en su mayoría no remuneradas, que al parecer son secundarias pero que representan la base para el fortalecimiento y crecimiento de su cultura, pues sin ellas el gran imperio, guerrero, probablemente nunca hubiese podido alcanzar las magnitudes por demás conocidas.

MAYAS.

De las diversas culturas que existieron en América ante su descubrimiento, se considera que la cultura maya fue una de las de mayor altura. Se extendió en vasto territorio que llegó a abarcar unos 325.000 kilómetros cuadrados en regiones que hoy pertenecen a México. Los descubrimientos más antiguos parecen indicar que los primeros pobladores que se establecieron en las llamadas tierras mayas bajas - la mayor parte del Estado Mexicano de Tabasco, las llanuras de Guatemala y Chiapas (México), la Península de Yucatán y una zona del Oeste de Honduras - venían de las serranías de Guatemala y Chiapas o de las tierras bajas de Tabasco. La inmigración tuvo lugar a mediados del período preclásico, es decir, hacia el año 1000 antes de Jesucristo. Se les llama también maya

quiches, en atención a que éstos eran los hombres de las dos tribus principales de las varias que componían los grupos migratorios, que comunmente, se designaban con el nombre de mayas. (17)

El factor básico de la repartición de las labores era, y sigue siendo, el sexo. Ya que al hablar de las mujeres y sus derechos de propiedad, de sus derechos a vender los productos de su huerto, y su ganado, se han considerado estas actividades desde el punto de vista de que proporcionan a las mujeres cierta independencia y libertad. Pero junto con estas tareas, parte de las cuales pueden considerarse como voluntarias, tienen otros deberes que están estrictamente definidos para las esposas.

"El vivir con hombres hacerle las tortillas y lavarle la ropa, viene siendo la definición que las mujeres dan del "MATRIMONIO". El hacer tortillas y lavarle la ropa al hombre es algo que, desde luego se espera de toda esposa, el número de horas que pasa una mujer lavando depende del número de hombres que haya en la familia y de cuantas hijas haya para ayudar. (18)

El dejar los huípiles y las camisas blancas como la nieve es una ciencia doméstica; usan cenizas del hogar a veces una

(17). ENCICLOPEDIA ILUSTRADA CUMBRE, TOMO IX, Editorial Cumbre, Vigésima Tercera Edición, México 1982, Pág. 165.

(18). Mary Lindsay Elmendorf. LA MUJER MAYA Y EL CAMBIO, Editorial SEP Setentas México 1973. p. p. 121 y s.s.

hoja, jabón y el sol. El agua para bañarse es parte de las cuarenta o cincuenta cubetas diarias que sacan las mujeres de los pozos, bastante profundos. Antes de que las mujeres puedan comenzar a calentar agua o hacer tortillas, tienen que traer la leña para prender el fuego.

En conclusión podemos decir que en el campo de las actividades de la mujer se limitaba a la casa y a sus dependencias. Quizá la única excepción fuera la de ir a buscar agua a sus fuentes naturales. Aparte de los quehaceres domésticos (preparación de las comidas, limpieza de la casa, lavado de la ropa, atención a los niños), la mujer participaba en la producción cosiendo, tejiendo y bordando, tanto para las necesidades familiares como para intercambio o tributo; también cuidaba la huerta anexa a la casa y de las aves que criaba (guajolotes, faisanes, palomas); eventualmente se ocuparía de hervir en casa la miel para clarificarla. Es probable también que ayudara al hombre en la fabricación casera de productos de henequén (cuerdas, sacos). (19)

B) NUEVA ESPAÑA.

En un principio y por razones histórico - jurídicas regió la vida política de las llamadas indias, el derecho cas-

(19). ALBERTO RUIZ. EL PUEBLO MAYA, Editorial Salvat, México 1981, p. p. 81 y 82.

tellano. Sin embargo, debido a las diferentes clases socioeconómicas y geográficas no se aplicó completamente, por lo que surgió un derecho especial para el territorio conquistado, basándose en principios del derecho español, el cual también se aplicaba supletoriamente en caso de no existir lagunas.

Las leyes de Indias se destinaron para proteger a los indios y para impedir su despiadada explotación, pues comprendían que era necesario la reducción de las horas de trabajo; los descansos semanales (Ley XVII en el título I de la Recopilación); la protección del salario, pagarlo íntegro y en efectivo; la protección a la mujer en cinta visible en la ley de Burgos; protección contra labores insalubres y peligrosas (Ley XIV del título VII del libro VI expedida en 1583. (20)

En el Derecho Laboral existía la prohibición para la mujer de ejercer oficios públicos y sólo en casos excepcionales muy calificadas podían destacar con plena soberanía de sus actos.

Pero lo cierto es que su participación se caracterizó, por una continúa degradación de su situación jurídica.

"A partir de las denuncias hechas por Fray Bartolomé de las Casas, se dictaron instrucciones con el fin de ordenar

(20). Sara Bialostosky de Chazán. LA CONDICION JURIDICA DE LA MUJER EN MEXICO, México, U.N.A.M., Facultad de Derecho 1975. p. p. 33

que las mujeres indias, estuvieran exentas del trabajo de minas. Así como aquellos considerados excesivamente rudos o penosos".

Así mismo, por ordenanza del 13 de octubre de 1895 se establece la prohibición de tener indias solteras en los obrajes, ni indias casadas sin marido.

Se obtuvo una detallada regulación respecto al servicio doméstico. La recopilación de indias regulaba el salario que se le debería dar por el servicio doméstico, declarando que si se realizaba otro tipo de servicio se pagaría a parte; se regulaba también el servicio prestado por las indias en casa de españoles. De estas disposiciones se deriva el carácter de este contrato de arrendamiento de servicios, fijando como plazo máximo un año, para evitar los frecuentes abusos que se cometían.

A diferencia del hombre, la mujer india obtuvo logros con respecto a la libertad; fueron consideradas libres, sin que se admitiera alguna causa para hacerles perder, jurídicamente su estado de libertad. De acuerdo a estas medidas se procuró otorgarle a la mujer una mayor instrucción en colegios, esto gracias a la labor de Fray Juan de Zumárraga.

En los siglos XVI se crearon instituciones que atendían, aunque con grandes diferencias. La educación elemental de la mujer; las primeras dedicadas a la enseñanza de niñas y jóvenes indias que tenían el carácter de colegios y conventos de re-

ligiosas. De este modo, la única alternativa que se le presentaba a la mujer, era por una parte, resignarse a recibir la instrucción elemental y dedicarse al resto de su vida a las labores domésticas o incorporarse a los conventos consiguiendo un poco más de cultura.

Las leyes sobre el trabajo de la mujer y las necesidades que le provocaron se desprenden de las leyes de Burgos, de la número XVIII prohibía que las mujeres que iban a ser madres se les obligase a desempeñar trabajos pesados y que durante la lactancia se les mandase a las minas o se les maltratase.

La situación de Nueva España en general, respecto al trabajo, era semejante a la que por esa misma época existía en España, caracterizada por los "GREMIOS". Esa situación se refleja en la Novísima Recopilación de las leyes de España en cuyo libro VIII, Título XXIII, se trataba de los oficios. A continuación se da noticia sumaria de algunas de esas leyes que hacen referencia a las personas de sexo femenino.

Ley XII, por Cédula del consejo, de 29 de enero de 1793, en donde se da la libertad para ejercer el arte de torcedores se da a las personas de ambos sexos.

Ley XIII, por decreto de 20 de enero de 1870 las viudas de los artesanos son autorizadas para conservar sus tiendas y talleres, aunque casen con segundos maridos que no sean del oficio de los primeros.

Durante el régimen Colonial Español en América se ofrece también un régimen legal de protección, el que en ciertos aspectos es más avanzado al contemporáneo Europeo de entonces.

Felipe II en 1593 limita la jornada diaria y prohíbe el trabajo en sábado en la tarde y en domingo para los aborígenes de sus dominios. Se funda especialmente en motivos religiosos para permitir la formación de incorporación de éstos al cristianismo.

En el régimen de la encomienda del río de la plata y en el sistema de las "reducciones" indígenas se imponen también estas restricciones.

Las ordenanzas del Virrey Toledo en 1574 para el "mitayo" de las minas de Potosí y de Huancavelica contienen disposiciones sobre la duración del trabajo, estableciéndose a la jornada de siete horas diarias repartidas en dos tiempos con un descanso a medio día. No siempre la realidad fué lo que disponía esta legislación generosa.

C. MEXICO INDEPENDIENTE.

En plena época independiente, las condiciones miserables de los trabajadores se hicieron cada día más duras. El desarrollo económico de México, inclinado al liberalismo, influyó so-

bre los Constituyentes de 1857, quienes legislaron para reglamentar la libertad de trabajo (artículos 4º, 5º y 27 de la Constitución de 1857), pero en ninguna forma con sentido de protección al trabajador, porque tal actitud se consideraba como una intervención del Estado contraria a los principios de la política liberal.

La falta de una reglamentación laboral, protectora del trabajador, hacían que la explotación de los niños y las mujeres fuera en aumento. Esta carencia de las leyes protectoras fue la que hizo que los trabajadores se organizaran para defenderse en una sociedad de socorros mutuos y más tarde en un círculo de obreros; este último logró el establecimiento de un horario de trabajo el cuál, indirectamente, reguló también el descanso. Y como las condiciones de trabajo eran las mismas para ambos sexos, las mujeres también participaban en los beneficios logrados.

En 1876 se organizó en México el primer Congreso Obrero, inspirado fundamentalmente por la idea de tratar sobre las condiciones de la mujer obrera. Sin embargo, este Congreso, inclinado fuertemente hacia una labor política, no logró mucho en beneficio de las trabajadoras.

El historiador Daniel Cosío Villegas dice que en esta época la mujer tenía dos principales ocupaciones; la costura y la industria tabaquera. A parte de los malos tratos a que estaban expuestas y de las condiciones antihigiénicas de las fábricas, las cigarrereras tenían que soportar la constante reducción de sala-

rios y el aumento de las tareas diarias. Y como la política hacendaria del régimen elevaba el impuesto, los empresarios procuraban reducir sus costos de producción de manera que resultaba en perjuicio de las trabajadoras. Las condiciones de trabajo eran sumamente desfavorables, pues los cuartos en que las obreras tenían que permanecer catorce o quince horas por jornada carecían de ventilación: además tenían que sufrir maltrato en represalia por que se negaban a trabajar por el mismo salario que recibían los presos de la cárcel de Belén, que eran competidores.

La situación de las costureras no era mejor: Recibían salarios miserables por trabajos que les tomaban todo el día y parte de la noche.

Todos estos hechos provocaron que las obreras se reunieran y fueran a la huelga, sostenidas con la ayuda económica de sus compañeras de oficio que continuaban trabajando. Fueron numerosas las huelgas de las obreras tabaquetas, pero sin ningún resultado benéfico para ellas; al contrario, hubo ocasiones en que se vieron precisadas a regresar al trabajo en condiciones aún peores que las que sufrían antes de la huelga.

Varias fueron las huelgas que se declararon a numerosas empresas entre 1881 y 1884 pero no siempre fueron motivadas por la situación económica, pues hubieron muchos casos en que se buscó mejorar las jornadas de trabajo, cuya duración era todo el día y parte de la noche, en lugares insalubres pésimamente acondicionados.

Manuel Carrera Stampa nos da una idea muy clara de la situación de la mujer dentro de los gremios de la época colonial. Señala que la mujer de la clase trabajadora laboró siempre, aún sin contar con la autorización expresa del marido. Las mujeres trabajan en dos tipos de oficios: el primero, considerado expresamente como femenino, comprendía ocupaciones tales como de hiladoras y tejedoras de seda, lana, lino y algodón; de confiteras, dulceras y cocineras; fabricantes de sombreros, agujeteras, clavadoras de cintas; zurradoras, cereras y otros oficios similares. El segundo tipo de oficio correspondía a las que trabajan, junto con los hombres, en la fabricación de tabaco, corte de zapatos, cerámica, imprenta y encuadernación.

La actividad de las mujeres en quélla época alcanzó hasta los conventos, ya que había religiosas que trabajaban en -- ellos estando sujetas a las ordenanzas de los gremios a los que pertenecían los oficios que desempeñaban.

Según el mismo autor, las restricciones dentro de los oficios no eran motivadas por el sexo, sino que eran el resultado de las que se imponía a las distintas castas; indios, mulatos y mestizos. En la época colonial la mujer que trabajaba era aceptada, bien como aprendiz, bien como oficial, pero nunca podía alcanzar la maestría en el oficio que desempeñaba. (21)

(21). Piho Virve LA OBRERA TEXTIL, Segunda Edición. Editorial U.N.A.M, Facultad de Ciencias Políticas, México 1982. p. p. 26 y 27.

A raíz de los acontecimientos de Río Blanco y Orizaba, en 1906 y 1907, las obreras de esos lugares formaron una brigada de defensa y de combate, que luchó contra las tropas de la dictadura hasta que ésta cayó derribada por la Revolución de 1910. Fué esta actitud la que determinó que las mujeres se ganaran, con todo derecho, la protección de la ley, protección que establece el artículo 123 de la Carta Magna.

Los legisladores de la Revolución se dieron cuenta de la necesidad de que la mujer fuese protegida por el derecho y que, por tanto, su situación debía fortalecerse mediante leyes que le abrieran nuevos horizontes en la lucha por la existencia. Consecuentemente, la Constitución de 1917, al establecer las normas que deberían regir las relaciones de trabajo, concedió a la mujer igualdad jurídica con el hombre, como sujeto de derecho laboral antes aún de concederle la igualdad política.

El status actual de la mujer trabajadora en México tiene como fundamento las normas protectoras señaladas en el -- artículo 123 de la Constitución vigente, de la cual se desprendió la Ley Federal de Trabajo. Además refuerzan dicho status los convenios con la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Gobierno de México, los reglamentos especiales para los diferentes ramos de la fabricación y la ley del Seguro Social. (22)

(22). Phio Virve op .cit .p .p .28 y s . s' .

Dentro de las normas que se han establecido para la protección de la mujer trabajadora, pueden considerarse como "Internacionales", las adoptadas por los países miembros de la Organización Internacional del trabajo (OIT). Esta organización ha adoptado, en relación con el trabajo de las mujeres, los siguientes convenios:

Número 3. Sobre el trabajo de las mujeres antes del parto (1ª. Reunión celebrada en Washington en 1919).

Número 4. Sobre el trabajo nocturno de las mujeres (1ª. Reunión celebrada en Washington en 1919).

Número 41. Sobre una revisión del trabajo nocturno de las mujeres (18ª. Reunión celebrada en Ginebra en 1834).

Número 45. Sobre el empleo de mujeres en el trabajo subterráneo de las minas (19ª. Reunión celebrada en Ginebra en 1935).

Número 89. Sobre la revisión del trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (31ª. Reunión celebrada en Ginebra en 1935).

Número 100. Sobre la igualdad del salario (34ª. Reunión celebrada en Ginebra en 1951).

Número 103. Sobre la revisión del Convenio número 3 referente a las condiciones del trabajo de las mujeres antes del parto (35ª. Reunión celebrada en Ginebra en 1952).

Estos convenios deben ser ratificados por los gobiernos de los países miembros de la OIT que deseen incorporarlos a sus legislaciones nacionales.

Por parte de México, fueron ratificados dos de los convenios mencionados: el número 45, sobre el trabajo de las minas y el número 100, sobre la igualdad de la remuneración.

El Convenio número 45, al referirse a la prohibición de emplear a las mujeres en las minas, señala que no se extienda a las mujeres que no realizan trabajo manual. Y menciona como comprendidas en esta categoría a las que ocupan un puesto directivo, a las empleadas en servicios sanitarios y sociales, a las que realizan -- prácticas en la parte subterránea y a toda mujer que deba descender a esta misma parte en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

El punto principal del convenio número 100 establece que el sueldo ordinario básico o cualquier otra remuneración asignada a un empleo debe ser fijado sin hacer distinciones basadas en el -- sexo del trabajador.

CAPITULO III.

EL DERECHO DE LAS TRABAJADORAS.

A) LA RELACION DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

B) REQUISITOS DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

C) CONDICIONES GENERALES DE LA MUJER TRABAJADORA.

CAPITULO III.

DERECHO DE LAS TRABAJADORAS.

a) RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO.

La relación de trabajo, figura polémica, pertenece --
ciente a la estructura y fines mismos, del derecho obrero; relati-
vamente nueva, como la disciplina que la estudia, algunas veces,
aceptada; otras rechazadas, pero caminando firmemente hacia su con-
solidación como teoría que explica las consecuencias y efectos que
nacen entre quien presta un servicio personal y quien da una re -
tribución para aprovecharse de dicho servicio.

Es decir la relación de trabajo vista como una ex-
plicación a las normas que regulan y protegen los derechos y obli-
gaciones de las partes que celebran un contrato de trabajo; pero
no por el sólo hecho de su celebración, sino por el cumplimiento
de las prestaciones a que se obligaron recíprocamente.

La relación de trabajo que comúnmente se origina
en un contrato de trabajo puede no tener esa fuente; es decir, es
la relación jurídica surgida entre el trabajador y el patrono por
el sólo hecho de la incorporación o "instalación", del trabajador
en la empresa, la que pone en funcionamiento el mecanismo protec-
tor definido en la Ley Federal del Trabajo, "como la relación jurí-
dica que existe entre el trabajador y su patrono, cualquiera que -
sea el hecho que le dé nacimiento.

Esta relación surge normalmente por efecto del contrato, pero en muchos casos está sujeta por la ley con abstención del contenido del contrato y, algunas veces, está amparada legalmente, aún cuando el contrato que la originó sea nulo o así se declare. (23).

La relación de trabajo, debemos considerarla como una institución separada del contrato de trabajo es un régimen de derechos que se aplica a una situación o circunstancia real u objetiva; es un hecho, una ejecución material, es el cúmulo de derechos y obligaciones, es decir, los efectos legales que provoca - para las partes el simple hecho de que el obrero ejecute un servicio personal en beneficio de un patrono a cambio de un salario, y bajo la dirección y dependencia de este. Es una tendencia o postura moderna, tanto de la ley como de la doctrina, de sancionar y proteger el trabajo en sí mismo, así como la persona y familia del obrero que ejecuta el trabajo. Es una doctrina que tiene como base y fundamento los fines y postulados mismos del derecho del trabajo o sea tutelar a la parte débil de la relación, aún en contra de su voluntad, es decir enfocando el problema hacia el campo de lo social, y en beneficio de la clase obrera.

Se puede afirmar que la relación de trabajo es como

(23). Rafael Caldera, DERECHO DEL TRABAJO TOMO I, segunda Edición. Editorial El Ateneo, Buenos Aires 1960. p. 87

una mecha que al encenderse, obliga a los preceptos legales a regu- larla, independientemente de la causa generadora. La relación de trabajo, o sea los nexos y efectos legales, que surgen en la empre- sa día con día al prestarse el servicio puede tener su origen o fuente en un sínúmero de actos o situaciones; puede nacer de un acuerdo entre las partes, o sea de lo que se conoce por conven- ción o contrato, esta fuente es una de las más generalizadas y de- finidas. La costumbre, la ley y la jurisprudencia utiliza a diario el término "Contrato de Trabajo"; ahí en donde en realidad existe una "Relación de Trabajo"; y esta es una de las razones por la que frecuentemente se les confunde o equipara; pero es obvio que si el contrato de trabajo produce en la generalidad de los casos, una re- lación de trabajo, al decir que ambas instituciones son una y la misma cosa, se está confundiendo a los efectos con la causa, lo que repugna al buen sentido.

Existe un tipo de Relación de Trabajo que tiene su origen fuera del marco del contrato es decir sin la voluntad de una de las partes, y tiene su fundamento en la Ley, Reglamento Especial, etc. y apoyada por las teorías anticontractuales de la relación de trabajo que sostiene que esta no tiene de ningún modo carácter contractual; al estar predeterminado por la ley y sus con- secuencias.

Lo hasta aquí expuesto nos obliga a distinguir en- tre contrato de trabajo como acuerdo de voluntades, y relación de trabajo, como conjunto de derechos y obligaciones que nacen del

hecho de la aplicación de la fuerza física del obrero al trabajo y fines de la empresa del patrón.

En el contrato de trabajo es necesario el "consentimiento" de las partes para que se perfeccione, tienen que concurrir patrón y trabajador exteriorizando su voluntad, a fin de que, dicho acuerdo no esté desprovisto de efectos legales.

En cambio la relación de trabajo se nos presenta una modalidad, en lo que al "consentimiento". En efecto, la mencionada relación es imposible sin la voluntad de trabajador; recuérdese que el artículo 5º. Constitucional garantiza que a nadie podrá obligársele a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento.

Nuestra Legislación Laboral también distingue las dos instituciones que nos ocupan, si bien no lo hace expresamente, si hace referencia indirecta; además a lo largo del articulado y espíritu de los preceptos, está plasmada la inclinación a proteger el trabajo en sí mismo, con independencia de su origen o fuente. - es decir a nuestros preceptos legales que regulan esta materia, les dió el legislador como fin último, la misión de velar por el asalariado como parte débil de la relación obrero-patronal; y encaminarlo a vivir con la dignidad de persona, basándose para ello en el papel importante que desempeña en la producción.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta esta activi-

dad recogida con el nombre de "Contrato de Trabajo"; es decir - dentro de este término enmarca la prestación del servicio del obrero, condicionandola a que este sea personal, y a cambio de una retribución.

El término contrato así entendido, es una quimera en cuanto tal, pues de sobra sabemos, que el contenido de dicho "Contrato", no se estipula libremente por las partes, sino que -- esta predeterminado por la ley; y que esta sólo requiere que el trabajo se preste efectivamente para desencadenar su fuerza reguladora.

El legislador se dió cuenta, que un sin número de relaciones obrero-patronales se presentaban cada día, y cuya fuente no fué un "Contrato de Trabajo", así fue por medio del artículo 21 de la ley, consignó el mandamiento que indica que debe "presumirse" la existencia de un contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal, y quien lo recibe; con lo cuál se dió vida en la ley a la "Teoría de la Relación de Trabajo", y fijo su pensamiento en el sentido de proteger el trabajo que se ejecuta efectivamente, independientemente si proviene de dicha relación de un acuerdo de voluntades, o si se genera en una causa extracontractual.

Así concluye "DE LA CUEVA", al decir:

"La ley mexicana hace referencia a la Relación de trabajo si bien en forma vaga o indirecta en su ar-

título 21, de lo cual se deduce que el término contrato de trabajo tenga doble acepción: Acuerdo de voluntades y relación de trabajo. (24)

Para concluir el Dr. Mario de la Cueva, propone las fórmulas siguientes que distinguen al contrato, de la relación de trabajo.

a). El término contrato tiene un doble significado: Es un acuerdo de voluntades, creador de una relación jurídica y de su contenido; y es una manera de ser de las relaciones jurídicas e implica la aplicación de un estatuto jurídico, el derecho de las obligaciones y de los contratos.

b). La relación individual de trabajo no tiene por origen necesario la concurrencia de voluntades de patrón y trabajador.

c) Consecuentemente el contenido de la relación de trabajo, tampoco proviene de un acuerdo de voluntades, pero en todo caso, y por el juego de la ley de los Contratos Colectivos de trabajo es independiente de la voluntad de patrón y trabajador.

d). El contenido de la relación de trabajo tiene valor imperativo, por tanto debe de cumplirse puntualmente.

e). El Estado está interesado en el cumplimiento del contenido de la relación de trabajo y, esté fin la inspe---

(24). Mario de la Cueva, op. cit. p.p. 461 y 462.

cción de trabajo está autorizada para vigilar dicho cumplimiento e imponerlo coactivamente.

f). Aún en el supuesto que la relación de trabajo tuviera origen contractual y su contenido pudiera fijarse libremente por patrón y trabajador; la naturaleza del derecho del trabajo repugna a la idea de qué se aplique al trabajo humano, el derecho de las obligaciones y los contratos. (25)

Podemos decir que la relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dió origen, en virtud de la cual se -- aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos, Contratos Ley y de sus normas supletorias.

De la anterior definición, que más bién es una descripción se deducen algunas consecuencias:

(25). Abel Navarro Gutiérrez. DIFERENCIA ENTRE CONTRATO SINGULAR DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO. Editorial Universidad Autónoma de Guadalajara. México 1966. p.p. 65, 66.

A). El hecho constitutivo de la relación que es la prestación de un trabajo subordinado.

B). La prestación de un trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.

C). La prestación de un trabajo determina la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón, sino de la prestación del trabajo.

D). La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva a la que se le da el nombre de "Relación de Trabajo": en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos define a la relación de trabajo, diciendo lo siguiente:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral, ya que la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, pues la relación de trabajo gene-

relamente es originada por un contrato, que produce la prestación de servicios. Por lo cuál el derecho del trabajo es la aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador.

El contrato de trabajo es un contrato autónomo y como tal debe definirsele: "Como aquel contrato mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a ún patrono, bajo su dependencia y mediante remuneración".

El maestro Mario de la Cueva nos da una dedinición de Contrato de trabajo diciendo lo siguiente:

"Es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la empresa. (26)

En conclusión la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 fracción II define al Contrato de Trabajo.

"Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

(26). Mario de la Cueva. op. cit. p. 186 y s.s.

Toca ahora señalar las principales características que guarda el contrato de trabajo dentro de la doctrina.

a) Por principio el contrato de trabajo es un contrato consensual, o sea aquella en que la convención se constituye y perfecciona por el mero consentimiento.

b) Es sinalagmático, porque en el las dos partes se obligan mutuamente, la una a la otra, el patrón a pagar el salario y el trabajador a realizar el trabajo.

c) Consideramos que también es un contrato conmutativo porque en el cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente de lo que se da o se hace por ello. (27)

En Conclusión podemos decir que entre el Contrato y la Relación de Trabajo no hay discrepancia, pues el Contrato de Trabajo no puede ser sustituido por la Relación de Trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

(27). Miguel Bermúdez Cisneros, LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Cárdenas, México 1978, pág. 35.

B) REQUISITO DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LAS MUJERES.

En nuestro ordenamiento jurídico, hablar de riguroso sentido ténico, del contrato de trabajo de las mujeres como - contrato especial. más bien, habría que aludir a ciertas condiciones peculiares del mismo, que suponen una línea de protección de sus servicios, como consecuencia de entenderlas más necesitadas de esa protección. Por otra parte, el régimen de desigualdad en que se movía nuestro ordenamiento en materia de retribución del trabajo de la mujer, desaparece después de la Ley de 22 de julio de 1961, y del desarrollo prestado a la misma por el decreto de 20 de agosto de 1970.

El artículo 4º de la Ley Española de 22 de julio, señala que "la mujer podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo, sin que las reglamentaciones de trabajo, convenios colectivos y reglamentos de empresa pueda hacerse discriminación alguna en perjuicio del sexo o del estado civil, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral".

Las normas generales específicas sobre el trabajo de la mujer aún cuando tiendan a garantizar la equiparación con el varón, nada suponen en contra de las prohibiciones que por razones de peligrosidad e insalubridad de ciertos trabajos, se contienen para la mujer, bien con carácter general y absoluto, y hasta ciertos límites de edad en las reglamentaciones de trabajo.

El punto de partida del régimen jurídico del trabajo de la mujer está en ser el mismo que el hombre. Las normas ex cepcionales nacen, en este terreno, únicamente como consecuencia de los imperativos de la capacidad de la mujer casada (en función más del estado civil que del sexo) y en atención a las mayores necesidades que la protección del trabajo femenino en estos casos.

La Ley de 22 de julio de 1961 ha dispuesto la vigencia del principio de "igualdad de retribución de los trabajos de valor igual", para hombres y mujeres, principio reiterado, en su sentido más amplio, por el mencionado Decreto de 20 de agosto de 1970, con arreglo a lo siguiente.

A) La mujer tiene derecho a prestar servicios labo rales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y percibir por ello idéntica remuneración.

B) En reglamentaciones de trabajo, ordenanzas labo rales, convenios colectivos sindicales, normas de obligado cumplimiento y reglamentos de régimen interior no podrán establecerse preceptos o cláusulas que impliquen diferencia en las categorías profesionales, condiciones de trabajo y remuneraciones entre los trabajadores de uno y otro sexo.

C) Las normas reguladoras del aprendizaje, ingreso, periodos de prueba, clasificaciones, ascensos, retribuciones por trabajos especiales, premios, primas y otras de carácter análogo, responderán al principio de igualdad entre ambos sexos.

D) Finalmente, se consideraran nulo todo pacto o acuerdo en los contratos de trabajo que vulnere los mandatos anteriores.

Las materias específicas en que se reconoce un régimen jurídico singular en favor de la mujer, tiene su razón de ser, como ya hemos indicado en la necesidad de otorgar a aquélla una mayor protección. Y podemos concretar estas medidas, establecidas en distintas normas jurídicas. (28)

El preámbulo de la Constitución de 1946, al que remite la Constitución actual, garantiza a la mujer, en todos los campos, unos derechos iguales a los del hombre. Este principio de no discriminación le asegura el libre acceso al trabajo, con las mismas condiciones de remuneración.

Se puede decir que los requisitos del Contrato de trabajo de la mujer son.

(28). Manuel Alonso, García. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, Cuarta Edición, Editorial Ariel, Madrid 1973, p. p. 612 y 613.

A) Desde que la mujer casada ha recobrado su plena capacidad puede concluir libremente un contrato de trabajo sin autorización de su marido.

B) Que la mujer tiene la misma capacidad contractual que el hombre al firmar un contrato de trabajo.

MEJORAS EN FAVOR DE LA MUJER.

1. LA PROHIBICION DE CIERTAS ACTIVIDADES: trabajos nocturnos, subterráneos, los que excedan de sus fuerzas, o peligrosos para su salud o su moralidad.

2. CONDICIONES DE TRABAJO: sillas a disposición de las trabajadoras, descanso los días festivos. (en la actualidad en algunas fábricas no respetan eso).

MEDIDAS EN FAVOR DE LA MUJER.

I. La Ley asegura la protección de la mujer en cinta (EMBARAZADA) y, por consiguiente del niño, al no realizar trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen un peligro.

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

III. Los períodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilidades para trabajar a causa del embarazo o del parto.

El actual Estatuto de la mujer obrera puede resumirse en una doble proporción de igualdad de derechos con el -- hombre.

C) CONDICIONES GENERALES DE LA MUJER TRABAJADORA.

Son las normas que fijan los requisitos para la de fensa de la salud y la vida de las trabajadoras en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deban percibir las mujeres por su trabajo.

Entre los principios que regulan las condiciones de trabajo pueden mencionarse:

PRIMERO.- La imposibilidad de abatirlas en detrimen to de las trabajadoras y más allá de los mínimos reconocidos en la ley.

SEGUNDO.- La necesidad de que sean proporcionales a la importancia del servicio que preste.

TERCERO.- Que sean equivalentes para trabajos lega-

les sin establecer distingos por razón de raza, nacionalidad, - sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.

Este precepto nos remite a los principios de que el derecho del trabajo es un complejo normativo de contenido mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo igual corresponde idéntico salario. axioma que en este caso, se generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo.

Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden por lo tanto. la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón; así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Las normas referentes a las condiciones laborales constituyen la esencia del derecho del trabajo, su base y su fin, pues nacen de las exigencias cambiantes de la vida y tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación de la trabajadora y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza.

Aunque constituyen un catálogo incluso que va - ensanchando en consonancia con los reclamos de la justicia social, para efectos pedagógicos se pueden clasificar en tres categorías:

I.- Las condiciones de naturaleza individual destinadas a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno que le permita subsistir en el orden material e intelectual; se comprenden también, las disposiciones destinadas a la preservación de su vida y su salud, como por ejemplo la jornada máxima de trabajo.

II.- Esta es de naturaleza colectiva que, pretende garantizar la seguridad de los trabajadores en forma general, mediante medidas preventivas de la existencia y de la salud.

III.- Esta categoría también es de naturaleza colectiva se integra con la disposición que garantizan conjuntamente a los trabajadores el disfrute de prestaciones sociales como bibliotecas, centros recreativos o de tipo asistencial.

Entre los criterios de la Corte podemos mencionar: "CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACION DE LAS. Si un trabajador desempeña en forma habitual un determinado trabajo por el que recibe un premio fijado de antemano y la empresa estima que ese trabajo le ocasiona perjuicios económicos, para modificar las condiciones de trabajo, debe plantear el conflicto del caso, pero en modo alguno está facultado para variar (MUTUO PROPRIO), los extremos reales de la relación de trabajo", en virtud de su dinámica especial y el carácter programático del derecho del trabajo, las condiciones generales de trabajo pueden ser modificadas tanto por los trabajadores como por la empresa.

Los trabajadores podrán solicitar la adecuación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador; cuando la jornada de trabajo sea excesiva a las circunstancias económicas lo justifiquen. (artículo 57, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo). Los patrones en cambio sólo podrán solicitarla cuando las condiciones económicas lo exijan (artículo 57, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo).

El criterio de la Corte se ha manifestado a este respecto, en el siguiente sentido:

"CONDICIONES DE TRABAJO, PRESCRIPCIÓN INOPERANTE DEL DERECHO A QUE SE IGUALEN LAS".

No puede considerarse susceptible de prescripción el derecho de los trabajadores para exigir que se igualen las condiciones de trabajo ya que la desigualdad se repite de momento a momento, por lo que el derecho no puede perdonarse, pues estimar está cuestión de modo distinto equivaldría a que los trabajadores estuvieran siempre sometidos y condenados en el futuro a un estado de desigualdad, contrario a las Jurisprudencias que informan el trato de que debe gozar, lo único que ésta sujeto a prescripción es el derecho de reclamar los daños y perjuicios que de la referida desigualdad se hubieran derivado. (A.D. 1201-61. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la R.M. 28 de octubre de 1964, Cuarta Sala, informe 65. p. 16. (29)

(29). Instituto de Investigaciones Jurídicas. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. - A=CH. 3ª Edición. Editorial Porrúa UNAM, México 1989, p.p. 585 y 586.

Estos supuestos corresponden a los llamados conflictos de orden económico que en línea de principio, se promueven con el propósito de generar, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

"En línea general, las condiciones de trabajo se determinan mediante tres sistemas":

1.- A través del cuerpo individual entre la empresa y el trabajador, sistema prevaeciente en la pequeña y mediana industria o en algunos trabajos especiales, ejemplo: El servicio o el trabajo de confianza.

2.- Mediante la discusión sindical a través del contrato colectivo celebrado por la Organización Profesional mayoritaria con la empresa.

3.- Mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores. (30).

(30). Instituto de Investigaciones Jurídicas. op. cit. p. 587.

CAPITULO IV.

**LA JORNADA NOCTURNA EN LAS LABORES DE LA
MUJER TRABAJADORA.**

- A) JORNADA DE TRABAJO.**

- B) CLASES DE JORNADA DE TRABAJO.**

- C) CUANDO SE DA LA JORNADA NOCTURNA.**

CAPITULO IV.

LA JORNADA NOCTURNA EN LAS LABORES DE LA MUJER
TRABAJADORA.

A) JORNADA DE TRABAJO.

Desde que apareció en la tierra la humanidad surgió la explotación del hombre por el hombre, la jornada de trabajo ha sido una forma de producción por medio del cual el patrón obtiene los valores económicos producidos por el trabajador, y esta obtención de riqueza es más grande cuanto más larga sea la jornada.

Esto trajo como consecuencia múltiples luchas y movimientos, cuyo objetivo principal era liberarse del yugo de los explotadores a través de las limitaciones de la jornada de trabajo

Uno de los movimientos más importantes y en los que el legislador fijó su atención fué el desgaste físico y la fatiga que sufrían los trabajadores durante el desarrollo de sus labores, motivo por el cual la fijación de la jornada de trabajo es primordial, además porque con ella se determina no sólo el rendimiento del trabajador, sino también porque para su limitación, se debe tomar en cuenta una serie de factores de carácter social, fisiológico y económico que involucran al trabajador y en general, a toda la sociedad.

Así mismo puedo hacer mención que la jornada de

trabajo fué reglamentada en las Ordenanzas de los Gremios del régimen corporativo en forma arbitraria. Cuando desapareció este régimen y surgió el de la libertad industrial, la jornada de trabajo fué objeto de contratación entre trabajadores e industriales; pero como la libertad de contratación en estos casos colocaba a los trabajadores en situación desventajosa o de inferioridad frente a los patrones quienes en su afán de lucro establecieron jornadas de trabajo excesivas, forzosamente tenían que venir constantes protestas por parte de los explotados y justas peticiones de jornadas de trabajo humanas; lo cual dió margen a que el Estado interviniera mediante una acción tutelar especialmente en lo que toca al trabajo de las mujeres y de los niños.

La jornada de trabajo de ocho horas entraña una su prema conquista de las clases laborantes.

Esta conquista tuvo su origen en Inglaterra, habiendo sido "OWEN" uno de los más ardientes defensores de las ocho horas de trabajo; porque mayor labor implicaba el aniquilamiento de la clase obrera y el enriquecimiento injustificado de la clase patronal. Más sin embargo, no todas las naciones aceptaron la jornada de ocho horas; un ejemplo de esto es Francia en el año de 1848, la cual redujo su jornada de trabajo a diez horas y por Decreto de 9 de septiembre del mismo año se fijó como límite de la jornada de trabajo para adultos en doce horas y no fué sino hasta el año de 1919 cuando se implantó la jornada de ocho horas.

Así mismo en el año de 1919 se celebró en Washig--

tón una Conferencia por la Organización Internacional del Trabajo en la que se adoptó la jornada legal de ocho horas. (31)

En la época actual, podemos hablar de un derecho a la vida, un derecho al trabajo y de un derecho a la cultura, estos derechos muy bien pueden ser entendidos como el grito de rebeldía del hombre que se niega a ser considerado como un mero factor de producción.

Atendiendo a una división natural de las veinticuatro horas del día, se han agrupado estas en tres etapas, cada una de las ocho horas: las primeras ocho son para dedicarlas al desempeño del trabajo, las otras ocho al esparcimiento y educación y -- las últimas, dedicadas al reposo.

Podemos decir que en cuanto al concepto de jornada de trabajo, el maestro Guillermo Cabanellas, ha definido a la jornada de trabajo como:

"El lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador a las órdenes del patrón o empresario, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija". (32)

(31). Fernando Banera Fuentes. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. (TESIS), México 1943, p.p. 43 y 44.

COLLOTI, define a la jornada de trabajo de la siguiente manera:

"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. (33)

Por su parte, el maestro "EUQUERIO GUERRERO", dice que:

" La jornada de trabajo es el lapso de tiempo durante el cual, un trabajador debe estar disponible jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material" (34)

Podemos decir, que la jornada de trabajo implica en su definición, un elemento importantísimo como lo es la subordinación de parte del trabajador para con el patrón durante un cierto lapso de tiempo, para que este utilice su fuerza de trabajo a cambio de una contraprestación que viene siendo el salario.

(32). Guillermo Cabanellas. CONTRATO DE TRABAJO VOL. II. Editorial bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1963, p. 126.

(33). Julio Colloti. REGIMEN JURIDICO DEL DESCANSO, Buenos Aires 1964, p. 13

(34). Euquerio Guerrero. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., México 1983, p. 123.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58, nos define a la jornada de trabajo en la siguiente forma:

" Jornada de Trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo ".

Esta definición de la Ley Federal del Trabajo considera a la jornada de trabajo, como el tiempo durante el cual - el trabajador está a disposición del patrón, aunque materialmente no labore, ya que se apoya en el hecho de que el trabajador se -- obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que ocurra en las labores, no puede implicar la prolongación de la jornada, porque los riesgos de la producción son a cargo del patrón, y nunca del trabajador.

En cuanto al cómputo de la jornada de trabajo, es decir, en qué momento se inicia la jornada laboral y el límite de ésta, se han establecido dos criterios:

1. El primero de ellos señala, que el momento en que se inicia la jornada laboral se fija en el trabajo efectivamente realizado por el trabajador, esto es, se inicia el momento en que el trabajador empieza a desarrollar efectivamente el servicio para el cual fue contratado.

2. El segundo criterio establece que el momento

en que se inicia la jornada de trabajo, es desde el instante en que el trabajador permanece en la fuente de trabajo a disposición del patrón.

Considero que este último criterio no es correcto ni puede ser aceptado, toda vez que debería ser más amplio, en el sentido de que aunque no esté el trabajador dentro de la negociación, propiamente dicha, debería computarse como jornada por el simple hecho de que se encuentra a disposición del patrón.

De todo lo antes expuesto, consideramos que la definición correcta de Jornada de Trabajo, es la que se encuentra contenida en la Ley Laboral, ya que recoge los principios que se derivan de la doctrina y la jurisprudencia y tomando en consideración que la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del trabajador de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo y que éste se debe ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero, así como en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Concluyo tomando por concepto de Jornada de Trabajo el que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58, que ya se mencionó con anterioridad.

B) CLASES DE JORNADA DE TRABAJO.

Analizando las diferentes clases de Jornada de Trabajo que señala nuestro derecho mexicano, a través de nuestra Carta Magna, nos encontramos las siguientes clases de jornada de trabajo

Se menciona en el apartado "A" del artículo 123, - Constitucional fracción I, lo siguiente:

"La duración de la jornada máxima será de ocho horas"; entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general.

La duración máxima del trabajo diurno, no puede exceder de ocho horas, pero cabe aclarar que esta disposición no se aplica a las personas que desempeñan trabajos especiales, como -- son: los del servicio doméstico, hoteles, hospitales y establecimientos análogos.

El artículo 123 Constitucional, fracción II, menciona lo siguiente:

"Que la jornada máxima de trabajo nocturno sera de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y cualquier otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años".

Como podemos observar, nuestra Ley fundamental regula únicamente dos clases de jornada, que son la "DIURNA y la NOCTURNA".

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 59 establece:

"El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales".

"Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

Como podemos ver claramente la flexibilidad de la ley, que va a permitir en un momento dado, que previo el acuerdo del patrón y del trabajador, se repartan las horas de trabajo en la semana, a fin de permitir al obrero el reposo del día sábado en la tarde o de todo ese día.

El artículo 60 de nuestra Ley reglamentaria, al -- igual que nuestra Constitución, contemplan las dos clase de jornadas que son la "DIURNA y la NOCTURNA", pero además regula una más que es la jornada "MIXTA", que no es contemplada por nuestra Constitución.

"ARTICULO 60".- La jornada DIURNA, es la compren-

dida entre las seis y las veinte horas.

La jornada NOCTURNA, es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

La jornada MIXTA, es la 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 y media o más, se reputará jornada NOCTURNA.

Así mismo la Ley reglamentaria va a limitar las tres clase de jornadas que contempla, estableciendo en su artículo 61, lo siguiente:

"ARTICULO 61".- La duración máxima de la jornada sera: ocho horas la DIURNA, siete la NOCTURNA y siete horas y media la mixta.

Como podemos observar, tanto nuestra Constitución, como la Ley Federal del Trabajo, coinciden en reglamentar de igual manera a la jornada diurna y a la jornada nocturna, no así a la jornada mixta, que únicamente la regula nuestra Ley Federal del Trabajo.

No obstante que pueden hacerse diversas clasificaciones de las jornadas, considerando diferentes puntos de vista o atendiendo a circunstancias especiales que hay que tomar en cuenta en cada caso concreto, es muy aceptable la clasificación que reali

za el maestro Néstor de Buen Lozano, en su obra "DERECHO DEL TRABAJO".

1.- "JORNADA DIURNA".- Este tipo de jornada se encuentra establecida en el apartado "A", fracción I del artículo 123 - Constitucional, que dispone lo siguiente: "La duración de la jornada máxima, será de ocho horas", nuestra Ley Federal del Trabajo, - la reglamenta en la parte primera del artículo 60, que ya se mencionó.

Esta jornada tiene su razón histórica desde la edad media ya que sólo estaba limitada por un fenómeno físico, que era (la salida y el ocaso del sol), ya que no existía la luz artificial que permitiera el trabajo nocturno, de aquí que se llamara "Jornada de Sol a Sol", se incluía dentro de ésta el tiempo necesario para trasladarse de un lugar al centro de trabajo o viceversa.

En la actualidad nuestra Ley Federal del Trabajo ubica mas claramente a esta jornada en los artículos 60 y 61.

2.-"JORNADA NOCTURNA".- Es la comprendida entre las veinte y las seis horas, teniendo una duración máxima de siete horas, encontrándose reglamentada también por los artículos 60 y 61 de la Ley Ordinaria.

Esta jornada nace históricamente con el liberalismo, el que aduciendo hábilmente argumentos, logra demorar la regla

mentación de la jornada de trabajo durante el siglo pasado. Pero las consecuencias de la aplicación de esta libertad contractual de la jornada de trabajo, no pudieron ser más desastrosas y a la vez más dolorosas para los trabajadores ya que estos se encontraban en una situación inferior en relación con el patrón, ya que este es el que pone las condiciones, y los trabajadores se ven en la necesidad de aceptarlas para no morir de hambre.

Con el descubrimiento de la luz artificial y el invento de las máquinas y con el afán de lucro que imperaba en el -- siglo XIX, llevaba al patrón a imponer jornadas agotadoras de catorce y quince horas, ya que las máquinas seguían trabajando toda la noche y como consecuencia la explotación del ser humano todavía en la actualidad sigue existiendo este tipo de explotación.

Considero que es justo que el legislador haya reducido en una hora el trabajo nocturno toda vez que la fatiga, provoca en la mujer trabajadora un desgaste físico, cansancio y agotamiento, cuando se trata de labores realizadas durante la noche.

3.-"JORNADA MIXTA".- Esta comprende periodos de las jornadas DIURNA Y NOCTURNA, toda vez que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se estimará como jornada nocturna. Esta clase de jornada deberá - tener una duración máxima de siete horas y media.

Cuando un trabajador desarrolla sus actividades es

frecuente que éstas tengan lugar durante el día o por la noche, - más se presentan casos en los que sus funciones tienen lugar abarcando del horario considerado dentro de la jornada diurna y parte de la nocturna.

4.- "JORNADA ESPECIAL".- Es aquella que se da cuando se acumulan las jornadas que resultan indispensables en determinado tipo de servicios.

No obstante que la Constitución establece la duración máxima de la jornada, la Ley reglamentaria autoriza en su artículo 59 que se labore una jornada mayor, si con ello, se consigue el descanso del día sábado, de ahí que existan jornadas especiales.

5.- "JORNADA ILIMITADA".- Esta parece ser una violación total de los preceptos Constitucionales, pero si pensamos en determinados prestadores de servicios, como lo son los trabajadores domésticos, la ley reglamentaria señala:

"ARTICULO 333".- Las trabajadoras domésticas deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y - descansos durante la noche.

6.- "JORNADA EXTRAORDINARIA".- Este tipo de jornada se encuentra consignada en la fracción XI, del artículo 123 Constitucional, así como también en los artículos 65, 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

El propósito que tuvo el legislador al implantar estas limitaciones fue la de proteger a los trabajadores en su persona física, pues sería factible que los trabajadores con la ambición de ganar más, laborán más horas que las fijadas por la ley o sea (tres horas diarias ó hasta tres veces a la semana).

El artículo 66 de nuestra Ley Federal del Trabajo considera a la jornada extraordinaria como la prolongación de la jornada ordinaria, siempre y cuando medien circunstancias extraordinarias que así lo ameriten sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en la semana.

Así mismo podemos decir que se debe remunerar el tiempo extraordinario, con un cien por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria.

Si el tiempo extraordinario excede de nueve horas a la semana, nuestro artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción segunda menciona lo siguiente:

"Que el patrón queda obligado a pagar el trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que le corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley hacia el patrón!"

Podemos advertir que del tiempo extra, se originan derechos y obligaciones, tanto para los trabajadores como para el

patrón, ya que este último, tiene derecho de pedir o exigir a sus trabajadoras que laboren tiempo extra en caso de siniestro o riesgo eminente, así como por circunstancias extraordinarias.

Se puede decir que de este precepto se pretende derivar que las trabajadoras tienen la obligación de laborar, cuando lo ordene el patrón en una jornada extraordinaria permitida por la ley, es decir, nueve horas extras a la semana, pero sin que el día en que trabaje jornada extraordinaria exceda de tres horas; por tal motivo, es conveniente que los trabajadores establezcan en sus contratos colectivos de trabajo que será potestativo para los mismos aceptar o no laborar tiempo extraordinario.

En conclusión puedo decir que los derechos que se derivan para los trabajadores por laborar tiempo extra, son los de recibir una mayor remuneración.

7.- "JORNADA CONTINUA".-Según nuestra Ley Federal del Trabajo la define en su artículo 63 de la siguiente manera:"Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un - descanso de media hora por lo menos.

Aquí cabe señalar que este precepto no señala específicamente el momento en que el trabajador debe descansar, sino tan sólo establece que la media hora de reposo la deberá disfrutar dentro de su jornada por lo que deberá pactarse entre trabajadores y patrones, en el Reglamento Interior de Trabajo, las horas

y lugares en que los trabajadores podrán reposar durante su jornada; en la inteligencia de que la media hora de descanso se computará como tiempo efectivo, cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios.

Podemos decir que la jornada continua se refiere a la idea de que la trabajadora presta sus servicios desde el momento en que se estipuló su inicio de la jornada hasta el momento en que esta concluya, o sea que en esta jornada no hay interrupción.

9.- "JORNADA DISCONTINUA".- Esta jornada tiene como característica principal la ~~INTERRUPCION~~ interrupción de la jornada de trabajo de tal modo que el trabajador puede libremente disponer de ese tiempo estando éste obligado a presentarse en las partes en que se divide su jornada de trabajo. En esta clase de jornada el trabajador, interrumpe en algún momento la disposición del patrón, descansando o tomando sus alimentos, y posteriormente vuelve a ponerse a disposición del patrón para prestar sus servicios el mismo día.

10.- "JORNADA HUMANITARIA".- Es aquella que es tolerable para el trabajador en su tarea en virtud de la naturaleza.

Partiendo del apartado "A", fracción XXVII, del inciso "a" del artículo 123 Constitucional que establece lo siguiente: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. Y que en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 5º establece lo siguiente:

" Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirán efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: "

FRACCION III. "Una jornada inhumana por lo notoria-
mente excesiva, dada la índole del tra-
bajo a juicio de la Junta de Concilia-
y Arbitraje".

Los mencionados preceptos nos dan a entender que no todos: los trabajos tienen igual desgaste de energía, un ejemplo muy claro sería entre un minero y un vigilante de almacén, el primero lógicamente requiere de más energía que el segundo, ya que su trabajo es más rudo. Dicho esto podemos decir que jornada humanitaria es la jornada máxima para aquellos trabajos que requieran un desarrollo mayor de energía. Las consecuencias de este principio son el, que las autoridades mexicanas a petición de los obreros y cuando se demuestra lo excesivo de la jornada, están en la obligación de decretar la reducción, siguiendo los principios de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto a los intentos de reducción se funden en la necesidad del trabajador y no sólo en la lucha contra el paro. Dentro de esta jornada se perfila en un futuro no muy lejano, la jornada de cuarenta horas. (35)

(35). Roberto Bello Aponte. LA JORNADA DE TRABAJO COMO MEDIO DE EXPLOTACION DEL TRABAJADOR. (TESIS), México 1973. p. 26, 27 y 28.

C) CUANDO SE DA LA JORNADA NOCTURNA.

En términos generales, el trabajo nocturno es aquel realizado en la noche, tomando ésta en el sentido más restringido, no desde la puesta a la salida del sol, sino de la carencia de la luz que permita las labores luego del ocaso, hasta la claridad natural por cercanía de la aurora.

Legalmente, el comprendido dentro de determinadas horas, durante las cuales quedan prohibidos los trabajos a ciertas categorías de trabajadores, como las mujeres y los menores; y que se remunera mejor, por estimarse menos higiénica o cómoda la prestación laboral nocturna.

Así mismo por los malos medios de iluminación artificial de antaño, y por la tradicional jornada "DE SOL A SOL", el -- trabajo nocturno no ha tenido amplio desarrollo, paradójicamente, hasta el siglo de las luces: el XIX, y más aún en el siglo XX. -- Ello ha sido consecuencia del desarrollo del maquinismo, de la convivencia de utilizar muchas horas las máquinas, a fin de amortizar las pronto, y de la posibilidad de mayor ganancia que el sistema - brinda.

De la rareza antigua se pasó al abuso del trabajo nocturno. Se hizo necesaria así la intervención de la medicina -- para determinar los efectos sobre la salud de los trabajadores. - con la conclusión de que la labor nocturna es perjudicial en prin-

cipio, por lo cual debe prohibirse o limitarse en grado extremo. - Podríamos afirmar así, con un dicho popular: "QUE LA NOCHE SE HA HECHO PARA DORMIR Y EL DIA PARA TRABAJAR", y que el trabajo nocturno invierte los hábitos de la vida, basados en las leyes de la naturaleza y - que relega a los trabajadores que se dedican a él en forma continúa, por el empleo obligado a la luz artificial; además de la observación notoria de no ser el descanso diurno tan reparador como el nocturno.

Planteado el problema de si un trabajador puede negarse, o no, a la prestación del trabajo nocturno, considera COLLOTTI, que debe estimarse arbitraria la negativa del trabajador a -- aceptar el trabajo nocturno "cuando ha sido debidamente autorizado y está impuesto por las necesidades de la empresa, en vista a una mayor producción o como consecuencia de la naturaleza de las ta--reas.

Esa situación se hace más sensible cuando el trabajador ha ingresado en la empresa bajo la condición de aceptar la asignación al horario de trabajo que se dispusiere libremente sin que signifique modificación dentro de las necesidades de la producción. La negativa del trabajador a la prestación del trabajo nocturno se justifica cuando la desición unilateral de la empresa del trabajo nocturno se justifica cuando no se funda en razones de orden técnico, ni en necesidades de la producción o cuando la alteración del horario perjudica legítimos intereses del trabajador, tenidos en cuenta en la celebración del contrato de trabajo.

Así mismo podemos decir que por razones fisiológicas, familiares y morales conducen a la limitación o exclusión del trabajo nocturno para las mujeres y los menores. En tal sentido, - el primero de los Convenios de la O.I.T., fijaba en su artículo 3º la siguiente norma:

"Las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche, en ningún establecimiento industrial, - público o privado con excepción de aquellos en que únicamente están empleados los miembros de una misma familia".

Por "NOCHE" se entiende en el citado convenio que - es "el período de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo entre las diez de la noche y las cinco de la mañana inmediata.

La anotada norma ha sido ratificada por el convenio 41, relativo al trabajo nocturno de las mujeres, revisado en la Conferencia de la O.I.T., reunida en Ginebra en el año de -- 1934. (36).

(36). Guillermo Cabanellas, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, TOMO I, Editorial Bibliografía Omeba, Buenos Aires 1968. p.p. 523 y 524.

En conclusión podemos decir que la jornada nocturna, es aquella que se desarrolla entre las veinte y las seis horas, o sea la que se desempeña en un horario destinado normalmente al descanso.

CAPITULO V.

EFFECTOS DE LA JORNADA NOCTURNA EN LA MUJER TRABAJADORA.

A) FISICAS.

B) FAMILIARES.

C) SOCIALES.

CAPITULO V

EFFECTOS DE LA JORNADA NOCTURNA EN LA MUJER TRABAJADORA

A) FISICAS

Para llegar a una mejor comprensión de los problemas que plantea la jornada nocturna, es necesario tener ciertas nociones generales acerca de la actividad fisiológica, la actividad en el trabajo, y sobre todo tener una idea adecuada de los conocimientos adquiridos sobre los ritmos biológicos.

Cuando se trabaja de día y se descansa de noche, es habitual que haya variantes y éstos ocurren durante el día y sus mínimos durante la noche.

Estas variantes hacen que se esté activo de día y se descansa de noche. Al principio se supuso que esos hábitos no tenían sino un origen : los horarios de trabajo, y que bastaría con trabajar de noche y dormir de día para acostumbrar paulatinamente al organismo a sincronizarse con el nuevo ritmo de la actividad laboral.

Ahora se sabe que los sincronizadores son de dos clases : por una parte, el ritmo laboral, y por la otra, los ritmos de la familia y de la ciudad, que pueden ser independientes del primero.

Una persona que trabaja de noche y duerme de día - deberá hacer frente a una doble exigencia :

A) Tendrá que efectuar sus tareas durante el período de desactivación, lo que le obligará a realizar un esfuerzo suplementario.

B) Tendrá que dormir durante el período de activación, lo que plantea el problema del sueño diurno y de su eficacia reparadora.

De lo anterior, se concluye que el trabajador que labora en jornada nocturna debe de soportar una fátiga adicional, cuyos principales aspectos se intentarán describir a continuación:

a) VARIACION DE LOS INDICES FISIOLÓGICOS.- Los índices fisiológicos durante la noche normalmente sufren una depresión, que no desaparece en las trabajadoras que laboran en jornada nocturna se puede afirmar que esta depresión sólo se atenúa, y así ocurre con la frecuencia cardiaca y la tensión arterial, el volumen respiratorio por minuto y el consumo máximo de oxígeno. Este tipo de jornada impone por lo tanto, un desplazamiento del sueño que es - antifisiológico.

b) INFLUYE EN EL SUEÑO.- La duración del sueño diurno de la trabajadora que labora en jornada nocturna, es menor en una o dos horas por término medio que la del sueño nocturno, y esta -

abreviación es tanto más pronunciada cuanto más tarde se acueste el sujeto, como si su hora de despertar tendiera a producirse a una hora aproximadamente fija, cualquiera que fuera la hora en que se acueste.

La duración del sueño es inversamente proporcional al de la vigilia que lo precedió. Todo esto parece indicar que la activación diurna del organismo provoca un despertar prematuro; probablemente la luz, los ruidos de la familia, de la ciudad, etc., son los que inducen a que despierte.

El sueño diurno, aparte de ser más breve, es a menudo discontinuo, pues en la trabajadora nocturna los ritmos del apetito y del sueño se interfieren, y alrededor de un tercio de los casos este último se interrumpe al medio día para almorzar, comenzando a veces en forma de siesta.

La poca profundidad del sueño diurno y las muchas interrupciones que sufre, porque el sujeto despierta a menudo, y el hecho que abrevia el sueño podrían ser el origen de la sensación de malestar que frecuentemente experimenta al despertar la trabajadora que labora en jornada nocturna.

"El exceso de trabajo, o la práctica del mismo en condiciones desfavorables, puede producir en el trabajador alteraciones fisiológicas, patológicas y psicológicas. (37).

B) FAMILIARES.

Como hemos visto en el inciso anterior, existen ritmo biológicos en que la trabajadora que labora en jornada nocturna se perturba, sobre todo la salud. Sin embargo el problema que se plantea en la práctica tanto a las trabajadoras como a las empresas es más extenso, pues abarca todas las relaciones entre los horarios de trabajo y los diversos aspectos de la vida de la empresa y de la vida privada y social de las trabajadoras.

Uno de los efectos de laborar en jornada nocturna, es que perturba la vida familiar y social, pero las cosas no quedan ahí, pues la perturbación se extiende a la vida profesional e incluso a la organización de la ciudad, que la jornada nocturna tornará más compleja.

Las perturbaciones de la vida familiar son las más molestas, a juicio de las trabajadoras y sus familias.

Casi todas las encuestas destacan la influencia negativa de la jornada nocturna en la vida familiar, que se deja sentir sobre todos los miembros de ésta: la trabajadora, su esposo y

(37). Cabanellas Guillermo. op. cit. pág. 91.

y de sus hijos. Quien trabaja de noche en forma alternada, atribuye más importancia a una vida familiar satisfactoria, porque es un factor de equilibrio cuando en ella se encuentran relajamiento y sosiego, y no tensiones y enfrentamientos.

Las consecuencias de laborar en jornada nocturna fija o alternada parecen afectar a dos aspectos de la vida familiar; el aspecto práctico de la organización de la vida hogareña cotidiana y la vida del grupo familiar como tal, incluidas las relaciones entre sus miembros.

En cuanto a la organización de la vida hogareña cotidiana, las diferencias entre los horarios del trabajador y de su familia tienden a desorganizarlas.

Una persona que trabaja de noche en forma fija o alternada se ve obligada:

a) Someterse a las costumbres de su familia, interrumpiendo incluso su sueño diurno para almorzar.

b) Someter a su familia a su propio horario, lo que a veces no es factible cuando es muy numerosa.

c) Seguir un ritmo parcialmente independiente al de su familia, que la aleja de la convivencia familiar.

En cualquiera de estos casos, se presentan dificultades en la preparación y organización de las comidas, en los quehaceres domésticos y en el cuidado de los niños, dificultades que varían según los turnos de trabajo cuando son alternados. Los esposos de las trabajadoras opinan que consideran el trabajo de su cónyuge en turnos rotativos como una carga debido al continuo cambio de las horas de comida.

Las actividades de los otros miembros de la familia, dificultan el sueño diurno de la trabajadora, y la necesidad de respetar su reposo es sentida constantemente por aquellos como una restricción de su libertad.

Para este caso puede haber dos actitudes por parte de los otros miembros de la familia; o modifican su ritmo de vida durante el reposo del trabajador, o no lo modifican y consideran que la necesidad de perturbar su descanso les ocasiona una molestia.

Los trastornos de la vida familiar que se deben a laborar en jornada nocturna alternada, son producidos por dos causas: la de sincronización de las actividades y los ritmos de vida, y los continuos cambios que produce la alternación de los horarios.

Las comidas en familia que pueden considerarse el mejor momento para la comunicación entre sus miembros, tienden a

ser menos frecuentes, pues sólo el turno nocturno permite que la esposa y madre esté presente en las dos comidas de cada día, pero al precio de interrumpir su sueño.

El trabajo nocturno alternado crea para el cumplimiento de las obligaciones familiares en materia de educación de los hijos, dificultades en la que la mayor parte de las trabajadoras son muy sensibles y que se presentan no sólo mientras están asignadas al turno de la noche sino también al de la tarde.

Es necesario señalar, que son las mismas trabajadoras que se encuentran en determinadas situaciones familiares las que más aprecian el trabajo alternado; a los que están separados de su familia les permite agrupar sus días de descanso para pasarlos junto a ella; en las familias en la que algunos miembros -- están mal avenidos, permite evitar una separación si estas aprovechan el trabajo alternado para reducir su vida en común, y de hecho los matrimonios que comienzan a tener dificultades conyugales, buscan a veces esta forma de organización del tiempo de trabajo.

C) SOCIALES.

Podemos afirmar que la vida "SOCIAL" del trabajador que labora en jornada nocturna, es idéntica a la de la trabajadora diurna, en lo que se refiere a las relaciones con sus amistades. -

aún cuando sus contactos de este tipo son menos regulares. Realmente, no se ha encontrado una diferencia significativa entre quienes laboran una jornada nocturna alternadamente y quienes lo hacen siempre de día por lo que toca a la frecuencia con que visitan a sus amistades, pero las primeras tienen menos amigos y este círculo es más restringido en las relaciones ya que encuentran más dificultades para hacerse de nuevas amistades.

Un gran número de trabajadoras de turnos rotativos opinan que el trabajo obstaculiza su vida social, aunque los contactos con las amistades se facilitan cuando no se trabaja el domingo, y puede dedicarse a la familia y a los amigos y pasa a ser el día especialmente reservado a los encuentros sociales.

Las actividades colectivas del trabajador, como pueden ser las deportivas, culturales y otras semejantes, son las más perjudicadas por los horarios nocturnos, que les impiden participar en ellas con regularidad; por ese motivo a veces se le excluye y otras es ella misma quien decide abandonarlas, ya que participar regularmente en ellas le será más difícil cuanto más frecuente -- sean las actividades.

En el caso de las trabajadoras que vienen de provincia a las grandes ciudades, el laborar en jornada nocturna, aumenta su aislamiento y obstaculiza su integración a la sociedad.

En cuanto a los efectos de la vida laboral de la trabajadora que labora jornada nocturna, en ella encontramos una variación de índices tales como el rendimiento, la seguridad y el ausentismo. En cuanto al rendimiento, se considera que las personas que trabajan por turnos rotativos rinden menos de noche que de día y se puede suponer que esto se debe al efecto de la fatiga excesiva que ocasiona el trabajo nocturno y el deterioro del rendimiento durante la noche, resulta ser especialmente evidente cuando la alteración entre los turnos es poco frecuente y en el caso de la segunda semana de trabajo nocturno.

Se puede afirmar que la jornada nocturna no se ha encontrado que se incrementen los accidentes de trabajo en una proporción digna de ser tomada en consideración, de donde se concluye que la frecuencia de los accidentes, no guarda relación con la hora de la realización del trabajo y que con ello influyen más otros aspectos: como los ritmos de trabajo, las presiones emocionales y el clima, etc. (38)

Podemos decir que la conclusión general de este capítulo en cuanto a los efectos de laborar en jornada nocturna en la vida familiar y social de las trabajadoras sería el de buscar nue-

(38). Sivadán Paul y Amel Roger PSICOPATOLOGIA DEL TRABAJO, Editorial Reus S. A., Madrid 1972. p: 79.

vas formas de organización del trabajo nocturno que hiciera posible reducir su duración a fin de permitirle a las trabajadoras el cumplimiento de sus responsabilidades familiares como es el cuidado de los hijos y la atención al esposo, así como las sociales.

Segun las versión de algunas madres que entreviste que por lo regular los pequeños se enferman más por la noche, y que es un problema para ellas atenderlos ya que trabajan de noche.

Así mismo hicieron mención que por el hecho de tra bajar una jornada nocturna se les crítica, y no las respetan, sino que les atribuyen otras cosas, también mencionan que estan expuestas a serios peligros cuando salen a trabajar, como es el mes de diciembre que amanece más tarde, aún siendo las seis de la mañana, y tienen que salir de sus hogares todavía estando obscuro y ello provoca que las asalten por gente mal viviente. todo esto es lo que manifesto un grupo de madres de la fábrica de telas que se encuentra en Tlanepantla, Estado de México.

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

- 1.- El objetivo principal del presente trabajo es el de mostrar a grandes rasgos que la mujer trabajadora es víctima de una sobre explotación, porque su jornada de trabajo es más excesiva que la del hombre, ya -- que además de trabajar en las fábricas, lo hace también en el hogar.

- 2.- Referente al concepto de "MUJER" es correcta al decir que es la per--sona del sexo femenino, y que abarca tanto a la púber, casada y viuda. Ya que desde el punto de vista biológico se entiende por mujer a las mayores de doce años.

- 3.- La mujer se ve en la necesidad de trabajar no tanto porque a esta le agrade, sino porque no es posible el sostenimiento del hogar por una sola persona, por lo que no le queda otra alternativa más que la de trabajar o de adoptar trabajos nocturnos o mal remunerados para -- poder satisfacer sus necesidades primordiales, tanto de ella como - de sus hijos. De ahí surge la explotación de las trabajadoras. Un - ejemplo de esto son las costureras, las cuáles realizan trabajos -- nocturnos y reciben un salario ínfimo en relación al trabajo desa--rrollado.

- 4.- Es falso que la mayor parte de las mujeres trabajen hasta los vein--ticinco años , edad en que contraen matrimonio y se retiran debido a la educación tradicionalista que han recibido, ya que podemos apreciar

en la actualidad que aunque la mujer esté casada sigue trabajando para poder contribuir al sostenimiento de su hogar.

- 5.- En el capítulo Tercero de la tesis realizada en forma sencilla hacemos un pequeño análisis de los antecedentes históricos en México del trabajo de la mujer desde los Aztecas hasta el México Independiente.
- 6.- Respecto a las mejoras en favor de la mujer que se menciona en el -- Capítulo III, inciso "B", en el que se prohíbe realizar ciertas actividades tales como: el trabajo nocturno, subterráneo, así como los - que excedan de sus fuerzas o peligren su salud o moralidad. ES falso porque en la actualidad vemos en la mayoría de las veces trabajando a mujeres jornadas nocturnas que ponen entre dicho su moralidad o peligren su salud al trabajar horas excesivas y trabajos pesados.
- 7.- Los efectos que producen en la mujer la jornada nocturna, es que afecta a esta físicamente en su persona porque altera su organismo. En su familia porque debido a estos trabajos, no les proporciona los cuidados necesarios a los hijos y al esposo. Y sociales en cuanto a que ella no puede convivir con sus amistades porque cuando llega de trabajar lo único que quiere es descansar para poder recuperar sus fuerzas. Por - ello debemos estar conscientes de que a la mujer no debería permitírsele trabajar jornadas nocturnas, porque viene a afectar toda su vida.

8.- Como punto final del presente trabajo, consideramos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debería de crear un organismo que se encargará de hacer visitas mensuales a las fábricas en donde tienen a mujeres laborando, para ver si se cumple con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 166, en cuanto a la protección de ciertos trabajos nocturnos, pesados, peligrosos e insalubres, que se les está prohibido a ellas como mujeres.

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

- 1.- Alonso García Miguel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Ariel, Madrid 1973.
- 2.- Bermúdez Cisneros Miguel. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Cárdenas, México 1978.
- 3.- Bialostosky de Chazán, Sara. CONDICION JURIDICA DE LA MUJER EN MEXICO, Editorial U.N.A.M., Facultad de Derecho, México 1984.
- 4.- Briceño Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Editorial Harla, México 1985.
- 5.- Cabanellas, Guillermo. CONTRATO DE TRABAJO, PARTE GENERAL, Buenos Aires, - 1978.
- 6.- Castorena J., Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO, México 1932.
- 7.- Cabanellas, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, TOMO I, Buenos Aires 1968.
- 8.- Caldera, Rafael. DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, Segunda Edición, Editorial el Ateneo, Buenos Aires 1960.
- 9.- Chang, Ligia. FORMACION PROFESIONAL PARA LA MUJER, O.I.T., Montevideo 1976.
- 10.- De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1980.
- 11.- De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1980.

- 12.- Dávalos Morales, José. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México 1985.
- 13.- Delgado Moya, Rubén. EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE, Editorial Porrúa, México 1977.
- 14.- Grimal, Pierre. HISTORIA MUNDIAL DE LA MUJER, Editorial Grijalvo, México 1974.
- 15.- Jacques, Soustelle. LA VIDA COTIDIANA DE LOS AZTECAS EN VISPERAS DE LA -- CONQUISTA, Segunda Edición, Editorial Fondo de Cultura Económica, México 1970.
- 16.- Lindsay Elmendor, Mary. LA MUJER MAYA Y EL CAMBIO, Editorial S.E.P., Seten tas, México 1973.
- 17.- Navarro Gutierréz, Abel. DIFERENCIA ENTRE EL CONTRATO SINGULAR DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO, Editorial U.N.A.M., México 1966.
- 18.- Pérez Botija, Eugenio. LAS NUEVAS DOCTRINAS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1945
- 19.- Rendón, Teresa. LA MUJER TRABAJADORA, Congreso del Trabajo I.N.E.T., Cuaderno 5, México 1975.
- 20.- Ruz, Alberto. EL PUEBLO MAYA, Editorial Salvat, México 1981.
- 21.- Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., México 1980.
- 22.- Virve, Pío. LA OBRERA TEXTIL, Segunda Edición, Editorial U.N.A.M., Facultad de Ciencias Políticas, México 1982.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA.

I.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 65ª Edición Actualizada, por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, México 1991.

II.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Colección Porrúa, 89ª. Edición, México 1990.