

223
223

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

EL TRABAJO DE LAS MUJERES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA DEL PILAR PATRICIA CHAVEZ FLORES

MEXICO, D. F.

1993

**TESIS CON
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.

EL TRABAJO DE LAS MUJERES

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

	PAG.
I N T R O D U C C I O N	1
1.- Concepto de trabajo de las mujeres	3
2.- Concepto de patrón y trabajador	4
3.- Concepto de relación de trabajo	10
4.- Concepto de salario	13
5.- Concepto de contrato de trabajo	15
6.- Concepto de trabajos prohibidos	17
7.- Concepto de protección a la maternidad	18

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.- En la edad antigua	20
2.- En la edad media	21
3.- En la edad contemporánea	22
a) El industrialismo	24
a.1. La mujer durante la época precolonial	27
a.1.1. La mujer durante la época colonial	28
a.1.1.1. La mujer a partir de la independencia	30
b) La Ley Federal del Trabajo de 1931	34
c) Reformas a la Ley de 1962	42
d) La Ley Federal del Trabajo de 1970	46
e) El movimiento protector de la mujer	49
4.- Protección al contrato de trabajo	52

CAPITULO III

ANALISIS DEL TEMA DE ACUERDO AL DERECHO

1.- En la Doctrina :	
a) Estado actual del trabajo de la mujer	54

b)	Requisitos del contrato de trabajo de la mujer	59
c)	La maternidad en México	64
d)	Principios fundamentales protectores de la maternidad	68
e)	Protección laboral de la mujer	71
f)	Protección legal de la mujer	73
g)	Proyectos de reforma	78
h)	Evolución de las medidas de protección a la maternidad	79
i)	Prohibiciones por razón de embarazo y maternidad	82
2.- En la Constitución :		
a)	Las reformas constitucionales y legales de 1974	84
b)	El artículo 34 y 115 Constitucional y sus reformas	90
3.- En la Ley Federal del Trabajo :		
a)	Propósitos de la Ley en su artículo 165	96
b)	Artículo 167, de las labores peligrosas e insalubres	97
c)	Derechos de las madres trabajadoras	98
d)	Servicios de guardería infantil	101
e)	Creación de un órgano especializado en vigilar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras.	106

CAPITULO IV

ESTUDIO Y CRITICA DEL DERECHO COMPARADO

1.-	El trabajo de las mujeres en Europa	108
2.-	El trabajo de las mujeres en Norteamérica	117
3.-	El trabajo de las mujeres en Latinoamérica:	121
a)	Argentina	122
b)	Bolivia	126
c)	Colombia	127
d)	Panamá	128
e)	Perú	129
f)	Uruguay	129
g)	Venezuela	130
h)	Chile.	131

CONCLUSIONES	136
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	138
--------------	-----

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

Desde que el hombre hace su aparición en la tierra ha tenido la necesidad de trabajar, procurando en esa forma los bienes necesarios para su supervivencia. Han influido los factores socioeconómicos y políticos a la clase trabajadora, la cual ha despertado y se ha revelado contra las injusticias que se venían imponiendo a favor de los poseedores del capital, se ha tratado aunque a pasos lentos de mejorar las condiciones de trabajo, principalmente las normas protectoras de los derechos de las mujeres trabajadoras.

Causan nuestra inquietud los problemas relativos al trabajo de las mujeres, reglamentado en forma especial en el Título Quinto de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, en relación con la garantía Constitucional consagrada en el artículo 4o. de nuestra Carta Magna, en el sentido de que el hombre y la mujer son iguales jurídicamente - hablando, basándonos en dicha garantía para saber si se cumple o no - en su totalidad, pues realmente las mujeres se encuentran en un estado de inferioridad y desventaja dentro del derecho del trabajo. Lo -- cual ha despertado nuestra curiosidad para la elaboración de esta tesis, con la finalidad de proporcionar información a las personas interesadas en el tema y de que el legislador vigile estrechamente el cumplimiento de las normas protectoras de la mujer trabajadora.

El presente trabajo está dividido en cuatro partes, el primer capítulo contiene los conceptos generales que han servido de base

a nuestros temas, como son los conceptos de : trabajo de las mujeres; patrón; trabajador; relación de trabajo; salario; contrato de trabajo y trabajos prohibidos, señalándose la protección a la maternidad, lo cual es de gran importancia por su condición biológica y fisiológica.

El capítulo segundo contiene los antecedentes históricos, - por ser de trascendencia en los cambios legales y sociales contemplándose en el : la condición de la trabajadora en la edad antigua, media y contemporánea, incluyendo en ésta el industrialismo; pasando a ser un pequeño paréntesis para conocer la situación de la mujer en la época precolonial, colonial e independencia, que son antecedentes al industrialismo; para seguir con la Ley Federal de 1931 y las reformas a la Ley de 1962; así como la Ley Federal del Trabajo de 1970; el movimiento protector de la mujer y la protección al contrato de trabajo.

El tercer capítulo incluye, el análisis del tema de acuerdo al derecho, a tratar en : la Doctrina; la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

El cuarto y último capítulo contiene el estudio y la crítica del derecho comparado en relación al trabajo de las mujeres en : - Europa; Norteamérica y Latinoamérica. En los dos primeros lo haremos en forma muy sucinta por no tener bastante material en nuestro idioma.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

El trabajo de la mujer ha ido unido al de el hombre hasta fechas recientes, conservando parecidas características y uniendo a la fisiología femenina las desventajas de un trato desigual e injusto que la situó en condiciones de inferioridad respecto a éste.

Es por eso que hoy en día se encuentra regulado en los mismos términos que el trabajo de los hombres y en forma especial en su título quinto de nuestra Ley Federal del Trabajo y no porque ésta sea una disposición discriminativa para la mujer, sino que su propósito es protegerla y cuidarla por razones de orden biológico y social para la conservación del hogar.

1.- Concepto de Trabajo de las Mujeres :

Antes de entrar a nuestro tema es necesario recordar en forma breve qué es el trabajo y trabajar. Como se nos ha dicho, trabajo, es la acción y efecto de trabajar o como menciona nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo ocho, segundo párrafo, que dice que el trabajo es " Toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio." Mientras que trabajar, es realizar una acción física o intelectual, según nuestro diccionario para juristas.

Partiendo de esto, ahora analizaremos lo que es el trabajo -

de las mujeres, haciendo mención al concepto de Ramón Bayod y Serrat, - que nos dice; " que el trabajo de las mujeres, es la expresión que se emplea usualmente para designar la situación especial de la mujer incorporada a las tareas laborales, y que comprende legalmente disposiciones a regular su trabajo en función de su peculiar personalidad -- principalmente en lo que respecta al trabajo nocturno, horas extraordinarias, trabajos prohibidos, etc." (1)

Podemos concluir que dentro de esta definición se encierra - lo que ya hemos mencionado con anterioridad, la lucha por la existencia y el derecho de proteger a la mujer por razones biológicas y facilitarle los medios para que pueda cumplir con su función maternal.

Conviene destacar cómo están íntimamente conectados los conceptos de patrón y trabajador, ya que son figuras importantes para que exista la relación de trabajo y el contrato de trabajo, y estando la - mujer contemplada en los mismos términos que el trabajo de los hombres ella se encuentra incluida como trabajadora, señalaremos ahora el concepto de patrón y trabajador.

2.- Concepto de Patrón y Trabajador :

El hombre como han mencionado algunos tratadistas es la célula

(1). BAYOD Y SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. Reus, España, 1969, - p. 356.

la cuya existencia y vida de relación con nosotros constituye la substancia de las comunidades humanas.

Es de él y para él de donde nace el derecho, de lo que se deduce que el hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que broten de las normas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica; el hombre por su sola cualidad de hombre es persona.

De esta manera encontramos que los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son : Los trabajadores y los patrones, figurando como parte de ellos algunos conceptos que son indispensables-precisar.

Siendo el término de trabajador importante, diremos con repecto al vocablo ; nos parece más perfecta la voz trabajadores porque comprende todos los tipos posibles y hace referencia a la actividad general del trabajo, mientras que la palabra obrero parece referirse sólo al carácter manual.

En el derecho antiguo se habla de mozos, jornaleros o peones como trabajo agrícola; se les llama aprendices u oficiales en la industria; dentro del trabajo doméstico se les conoce como criados y a los protegidos por el seguro serán empleados o asegurados.

Siendo el trabajador el sujeto fundamental para el derecho del trabajo, señalaremos quién tiene tal carácter para aplicarle los

preceptos contemplados en nuestra Ley Federal del trabajo.

Sobre esto el artículo tercero de la Ley de 1931, señalaba - que trabajador es " Toda persona que presta a otro, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. "

Acerca de la deficiencia de este concepto se discutió mucho, ya que expresa que el trabajador es toda persona y las personas jurídicamente hablando pueden ser, físicas o morales y el trabajador, de --- acuerdo con el criterio unificado de diferentes juristas, nunca puede ser una persona moral, al empeñarse en esta denominación, creemos que la persona física o jurídica, es el sujeto titular de derechos y obligaciones. Y con respecto a si el servicio prestado puede ser material o intelectual o de ambos géneros, no se puede aceptar por que lesionamos los intereses de la persona humana, ya que por más intelectual que sea un servicio tendrá algo de material. Según Baltasar Cavazos Flores , - trabajador es " Toda persona física que presta a un patrono un servicio de cualquier naturaleza en virtud de una relación de trabajo".(2)

Dentro de esta definición encontramos a la persona física -- que labora con tal carácter y el servicio que presta será de cualquier forma haciendo la sustitución del contrato de trabajo por una relación laboral.

Para Gaspar Bayón Chacón y P. Botija, trabajador es " Toda - persona que participe en la producción, mediante el ejercicio volunta-

(2). CAVAZOS FLORES, Baltasar. Matar et Magistra y La evolución del Derecho del Trabajo. Bibliográfica Omeba, Argentina, 1964, p. 63.

riamente prestado de sus facultades intelectuales o manuales, ya prestando un servicio, ya ejecutando una obra, a uno o varios patronos o empresarios, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo su dependencia y mediante una remuneración de cualquier clase y forma ". (3)

Estamos de acuerdo con esta definición, pero en su último párrafo se podría entender que tal remuneración puede hacerse en mercancías, en vales o cualquier otro substituto de la moneda y no en dinero efectivo de curso legal, ya que tal remuneración es una estimulación para el trabajador.

A pesar de que se ha dicho muchas veces que hay trabajadores que no trabajan y otros que no son trabajadores, han sido siempre considerados como tales. Por eso la remuneración al trabajo lo estimula para mejorar su nivel económico.

Por nuestra parte haremos mención a la definición del artículo ocho de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice que " Trabajador es, toda persona física, que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. "

Dentro de este concepto se hace la aclaración del trabajador como persona física y no como anteriormente, donde sólo se mencionaba a la persona, originando confusión por incluirse a las personas morales.

(3). BAYON CHACON, Gaspar y Pérez Botija. Manual de Derecho del Trabajo. Libros Jurídicos, España, 1964, p. 308.

Las personas morales no pueden ser trabajadoras, y no sólo -- porque así lo dispone la definición, sino porque la actividad laboral-- regulada por nuestro derecho, es una actividad humana, desarrollada só lo por hombres y nunca por las personas morales.

Dentro del concepto se requiere a la persona física, para -- que preste su trabajo a otro y lo haga en forma personal. Ahora la pre tación del trabajo debe ser subordinado, consistiendo la subordinación en mandar y ser obedecido, siempre y cuando el trabajo sea el estipula do y durante la jornada de trabajo, por ser esta la nota característi-- ca del trabajador.

Aunque algunos juristas estén en contra del concepto de su-- bordinación, que entraña que el patrón es el amo, y el trabajador es -- un esclavo, por tanto la subordinación se debe sustituir por relación-- laboral o concreto.

Creemos según lo anterior, que no toda subordinación implica esclavitud, pues el trabajador prestará su trabajo en forma libre y -- por su propia voluntad y que sea conforme a la ley, así como remunera-- do mediante el pago de un salario.

Concluyendo, el trabajador es la persona física, que libre-- mente presta a otra un trabajo personal subordinado, lícito y a cambio de una remuneración.

Por su parte el patrón también juega un papel importante den-- tro de la relación individual del trabajo, por ser él el resultado de--

la contraposición en que éste, lógicamente, debe estar con respecto al trabajador. Y porque la mujer al ser una trabajadora, entrará a una relación de trabajo, donde existirá como empleador la persona que ocupa sus servicios.

Concepto de Patrón :

Después de ver que uno de los elementos del trabajador es la relación de coordinación con el patrón para que se generen derechos y deberes recíprocos, señalaremos brevemente el concepto de patrón.

Patrón, viene de patrono, señor, amo, protector. Anteriormente existía una amplia gama de nombres usados para identificar al acreedor del trabajo. Veamos empleador, que expresa la idea de un sujeto -- que utiliza los servicios de otros en una relación de trabajo en forma subordinada, pero éste se confunde con intermediario.

También se le llama dador de trabajo, término que se escuchó mal por ser el trabajo un derecho y deber social, al igual que el dador de empleo, se le llama también locatario, principal, patrón, patrono y empresario cuyo defecto es menos jurídico y es económico, dándole un carácter mercantil. Quedándonos con el concepto que marca nuestra Ley. Para Juan D. Pozzo hablar de " Patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia, en su beneficio mediante retribución ". (4)

(4). D. POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. - Ediar, Argentina, 1961, p. 150.

Estamos de acuerdo con esta definición ya que el trabajador-prestará sus servicios mediante retribución y en beneficio del patrón.

El artículo diez de la Ley Federal del Trabajo, señala que - " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores " .

Este concepto cae en el error del artículo tercero de la Ley de 1931, al afirmar que patrono es la persona física o moral que emplea los servicios de otra; y esa otra será una persona física o moral y recordemos que el trabajador tiene que ser una persona física. Y en lo que se refiere al elemento subordinación la omite al igual, la obligación de pagar el salario.

Ya vimos como es necesaria la identificación del patrón en estrecha relación con el trabajador, el cual dentro del trabajo de la mujer será quien le otorgará la protección y prestaciones a que tiene derecho al ser madre trabajadora, así como los servicios prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, todo esto derivado de la relación del trabajo que se desprende y que a continuación veremos.

3.- Concepto de Relación de Trabajo :

Se dice que es la que existe por mero hecho de que una persona trabaja para otra, en condiciones de subordinación independientemente de que exista o no contrato de trabajo. Creemos que la relación será entonces el vínculo de derechos y deberes entre dos o más personas.

Lo que distingue a la relación de trabajo es el elemento de subordinación que implica la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido, siempre que sea dentro de las horas de trabajo. En la relación de trabajo los derechos y obligaciones son recíprocos en forma simulácea.

La diferencia como veremos más adelante, entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo, donde su elemento esencial es la subordinación, se atenderá al momento de su nacimiento. El artículo veinte de la Ley Federal del Trabajo dice que " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. "

Este concepto no distingue, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos se contemplan el servicio personal subordinado y el pago de un salario, a lo que Baltasar Cavazos Flores; señala que " la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. "

Pudiendo existir contrato de trabajo sin relación, la cual se da cuando aún no se ha comenzado a prestar el servicio, aunque realmente la existencia de la relación de trabajo presume la existencia del contrato de trabajo, porque el que presta un servicio personal y el que lo recibe, presume el vínculo laboral, y la falta de contrato -

escrito es imputable al patrón.

Néstor de Buen Lozado, dice que la relación de trabajo como-
ya se ha dicho inicia en el momento en que se presta el servicio.

Siendo la relación de trabajo entre patrón y trabajador y de
ellos entre sí, vinculados a través de derechos y deberes impuestos --
por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo su--
bordinado. Dentro de los elementos de la relación de trabajo, Mario de
la Cueva nos da los siguientes :

- " a) dos personas .- que son el patrón y el trabajador,
- b) una prestación de trabajo,
- c) la subordinación, y
- d) el salario. " (5)

Otros autores les llaman, al patrón y al trabajador, elemen-
tos subjetivos, y elementos objetivos a la prestación de un trabajo --
personal subordinado y al pago de un salario.

Como anteriormente ya habíamos contemplado cada uno de los -
elementos anteriores en el concepto de trabajador, ya no es necesario-
decir en que consisten cada uno de ellos, pero si vemos como es de --
gran importancia la relación de trabajo, para crear ese vínculo entre-
el patrón y el trabajador, pues sin ellos no existiría el deber de --
prestar el trabajo y el derecho a un salario.

(5). DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. décima
edición, Porrúa, México, 1985, p. 199.

4.- Concepto de Salario :

Conviene destacar que la palabra salario, viene del latín salarium, de sal y que significa remuneración. Ya que anteriormente se acostumbraba a dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes-domésticos. Algunos otros lo denominan sueldo, que es una variante de la palabra soldada o retribución que recibía el sujeto integrante de las huestes del Rey; o le llaman remuneración o jornal.

Se dice que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena, otros le llaman renta o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo. Por lo tanto el salario es la -contraprestación del trabajo, a éste se le atribuye como patrimonio -del trabajador además de asegurar con el la salud y la vida. En el punto tercero del Proyecto de Versalles dice " Pago a los trabajadoras - de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprenda en cada época y en cada país. " y la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, tiene un párrafo en su artículo quinto, -- respecto al salario; " Nadie puede ser obligado a prestar trabajos -- personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento."

Siendo una de las obligaciones del patrón al celebrar un contrato de trabajo el pago de un salario remunerativo.

Cabe agregar que el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario " Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo " y se integra según el artículo 84 de - la Ley con, " Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratifi- caciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestacio- nes en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue

al trabajador por su trabajo. "

Ya recalcamos que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido pagarlo con mercancías, ni con vales, o fichas que sustituyan la moneda. El salario no consiste -- únicamente en el dinero que debe pagar el patrón al trabajador, sino -- que además de esa prestación, están comprendidas en el mismo, todas -- las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del trabajador. Concluyendo por lo tanto que el salario en efectivo es una su -- se determinada de monedas de curso legal, y el salario en especie es -- el que está constituido por bienes distintos a la moneda, es decir, -- servicios que se entregan al trabajador por su labor.

Dentro de lo que es el salario, se dice que la mujer no neca -- sita percibir una retribución igual a la del hombre, porque no tiene -- como éste que mantener una familia, pero es mentira ya que ella se va obligada a sostener también a sus familiares, siendo el salario una -- contraprestación del esfuerzo del trabajador, de ahí que a la mujer en comparación con el hombre, el trabajo producido por ellas era más bar -- to, bajo el pretexto de que la mujer no rinde igual que el varón, y al no poderse valorar igual su actividad, se le llamó media fuerza, insia -- tiendo que el salario femenino no suele ser fundamental, sino comple-- mentario en la familia y, por tanto se justificaba el que fuera infe-- rior al masculino.

Resumiendo así al salario justo como el que satisface las -- exigencias de la vida humana, material, social, moral e intelectual, -- para que el hombre viva y eduque a sus hijos. Cosa que no se dá, por-- que el salario no es suficiente para satisfacer las necesidades míni--

mas de la familia, por lo que la mujer se ve en la necesidad de salir de su hogar y contribuir así a la economía familiar, y porque a través del salario busca también su bienestar y progreso, a pesar de que no - tenga ninguna preparación a diferencia de las mujeres que tienen un -- grado académico, que le permita obtener una mayor oportunidad laboral - con un ingreso superior, pero esto resulta insuficiente ya que se le - hace a un lado, para ocupar algunos puestos.

5.- Concepto de Contrato de trabajo :

El trabajo de la mujer, como el de cualquier otra persona se regula primordialmente por las condiciones generales preceptuadas en - la Ley y en el Contrato de Trabajo. Existirá por tanto Contrato de Trabajo entre una mujer y un patrón, en el momento en que voluntariamente ella concierte con él, en la ejecución de una obra o la prestación de un servicio, bajo la dependencia de él, mediante una remuneración.

Conviene señalar lo dispuesto por el artículo 20, párrafo segundo, que dice que el " Contrato individual de trabajo, cualquiera -- que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una per-sona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, me---diante el pago de un salario". Algunos juristas mencionan que el artí-culo 20 de la Ley, confunde el concepto de contrato de trabajo con el de relación de trabajo, ya que en ambos casos manifiesta que se trata de la prestación de un trabajo subordinado, mediante el pago de un sa-lario.

La diferencia es que en el contrato de trabajo, se perfeccion

na por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de --
trabajo, se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio. Puede --
por lo tanto existir un contrato de trabajo, sin relación laboral. aun
que la existencia de la relación de trabajo, hace que se presuma la --
existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio perso-
nal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de
contrato escrito es imputable al patrón.

Para Mario de la Cueva, el contrato estriba " En que el tra-
bajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a dispo-
sición del patrono a partir de la fecha estipulada y el empresario ob-
tiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el sala-
rio. Por lo tanto al iniciarse la prestación de trabajo, se forma --
automáticamente la relación de trabajo, la que vivirá dentro de las --
normas del estatuto laboral. " (6)

Los efectos del contrato son los mismos que se producen en -
cualquier contrato, en el que se tiene que cumplir con derechos y deber
es por ambas partes.

Ya que una vez iniciado el servicio, la relación de trabajo,
se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida indepen-
diente, sometida a las disposiciones legales, concluimos por tanto que
puede existir contrato de trabajo o no, pero la relación de trabajo na
cerá, cuando empiece a prestarse el servicio.

(6). DE LA CUEVA, Mario. ob. cit., p. 193.

6.- Concepto de Trabajos Prohibidos :

Llamamos trabajos prohibidos, el que por extremo riesgo, insalubridad inevitable, inmoralidad manifiesta u otra causa que perjudi que con certeza o probabilidad, queda excluido por decisión de la autoridad, ya sea para todos los trabajadores, o para algunos por causas - de edad, sexo o alguna otra causa.

Mientras que los trabajos peligrosos, son aquellos cuya ejecución implique un serio riesgo para la integridad corporal del trabajador.

Sabemos ya, cuales son los trabajos prohibidos y peligrosos- ahora enfocándolos al trabajo de la mujer, el artículo 166 de la Ley - Federal del Trabajo menciona que , " Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en - horas extraordinarias. "

Todo esto con el fin de proteger a la mujer durante el periodo de embarazo y de lactancia, porque durante este periodo pre y postnatal, es más susceptible de resultar afectada.

Considerando también, el artículo 167 de la Ley, que menciona que son " Labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza

za del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto. "

Todo esto como se ve, es con el fin de proteger la maternidad y fortalecer a la familia.

7.- Concepto de Protección a la Maternidad :

La salud de las trabajadoras, así como su integridad corporal, revisten gran importancia y la maternidad exige una protección especial, creándose normas protectora con respecto a los riesgos de trabajo, los accidentes y las enfermedades, y el prevenir abortos y partos.

La madurez física y la constitución fisiológica o anatómica del trabajador son factores relevantes, que no pueden ser pasados por alto por la disciplina jurídica, ya que el Estado se preocupa por la integridad biológica del trabajador menor y de la mujer, la cual va -- desde la prohibición del trabajo nocturno, de trabajos peligrosos, insalubres o que atenten contra la moralidad, protección a la maternidad pero esto no limita los derechos de la mujer, porque existe una igualdad de derechos.

Los biólogos y fisiólogos demostraron que la mujer en confrontación con el hombre, posee menos resistencia a los trabajos extenuantes, por eso se recomienda evitar los trabajos complicados y dividirlos en actos más sencillos que no requieran de esfuerzo extenuante,

y multiplicar los intervalos de reposos.

La función de la protección a la maternidad, es un privilegio que deriva de su sexo, facilitándole a la mujer los medios para cumplir con su función maternal, ya que su organismo no tolera trabajos rudos.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

Sabemos que la historia del trabajo, sirve para fijar los caracteres que influyen en los antecedentes que corresponden al trabajo de las mujeres y los menores, los cuales son comunes por su coincidente estado de indefensión social y física. En todas las etapas de la -- historia la mujer aparece en su condición de trabajadora, trabajando -- la tierra, cuidando al ganado, ha sufrido la esclavitud y vivido la -- servidumbre, ha sido artesana y obrera, ha conocido el cambio de la -- rueca por las máquinas de hilados , y ha llegado a ser profesional, -- sin embargo su actividad no ha quedado insertada en el proceso social, como en el caso del hombre. Será porque la historia del trabajo humano está escrita por la mano del varón trabajador, y no por el trabajo que realiza la mujer. Para encontrar fuentes que nos permitan seguir la -- trayectoria del trabajo de la mujer, señalaremos brevemente la edad an -- tigua, la edad media y la contemporánea.

1.- En la Edad Antigua :

El trabajo de la mujer va unido al del hombre, situada a un -- trato desigual e injusto, dentro de esta época no encontramos ningún -- antecedente que sirviera de base a la legislación del trabajo femenino. En Roma, el trabajo fue considerado indigno para el ciudadano por tel -- motivo se hizo recaer en los esclavos la realización de las activida -- des laborales. Podemos mencionar los colegios de artesanos en Roma --- (Collegia Epificum) compuestos por trabajadores de la madera y el --

hierro, elementos usados por los romanos para la guerra, pero sin --
transcendencia en el derecho laboral.

Algunos historiadores opinan que entre los romanos la mujer --
fue descubridora de la agricultura e inició la vida sedentaria; en --
Egipto la mujer tenía una relativa posición de igualdad al hombre y --
además de trabajar en el campo, ser comerciante industrial, ejercía la
medicina; en Grecia los espartanos las educaban con el objeto de tener
hijos hermosos y sabios; y los atenienses las dividían en clases, man-
teniendo a la esposa legítima en clausura e instruyendo a las demás mu-
jeres, pero en general la mujer realizó únicamente trabajos domésticos
(7).

Y más precisamente, en la antigüedad la mujer trabajó en su-
condición de esclava, trabajando en el campo como en el hogar, en la -
siembra como en la construcción, agrvándose la maternidad y la crianza
de los hijos a los que se veía sujeta, conviniéndola: a la vez con la
lactancia y continuar con su labor. En esta época no mejoró la situa-
ción en que vivía la mujer por no estar regulado su trabajo en ninguna
disposición jurídica.

2.- En la Edad Media :

Tampoco en esta etapa mejoraron las condiciones en que se de-
sarrolló el trabajo de la mujer, pero se da un retorno al hogar debi-
do al trabajo artesanal a domicilio, y vemos ya que el ser humano--

(7). Cfr. BOU VIDAL, Martín. Contrato de Trabajo de las Mujeres. Segun-
da edición, Bosch, España, 1962, p. 37.

no es considerado una cosa sin juicio, sin voluntad y sin libertad. La escritora Cristina de Piza, nació en esta época, ella defendió la igualdad de los dos sexos. Fue la mujer admitida a trabajar en los gremios, pero ella jamás llegaba a la categoría de maestro, trascurriendo su vida como aprendiz.

La edad media da nuevas formas de vida en general, la alta edad media significaba el predominio de la agricultura, la baja edad media significaba el predominio de los talleres de artesanos. Esta forma de vida no revela ningún adelanto en las instituciones laborales pero demuestra una evolución en la prestación del servicio entre señores y vasallos de fidelidad y protección.

Aunque en la edad media tampoco existe ningún adelanto en materia laboral, menos una regulación en relación con el trabajo de la mujer.

3.- En la Edad Contemporánea :

En esta era se consideró que el actual derecho del trabajo surgió en el siglo XIX, debido a la intervención del Estado, encaminado a poner fin a la explotación de que eran víctimas las clases trabajadoras y en particular las mujeres y menores, buscando a través del intervencionalismo del Estado, mejorar las condiciones de vida del trabajador. Esta época abarca los últimos años del siglo XVIII, todo el siglo XIX y el principio del siglo XX, y que se caracterizó por los esfuerzos realizados para lograr la libertad industrial.

Surgió el derecho del trabajo como protector de la clase --

trabajadora, para terminar con la explotación del hombre por el hombre y por la necesidad de humanizar las relaciones entre el capital y el trabajo, ya que el obrero tenía que aceptar trabajos inhumanos, agrandándose a esto la aparición del maquinismo que los desolazaba de su empleo.

Con todo ello el problema particular de la participación de la mujer dentro del desarrollo comienza a aparecer como lo hemos señalado con el industrialismo y cuando la producción de subsistencia de la familia es substituido en forma gradual, por la producción especializada de bienes y servicios.

Cuando el desarrollo económico, paulatinamente, releva a la mujer de gran parte de su contribución al mantenimiento de la familia, a ella le proporciona la motivación, pero no siempre la oportunidad, de ganarse su propio ingreso en diferentes formas.

Los hombres substituyen la producción familiar por actividades económicas fuera del hogar, antes de que la mujer lo haga. (8).

Fué necesario para la mujer trabajar a la par que el varón - para ayudar a la economía familiar, a su vez esto la librería de la dependencia del varón, aunque su trabajo fuera mal pagado.

Pues anteriormente la mujer encontraba su plenitud en el hogar, que fuera de este, pues pensaba que favorecía a la disociación fa

(8). Cfr. Secretaría de Programación y Presupuesto. El Empleo y la Mujer. S.P.P., México, 1982, p. 101.

miliar, por lo que creía más conveniente no descuidar la educación de sus hijos, y que por su naturaleza son tareas que salvaguardan el honor de su sexo. Más adelante hablaremos de ello, ya que el pensamiento actual de la mujer se ha renovado, buscando nuevas metas en favor de su propia superación.

a) El Industrialismo :

Fue en Inglaterra donde se agravó el problema cuando en 1764 Hargreaves, inventó la primera máquina de tejer, lo que provocó la desocupación de muchos trabajadores. El maquinismo fue para la mujer motivo de emancipación ya que facilitaron la utilización industrial de sus habilidades para tejer y bordar y ella obtuvo un salario para ayudar a la economía doméstica, siendo la primera especializada en la industria: del lino y cáñamo, convirtiéndola el industrialismo en un objeto de producción y dividiendo a los hombres en poseedores y desposeídos en capitalistas y proletariados. La igualdad no existía y la libertad era teórica, consistiendo en la facultad de venderse al precio que el capitalista deseara pagar, el cual era mínimo solo para sobrevivir.

No sólo fue la máquina por lo que la mujer se incorpora a la industria, sino que se ve obligada por las necesidades de mantener su hogar, pues el salario del hombre resultaba insuficiente ante el aumento de las necesidades creadas por el desarrollo industrial. La mujer al ingresar al mercado de trabajo industrial, provocó una revolución en el trabajo, al invadir las esferas del trabajo reservadas al hombre por necesidad económica y trabajando con un salario más reducido.

Al acudir las mujeres a los talleres, trabajo en condiciones infrehumanas, agravadas por su condición de mujer y madre a cambio de un salario menor por un rendimiento igual al del hombre. Las madres -- alumbraban en las fábricas cuando el parto no podía prevenirse a tiempo, los hijos eran atendidos por las vecinas y abandonados a sus cuidados, mientras su madre trabajaba, algunos pequeños morían o trabajaban al lado de su madre.

La mujer convertida en un ser capaz, no obtiene ninguna protección, ni se le considera en su debilidad física, ni al trascendental deber de la maternidad, permaneciendo en los talleres de catorce a dieciséis horas ininterrumpidamente día y noche, las condiciones higiénicas y sanitarias de alumbrado y ventilación eran insuficientes provocando algunas enfermedades graves, en que la mujer trabajadora dejaba su juventud para pasar rapido a la vejez, lentamente tales circunstancias y condiciones de vida fueron mejorando, debido también a la intervención del Estado.

Se dice que el movimiento protector del trabajo de las mujeres y los menores, se inicia en Inglaterra, porque el problema era más grave, promulgando en 1819 la primera Ley protectora de los menores de 9 y 16 años, estableciendo en ella una jornada de 12 horas y prohibiendo a los menores de esa edad el trabajar; en 1847 se crea la Ley de -- " Diez Horas " que limita el trabajo de las mujeres y menores; en Estados Unidos las normas laborales establecían que había de facilitar la instrucción elemental a los trabajadores, el 10 de agosto de 1842, en el Reino Unido se prohíbe el trabajo subterráneo a las mujeres y a los menores de 10 años, y en 1844 se redujo a 6 horas y media la jornada -

máxima para niñas de 8 a 13 años; en Alemania comienza con la Ley de - 1839, relativa a los menores y descanso dominical y en 1878 concedió - un descanso de tres semanas después del parto, mientras las leyes del Seguro Social, trataban de garantizar los salarios de las mujeres durante el parto. En 1891 se reforma el Código Industrial (Geverbeordnung) que es la primera disposición que se dictó prohibiendo el trabajo nocturno en las industrias a la mujer, y señalando empresas peligrosas e insalubres en donde no se podían prestar sus servicios. En Francia las primeras medidas de protección datan de comienzos del siglo XIX, e inicia con un decreto del 3 de enero de 1813 relativo a la explotación de minas, así como la protección en establecimientos industriales que data del 22 de marzo de 1841; en Italia se regula la tutela de la mujer y el menor protegiendo primero a los menores la cual surge el 11 de febrero de 1886 y el de los trabajos de la mujer nace 16 años más tarde el 19 de junio de 1902.

La primera legislación de España, es del 24 de julio de 1873 en la que se excluía a las niñas y niños menores de 10 años y a las mujeres del trabajo en las fábricas y talleres, minas o fundidoras. También la ley del 13 de marzo de 1900 que fijó las condiciones sobre las cuales debía prestarse el trabajo de las mujeres. En Berna en 1906 era elaborado el primer proyecto de convención internacional prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres en la industria. Finalmente la prueba de que la protección del trabajo preocupa a todos los países está en el tratado de Versalles que en su parte XIII; en los números VII y XIX hallamos las siguientes recomendaciones : " A trabajo de igual valor, debe pagarse salario igual, sin distinción del sexo del trabajador y debe organizarse en todos los estados, un servicio de inscripción que

comprenda que a fin de asegurar la aplicación de las Leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores. (9)

Mencionamos ya como se va gestando poco a poco los primeros antecedentes del derecho del trabajo relacionado con las labores de los menores y las mujeres; hablaremos ahora de algunos antecedentes -- históricos de la situación social y jurídica de la mujer en México, durante la época precolonial; colonial y la independencia, para llegar -- hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931; las reformas del año de 1962 y el trabajo femenino en la Ley Federal del Trabajo de 1970. Es necesario mencionar que nos referiremos en forma exclusiva a la mujer azteca por ser un pueblo que tenía verdadera hegemonía.

a. 1.) La Mujer Durante la Epoca Precolonial :

El derecho azteca o mexicana era consuetudinario; las normas -- se transmitían en forma oral de padres a hijos, sin que nos extrañe -- que a falta de códigos aztecas tengamos que abocarnos a los historiadores, que nos dicen que la educación de los niños empezaba desde el nacimiento, informándoles sobre su destino, al niño se le daba una flecha en señal de que al crecer fuera un valiente guerrero, en tanto a la niña se le daba un huso para que en lo futuro fuera una mujer hacendosa en el hogar, enseñándola a cargar cosas livianas envueltas en paños y echárselas al cuello a la usanza femenina, así permanecía en el hogar paterno hasta la llegada del día de su matrimonio siendo apta a

(9). Cfr. BOU VIDAL, Martín. ob. cit., p. 55.

la edad de 18 años, el día de la ceremonia se le amonestaba para que sirviera fielmente a su marido, la infidelidad se castigaba con la -- muerte para la mujer y para el hombre sólo se consideraba ilícita. La esterilidad era causa de divorcio, y la preñez se recibía con júbilo -- la mujer durante ese período era motivo de cuidados especiales, no debía ver eclipses de luna, ni dormir de día, descubriéndose que el papel primordial de la mujer era de traer hijos al mundo.

Resulta imposible durante esta época hablar de un derecho la boral, menos aún referido a la mujer a pesar de que desempeñaba algunas actividades como el hilado y el tejido y en la agricultura se dedicaba a sembrar y desgranar el maíz, se dedicó también a la artesanía, -- la cerámica, la pintura y al comercio, sin embargo éste le estaba vedado fuera de su ciudad, así pues la mujer indígena no pudo figurar en -- primer plano y no por ello dejó de estar presente en las manifestaciones culturales de su época.

a.1.1.) La Mujer Durante la Epoca Colonial :

Una consecuencia natural de la conquista de México, fue la imposición de la legislación del vencedor, sin embargo no se adecuaba a la realidad social de los habitantes del nuevo mundo, de aquí que surgiera la necesidad de crear un derecho especial para la Nueva España, apareciendo así el derecho Indiano y estableciéndose un orden de -- prelación de leyes en tiempos del Rey Carlos V, a través de sus ordenanzas de audiencia del año 1540, dicho orden fué el siguiente :

- 1.- Derecho Indiano ; como encomiendas y repartimiento de indios,
- 2.- Derecho Castellano ; (leyes de Toro, Ordenamiento de Alcalá, Sie

te Partidas, Nueva Recopilación) el derecho Castellano era su-
pletoriamente aplicado a falta de disposición en el derecho In-
diano.

3.- Derecho Autóctono; (usos y costumbres), este derecho era aplicado
a falta de disposición en los dos anteriores." (10)

La situación que guarda la mujer en el derecho indiano que -
tuvo un carácter casuístico, fue necesario que en ocasiones se auxilia-
ra del derecho Castellano, y al cual establecía la supremacía del varón
y la inferioridad de la mujer por lo que requería una protección espe-
cial, así los actos jurídicos celebrados por ella podían anularse alegando
ignorancia sobre el conocimiento de la ley, no podía celebrar --
contrato si no tenía la autorización expresa de su conyuge, y por ---
excepción desempeñaba algún puesto público como el de gobernadora, ---
siempre que concurriera la muerte de su marido y por un tiempo corto -
mientras se nombraba al sucesor. Durante este período la situación pa-
ra la mujer no varió, pero cabe destacar las normas proteccionistas --
que se dedicaron a ella con gran contenido humano, encontrándose exen-
tas de los trabajos en minas, no podían ser encerradas para tejer o hi-
lar por tributos que debieran sus maridos; estaban también exentas del
trabajo de obrajes así como de servicios personales obligatorios; exis-
tía la prohibición para los oficiales españoles de tener indias solte-
ras a su servicio excepto si se encontraban casados.

(10). IGAZA, Francisco. Historia del Derecho Patrio. (apuntes), México
1976.

Por lo expuesto podemos concluir el carácter tutelar que aparece en el derecho indiano como en el castellano con respecto a la situación jurídica y social de la mujer, observándose un marcado sentido ético en lo concerniente a la honradez y castidad de la mujer, considerada objeto de reproducción más que de producción.

a.1.1.1.) La Mujer a Partir de la Independencia :

En la lucha por la independencia hay un factor que no permitió el avance del derecho, entendiéndose dentro de ésta la situación jurídica de la mujer, este factor fué ; las constantes luchas pues desde 1810 hasta la llegada de la llamada era de paz del porfiriato, las --- constantes rebeliones, golpes de Estado, impidieron que existiera un clima estable que hiciera prosperar y desarrollarse el derecho; en materia laboral referido a la mujer, por lógica se supone que no hubo mayor adelanto respecto a sus condiciones de trabajo.

No es hasta 1876, en que reunido el Congreso General de Obreros en la Ciudad de México, convoca a una asamblea general de artesanos proponiendo mejorar las condiciones de la mujer como obrera; esta fué la primera vez en que se incluyó a la mujer reconociéndole el carácter de trabajadora. En 1906 se formó el llamado círculo de obreros libres, cuyo propósito fundamental fue obtener una disminución en las horas de trabajo y un aumento de salario incluyendo a las mujeres, reconociéndoles la misma capacidad de trabajo que al hombre.

Sin embargo, la época no resulta propicia para la formación de grupos de trabajadores, pues patronos y Gobierno los hostilizaban

prohibiéndoles su derecho de asociación, en muchas ocasiones las huelgas de los trabajadores eran disueltas violentamente como sucedió con las matanzas de Cananea (Sonora) y Río Blanco (Veracruz), en el año de 1906, en donde las mujeres tuvieron un importante papel en la lucha -- prodefensa de sus intereses de clase, formándose grupos de obreras como el llamado " Hijas de Anáhuac ", defensoras del derecho de huelga.

Posteriormente hasta la caída del General Porfirio Díaz, encontramos en forma aislada, disposiciones reguladoras y protectora -- del trabajo femenino hasta antes de la Constitución de 1917.

Teniendo en primer lugar el proyecto de la ley sobre descanso dominical presentado por la diputación de Jalisco de 1931 a la Cámara de Diputados y en donde se prohibía en su artículo primero, el trabajo en domingo para las mujeres y menores de 18 años.

El decreto de José T. Mier sobre el trabajo femenino, se publicó en el Diario Oficial del Estado de Jalisco el 20 de junio de -- 1914, estableciendo en su artículo primero que las tiendas y dependencias donde se manipulara y ofreciera al público mercancías y otros objetos con intervención de personal femenino se debería de contar con -- tantos asientos según el número de mujeres que trabajaran en esas tiendas. Estos asientos los podrían usar las empleadas, no habiendo trabajo.

" Sin embargo el antecedente histórico que revistió mayor im-

portancia, en relación a la protección del trabajo de la mujer lo constituyó la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, publicada en Yucatán - el 15 de diciembre de 1915, e inspiradora del artículo 123 del sonstituyente de 17, regulaba en su capítulo quinto el trabajo de las mujeres y de los menores en sus artículos, 74; 75; 76; 77; 79 y 80, los cuales mencionaban las prohibiciones siguientes; como el trabajo en fábricas y talleres a los menores de 13 años y a las menores de 15 años." (11).

Se prohibía a los menores el trabajo de noche y los trabajos que dañaran su salud o su moralidad, si tenían menos de 15 años o si eran mujeres menores de 18 años.

No se impedía que la mujer mayor de edad se ocupara en el -- servicio doméstico, en el cuidado de enfermos o empresas de espectáculos públicos, en relación con el trabajo nocturno.

El trabajo en lugares peligrosos o donde se manufacturaran -- productos nocivos a la salud, se le prohibían a los menores de 15 años y a las menores de 18 años.

Las mujeres 30 días antes de su alumbramiento no podían trabajar, ni los 30 días posteriores, recibiendo su salario completo y sin perder su trabajo. También se debería de contar con una pieza especial e higiénica, para que la madre amantará a sus hijos durante quince -

(11)-Cfr. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Porrúa, México, 1978, p. 870

minutos cada dos horas, sin que se tomara este tiempo como el destinado al descanso.

Como se puede observar, Salvador Alvarado rodeó de una protección muy especial para su tiempo el trabajo tanto femenino como el de los menores en general. También señalaba como las mujeres yucatecas se encontraban invitadas al desarrollo y protección de la industria garantizando medidas de protección.

Jesús Silva Herzog menciona: " Que tan notable fué la Ley de Salvador Alvarado regulando el trabajo femenino que fué durante su Gobierno que tuvo verificativo el primer Congreso Femenista que hubo en México y que se celebró en Yucatán.

Su convocatoria fué de enorme significado, como se desprende de los considerandos que la propagaban :

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

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

3.- Considerando que el medio eficaz de conseguir estos idea

les, o sea de libertad y educar a la mujer, es concurriendo ella misma con su energía e iniciativa a reclamar sus derechos, a señalar la educación que necesita y a pedir su ingerencia en el estado para que --- ella misma se proteja, por lo tanto se convoca así a un Congreso Feminista a todas las mujeres de Yucatán. " (12)

La Ley del Trabajo de Espinoza Mireles, es otro antecedente a pesar de que no tiene la relevancia histórica como la de Alvarado, - comprende sin embargo normas protectoras como la prohibición de las labores nocturnas para las mujeres de cualquier edad, así como también - el desempeño de cualquier actividad durante los 40 días siguientes al alumbramiento. Esta Ley es del 27 de octubre de 1916.

Consideramos que éstos fueron los principales antecedentes - históricos hasta antes de la promulgación de la Constitución de 5 de febrero de 1917, en donde se consagró en el artículo 123, los Derechos Sociales de los Trabajadores, incluyendo aquí el derecho de la mujer - como trabajadora, con sus protecciones especiales, y que marcan el punto de partida de nuestro siguiente inciso.

b) La Ley Federal del Trabajo de 1931:

Habiendo visto ya las condiciones históricas de trabajo que-

(12). SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. - T. II., Fondo de Cultura Económica, México, p. 233.

privaron para la mujer en México, ahora analizaremos las de finales de siglo XIX y comienzos del XX, con respecto al trabajo femenino y que dieron origen al artículo 123 como garantía fundamental de la clase -- trabajadora.

Con el desarrollo industrial se crearon fuentes de trabajo - lo que originó la utilización en las labores de mujeres y menores con el fin de sustituir a los hombres, por lo que se les pagaba la mitad - de salario y haciéndolos trabajar en jornadas de doce a catorce horas- diarias, esto aumentó el desempleo ya que al ser más barata la mano de obra femenina y de menores, las empresas preferían el empleo de éstos.

Esta era la situación en que se encontraba la mujer al expedirse la Constitución de 1917, fué por ello que el constituyente tomó- en cuenta la creación de medidas protectoras tanto para el trabajo fe- menino como para el de los menores a fin de garantizar su desarrollo, - vertiendo esas normas mínimas de protección en las fracciones II, V, - VII y XI del artículo 123 Constitucional. De entre las legislaturas que expidieron leyes en materia laboral antes de la reforma del 6 de sep- tiembre de 1929 que estableció como únicamente competente para legis- lar en materia de trabajo al Congreso de la Unión, resalta por su im- portancia la ley del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, que - dispuso en relación al trabajo de las mujeres, que gozarían éstas de - un período de descanso de 8 semanas, divididas en cuatro antes y cus- tro después del parto, debiendo además durante ese tiempo de disfrutar de la mitad de su salario.

Pasaremos a estudiar la redacción que guardaban en un princi

pio las fracciones mencionadas en renglones anteriores al comenzar la vigencia de la Constitución de 1917 los cuales se referían;

Artículo 123. El congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región sin controvertir las bases siguientes...

La fracción segunda habla del trabajo nocturno el cual será de 7 horas, prohibiendo las labores insalubres y peligrosas para las mujeres y jóvenes de 16 años, así como el trabajo nocturno industrial, y después de las diez de la noche en establecimientos comerciales.

En la fracción quinta se menciona que las mujeres durante -- los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos -- que exijan esfuerzo material. Disfrutarán al mes siguiente del parto -- un descanso obligatorio, disfrutando de su salario íntegro y conserven de su empleo y los derechos establecidos en el contrato, teniendo dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

La fracción séptima, habla de que sin distinción de sexo ni nacionalidad, para un trabajo igual debe corresponder un salario igual.

Dentro de la fracción décimo primera, encontramos que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, y las mujeres y menores de 16 años no podrán ser admitidos en esta clase de trabajos.

Es fácil ver, que el Constituyente de 17 se inspiró en crear medidas tutelares que dieran una efectiva protección al trabajo de las mujeres y de los menores.

En la fracción segunda del artículo 123, encontramos el cuidado que se quiso tuvieron en su salud la mujer y el menor para alcanzar un sano desarrollo físico; tratando además de conservar un clima de moralidad y buenas costumbres al prohibirles el trabajo nocturno in dustrial o comercial después de las diez de la noche.

Encontramos la tutela que se da a la maternidad en la fracción quinta del artículo 123, a fin de que el producto viniera al mundo en las mejores condiciones de vida, asegurándose además la conservación de la fuente de trabajo de la mujer.

La fracción séptima, establece el principio rector y válido hasta nuestros días, de que a trabajo igual debe recaer salario igual sin importar el sexo, elevándose a norma constitucional la igualdad total y definitiva que debe disfrutar la mujer con el hombre en materia de trabajo.

Por último, el espíritu que prevalece en la fracción décimo primera para prohibir la utilización de mujeres y menores en el trabajo extraordinario obedeció a tratar de evitar el agotamiento prematuro tanto de una como de otro que redundaría en perjuicio de las generaciones venideras provenientes de padres que estuvieren extremadamente cansados y fatigados por el trabajo.

Después de recordar la Constitución de 1917, entraremos al estudio de la primera Ley de Trabajo.

Fue el Congreso de la Unión, quien formuló la primera Ley-Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, que reglamentó el trabajo de la mujer en su capítulo III en los artículos 76; 77 y 75 referentes al horario y a los descansos pre y postnatales, así como a la prohibición del desempeño del trabajo nocturno industrial y en labores insalubres o peligrosas. El capítulo VII en los artículos 107; 108; 109- y 110, también establecieron ciertas prohibiciones y limitaciones al trabajo femenino, dichos artículos señalaban lo que a continuación sigue. (13)

CAPITULO III.

Artículo 76.- Para las mujeres y los mayores de 12 años y menores de 16, no habrá jornada extraordinaria.

Artículo 77.- Las mujeres y los mayores de 12 pero menores de 16, no desempeñaran trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas.

Artículo 79.- Las mujeres disfrutarán de 8 días de descanso antes de la fecha aproximada para el parto, y de un mes después del mismo, percibiendo su salario correspondiente.

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

(13). Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición, Copyright, México, 1984, p. 42.

CAPITULO VII :

Artículo 107.- queda prohibido respecto a las mujeres ;

Fracción I. El Trabajo en expendio de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

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

Artículo 108.- Son labores peligrosas ;

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

Fracción II. Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizalla, cuchillos cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales.

Fracción III. Los trabajos subterráneos y submarinos.

Fracción IV. La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes, y

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

Artículo 109.- Son labores insalubres :

Fracción I. Las que ofrezcan peligro de envenenamiento como el manejo de substancias tóxicas o el de materiales que la desarrollen.

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

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

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

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

Artículo 110.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos que exijan esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79, se encuentren imposibilitadas para reanudar labores, disfrutaran de licencia que salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato. En los establecimientos en que trabajan más de 50 mujeres los patrones deberán acondicionar el local a propósito para que las madres puedan amamantar a sus hijos.

De la redacción de estos artículos, como ya hemos mencionado el artículo 76 prohibía de manera absoluta la jornada extraordinaria de trabajo para las mujeres y los menores de 16 años, siguiendo así -- los lineamientos consagrados en el último párrafo de la fracción XI -- del artículo 123 Constitucional. Por su parte el 77 al establecer la -

prohibición para las mujeres y menores en labores insalubres o peligrosas así como el trabajo nocturno industrial, resultó ser incompleto -- por no consagrar la prohibición de la fracción II del artículo 123 --- Constitucional que no permitía el trabajo después de las diez de la noche en los establecimientos comerciales. Respecto a las labores insalubres y peligrosas su prohibición no fué absoluta, por existir la posibilidad del desempeño de éstas cuando a juicio de las autoridades, se hubieran tomado las medidas necesarias para su protección, controvertido en este punto la fracción II del artículo 123, que establecía la -- prohibición de manera absoluta.

Los artículos 108 y 109, hicieron una enumeración ejemplificativa de las labores peligrosas e insalubres, dejando en ambas la -- puerta abierta para que pudieran establecerse otras no señaladas, como lo establece la fracción V.

También encontramos que sólo los artículos 79 y 110 protegen a la mujer, en cuanto a su misión biológica de madre, a pesar de que -- el primero de ellos establece un descanso pobre en el período prenatal ya que establece sólo un reposo de 8 días anteriores a la fecha en que aproximadamente se fijará el parto. Por su parte el artículo 110, al -- señalar la prohibición de que las mujeres durante los tres meses anteriores a la fecha del parto desempeñaran trabajos que les exigiera es fuerza considerable, dejando la posibilidad a contrario sensu que durante los seis primeros meses de embarazo la mujer si pudiera realizar esfuerzos físicos durante el desempeño de sus labores, siendo que como es sabido, es durante los primeros meses del embarazo cuando el producto necesita de mayor cuidado y atención y que la madre extreme sus pre

cauciones, por otro lado la segunda parte del primer párrafo del artículo 110, se encontraba en plena consonancia con el artículo 79 respecto al mes de descanso post-partum a que tenía derecho la mujer con el pleno goce de su salario y se establecía que pasado dicho período la madre estaba imposibilitada para regresar a su trabajo, se le guardaría su empleo y sus derechos adquiridos durante todo el tiempo necesario para su recuperación, pero económicamente se encontraba desamparada al no percibir más su salario correspondiente.

Tocante a los períodos de lactancia se complementaban el artículo 79 y el 110 en su último párrafo, al establecer el primero, dos descansos cada uno de media hora para amamantar a sus hijos aunado a la obligación del patrón que tuviera más de 50 trabajadoras, debería de acondicionar un local para que las madres lactaran a sus hijos.

Respecto a la prohibición del artículo 107, fracción I, del empleo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, era con el fin de protegerla en su integridad moral y buenas costumbres.

c) Reformas del Año de 1962 :

Por decreto del 29 de diciembre de 1962, publicado en el Diario Oficial del 31 del mismo mes y año, se reformó la Ley Federal del Trabajo de 1931, dicha reforma fue con el fin de dar mayor protección a la mujer en cuanto a su función biológica de madre. (14)

(14), Cfr. BRAISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1961, p. 455.

La reforma tocó al capítulo VII, agregándose un nuevo artículo que fué el 106 y en el que se señalaba de manera indubitable la igualdad jurídica que en materia laboral tendrían hombres y mujeres trabajadoras y decía : " Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en este capítulo. "

El artículo 107, hizo una enumeración en seis fracciones de las actividades en que quedaba prohibido el trabajo femenino, la fracción III que se refería a las labores en trabajos subterráneos o subterráneos se ubicaba en el texto original de la Ley de 1931, como una de las labores consideradas peligrosas y que enunciaba en su fracción III el artículo 108.

El acierto de la reforma de 1962 consistió en subsanar el error en que se había incurrido, de no señalar la prohibición que la mujer tenía para trabajar en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche y que inexplicablemente se había omitido en el texto original de la Ley de 1931.

Los artículos 108 y 109 por su parte volvieron a recoger las labores que se estiman como peligrosas o insalubres, con ligeras variaciones. Pero se restringió el alcance que tenían las fracciones V, de los artículos 108 y 109, quedando sólo; " Las demás que establezcan las Leyes. " Lo cual nos parece, que tenía un campo mucho más amplio la redacción original que incluían no sólo a las leyes, sino a los reglamentos de éstas y a los contratos y reglamentos interiores de trabajo.

Por lo que respecta al artículo 110, fue el que sufrió los cambios más profundos, quedando dividido en cinco apartados.

Al señalar el artículo 110 los casos en que la mujer le era permitido el desempeño de labores peligrosas o insalubres (tuviera -- cargo directivo, preparación universitaria o técnica para el desempeño de esas labores), se apartó del artículo 123 fracción II, ya que la prohibición de que la mujer desempeñará labores peligrosas o insalubres no atendía a criterios de preparación universitaria o técnica sino a razones de salud y bienestar físico. La segunda parte del artículo 110 resulta también errónea, al permitir que las mujeres en general pudieran desempeñar labores insalubres cuando a juicio del inspector de trabajo se hubieran adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, contradecía la prohibición expresa del artículo 107 fracción IV, lo cual es lógico de suponer para el desempeño de cualquier labor insalubre o peligro se deban tomar las medidas adecuadas de protección para su desarrollo ya sean mujeres u hombres quienes efectúen el trabajo.

En el contexto del artículo 110 A; De la Ley Federal del Trabajo, (reformas de 1962), que en principio prohibía la prestación de horas extraordinarias, para establecer la posibilidad de que en caso de violación a esa norma prohibitiva, el patrón estaría obligado a pagar un 200 % más del salario que le correspondiera por horas normales de jornada. Disminuyendo así la contratación de las mujeres para horas extraordinarias y aumentando la del varón al que sólo le pagaban la mitad de este porcentaje.

Los artículos 110 B ; 110 C y 110 D ; de la Ley Federal del-

Trabajo (reformas de 1962), vinieron a mejorar los derechos de la madre trabajadora. Respecto a la fracción I del artículo 110 B; al establecer que durante el período de embarazo (todo el período de embarazo y no sólo los tres meses anteriores al parto, como señalaba el artículo 110), no podrían ser empleadas en trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como aquellas que exigieran esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, y a contrario sensu, si la mujer no se encontraba embarazada, sí podía ser empleada en trabajos que le exigieran un esfuerzo físico, esta fracción paso a la Ley de 1970, con ligeras variantes. La fracción sexta limitó el derecho de la madre a poder regresar al puesto que desempeñaba cuando no hubiera transcurrido más de un año de la fecha de parto, pues la Ley de 1962 señalaba que una vez pasado el mes de descanso postnatal la mujer conservaría su puesto por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento pero sin goce de sueldo.

Por su parte el artículo 110 C; introdujo un nuevo concepto que fue el del servicio de guarderías infantiles para los hijos de las madres trabajadoras, cuya prestación quedó a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo un artículo lleno de ayuda, pero que en el tiempo en que se agregó a la Ley no tenía mayor aplicación práctica.

El artículo 110 D; el igual que los anteriores significó importantes mejoras en las condiciones de prestación y de trabajo de las madres. Este artículo cuyo texto pasó íntegro a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y que hasta nuestros días se conserva la obligación por parte del patrón de mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras, quedando en este sentido desu

protegidas las demás mujeres que por el hecho de no ser madres (o futuras madres), no podrían ocupar sillas.

Las reformas a la Ley de 1962, tuvo como objetivo la ampliación de derechos de las madres trabajadoras principalmente. No resulta aún así congruente que las demás mujeres se les limitará este derecho siendo que es indispensable enfocado el problema a que se cuide a la mujer, no sólo cuando va a ser madre o ya lo es, ya que si no se encuentra dentro de estos dos supuestos, también debe rodeársele de medidas preventivas que le permitan prepararse a un embarazo feliz.

d) La Ley Federal del Trabajo de 1970 :

En la Ley de 1970 el trabajo de la mujer quedó consagrado en el Título V Capítulo I y en los artículos 164 al 172. El artículo 164 quedó redactado en forma igual al del 106 que correspondía a la Ley anterior, suprimiéndose el último párrafo, mencionando que las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones -- que los hombres, siendo este el principio rector del artículo, se observa también la protección especial que se le va a dar a la mujer en su función de madre, señalando en el artículo 165 las modalidades que se consignan, cuyo fin es la protección a la maternidad, lo que significaba que la limitación al trabajo de la mujer es en cuanto cumplía la función de maternidad y no como ser humano. (15)

En el artículo 166 se encuentran las labores prohibidas a la mujer, en oposición con las disposiciones anteriores, la igualdad de ~~de~~

(15). Cfr. BRISENO RUIZ, Alberto. ob.cit., p. 455.

chos y obligaciones para la mujer y el hombre y como excepción la disposición referente a la protección de la maternidad, no se entendía -- porque en las fracciones II y III de la utilización de la mano de obra femenina se prohibía en trabajos nocturnos industriales y establecimientos comerciales después de las 10 de la noche ya que son trabajos que nada tienen que ver con la maternidad, por lo que en la práctica tal prohibición era violada al ser el trabajo femenino indispensable en hoteles, restaurantes, hospitales, centros nocturnos y otros. El artículo 166 en su fracción I menciona las prohibiciones a las mujeres en labores insalubres y peligrosas, a su vez el artículo 167 definió por -- vez primera las labores peligrosas o insalubres. notándose en éste artículo, que no se dió como en la ley anterior una enumeración de las labores peligrosas e insalubres, por el contrario se dá una definición técnica de las labores peligrosas para la madre y el producto. Considerándose un gran adelanto en relación con la Ley anterior. Aunque la -- Ley de 1970 restringió esa fracción constitucional para otorgar protección sólo a la mujer embarazada y no a toda mujer como asentaba la -- fracción II del artículo 123 Constitucional.

Con la definición del artículo 167, se encontraba la redacción del artículo 168, en el que no regía la prohibición contenida en el artículo 166 fracción I; para las mujeres que desempeñen cargos directivos o posean un grado universitario o técnico, los conocimientos o experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a juicio de la autoridad competente. Esta resulta igual a la de la Ley de 1931 en su artículo 110, criticado anteriormente, por lo que sólo diremos que la preparación técnica o universitaria

ría así como el puesto o cargo directivo que posea una mujer, no la --
van a salvaguardar de la peligrosidad o insalubridad del medio en que--
desempeña sus funciones independientemente de que se encuentre o no em--
barazada, porque el propósito de la Ley es proteger a la mujer en su --
salud así como la del producto. En la segunda parte del artículo 168,--
ninguna labor peligrosa o insalubre se podría desempeñar por ninguna --
mujer si no se han adoptado las medidas necesarias para la protección--
de la salud y la vida, resultando anticonstitucional el 168 en relación
a lo señalado por el 123 fracción II de la Constitución el cual prohibi--
a estos trabajos sin importar si se tomaban o no las medidas de pro--
tección a la salud.

El artículo 169 establecía que las mujeres no prestarían tra--
bajos extraordinarios y en caso de violación, las horas extras se paga--
rían a un 200 % más del salario que correspondiere a las horas de jor--
nada normal. Este precepto aparece ya en la Ley del 31 con ligeras va--
riantes. El artículo resultaba inconstitucional, señala el maestro True--
ba Urbina, que la " Prohibición de servicios extraordinarios para la --
mujer no resultaba una discriminación para ella, si no que atendía a --
una protección especial, para el cumplimiento de un imperativo biológi--
co y social, refiriéndonos a la maternidad. " (16)

Diferimos de esta opinión ya que la disposición colocaba la--
prestación de servicio extraordinario de trabajo femenino, al margen --
de la Ley y de la Constitución ya que en muchas ocasiones sucedió que

(16). TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Po--
rrúa , México, 1978, p. 104.

los patrones se pena de que violaban la Ley al permitir a las mujeres trabajar tiempo extra, no cubría el 200 % señalado, ni siquiera el 100 %, encontrándose la mujer en desventaja y limitándola en su derecho de poder ganar más.

El artículo 170 que correspondió al 110 B, de la Ley del 31 conservó idéntica redacción en sus fracciones II a VII variando ligeramente en su fracción I; referente al desempeño de trabajo que exigiera esfuerzo físico..., en la fracción IV se cambió el término amamantar - por el de alimentar, constituyendo un acierto de la Ley de 70, ya que muchas mujeres trabajadoras después del parto no tenían leche y sabiendo que en la actualidad hay una variación sustitutiva de la leche materna resultó adecuado al cambio de terminología. En esta misma fracción se agregó la parte referente al lugar adecuado e higiénico, que designe la empresa y que no mencionaba la Ley anterior.

La fracción V del artículo 170 establece los derechos de las madres trabajadoras, referente al período de descanso, con un salario íntegro y con prórroga por el tiempo necesario a causa del embarazo o, del parto. Viendo lo anterior es la Ley del Seguro Social, la que sustituye al patrón de estas obligaciones, prestando asistencia médica y pagando las 6 semanas anteriores y las 6 posteriores al parto, y un subsidio del 100 % del salario (artículos 109 y 111 de la Ley del Seguro Social).

D) El Movimiento Protector de la Mujer :

El movimiento protector de la mujer, fué tomado en cuenta con

do el Gobierno es presionado por la fuerza de las huelgas y vemos como poco a poco se elaborarán los primeros proyectos y las leyes que deben de proteger en primer lugar a las criaturas más débiles y necesitadas como son los menores y las mujeres que trabajan.

Ya desde 1821 Juan Pedro Franck, inició la labor social — que significaría el estímulo de avance al derecho laboral, referente a la protección para antes y después del parto, para que la mujer descance los últimos meses del embarazo, este deseo en principio fue rechaza do pero poco a poco se aceptó en los diferentes países.

Las vacaciones de gravidez antes del parto se encuentran ya en todas las legislaciones del mundo, variando sólo en su amplitud, muchos juristas opinan que el descanso para la mujer sea obligatorio, no solo después del parto, sino con anterioridad al mismo.

En la Recomendación sobre la protección de la Maternidad de la O.I.T. se indica también " Los organismos de control deberían estar autorizados para prescribir en casos individuales, mediante presentación de un certificado médico, una prolongación suplementaria del descanse durante el embarazo, si dicha prolongación suplementaria se considerase necesaria en interés de la madre y del hijo, y especialmente, cuando existan o puedan producirse condiciones anormales, tales como aborto u otras." Este mismo precepto es recogido también por el artículo tercero del Convenio número 103.

En nuestra Ley laboral no sólo debería aumentarse el plazo de descanse prenatal de seis semanas, actualmente voluntario para la -

mujer, sino que ésta debería tener también derecho a una ampliación, si fuese necesario para proteger la normalidad de su embarazo, porque -- existen casos en los cuales hay que provocar el parto antes de término o realizar una cesárea, y cuando se trate de trabajos insalubres, duros o penosos, de acuerdo con lo señalado en el apartado 51 de la Recomendación número 95 de la Conferencia de la O. I. T.

Vemos que la protección que se otorga a las mujeres no es -- por causa de incapacidad ni de inferioridad, ya que el derecho contemporáneo los considera al varón y a la mujer como seres iguales, pero -- debido a la condición biológica maternal, el legislador ha tenido la -- necesidad de dictar normas especiales para que la mujer pueda desempeñar sus funciones con mayor confiabilidad. Ya que anteriormente la mor talidad infantil y los partos defectuosos de niños con taras, adquiridas por el embarazo debido al esfuerzo de la madre en su trabajo.

Dentro de todo esto, podemos considerar al feminismo como un factor a la protección de la mujer, así como su preparación cultural y su independencia económica, que históricamente participó con mayor in terés en la vida pública, cuando se reformó el artículo 34 Constitucional, el 17 de octubre de 1953, pudiendo las mujeres votar y ser votadas, así como el reconocimiento del año internacional de la mujer el -- cual se celebra el primero de marzo, el cual nació en 1975, a pasar de que para algunos hombres era imposible el que la mujer se viera trabajando fuera de su hogar y ocupando puestos diferentes, ya que él estaba acostumbrado a llegar a su hogar y ser atendido por su servicial es posa y madre de sus hijos.

4.- Protección al Contrato de la Mujer :

Los propios autores al estudiar el trabajo de las mujeres y su especial regulación jurídica, sostienen que no existen fundamentos jurídicos laborales de mujeres como un contrato especial, como lo son -- los de embargo, aprendizaje o a domicilio, caracterizados por una tipicidad específica que los separa del contrato de trabajo ordinario, pronunciándose en el sentido, de que el de las mujeres es un simple contrato laboral común, respecto del cual se establecen algunas reglas -- particulares sobre la capacidad y vigilancia, en razón de su debilidad física y biológica en materia de jornada, moralidad y peligrosidad del trabajo.

Podemos concluir que la protección al contrato de la mujer, -- se debe esencialmente a su especial debilidad que la naturaleza le -- otorgó al sujeto femenino en relación con el hombre, derivando ese privilegio del sexo, ya que la mujer es quien lleva la carga y la atención de los hijos, lo cual justifica la prohibición del trabajo nocturno, y la función de la maternidad imponen una reglamentación privativa y restrictiva de su trabajo.

Sabemos que el derecho del trabajo contempla el principio -- protector, y la justicia se hace efectiva en aquellas relaciones en -- las cuales las partes mantienen una posición de desigualdad, tratando de ayudar a la parte más débil a través de la fuerza que el derecho le otorga, reduciéndose los motivos de la regulación especial al contrato de la mujer, ya que existen motivos morales, que pueden afectar la formación de la mujer, así como pedagógicos ya que la mujer al desarro---

llar su trabajo ha de proveer a su educación, hay también motivos - higiénicos, médicos y fisiológicos que repercuten en las diferencias - naturales, así como lo concerniente a la maternidad. (17)

Concluimos por otra parte que la mujer es protegida porque - fisiológicamente es más débil que el hombre y su organismo no está hecho para soportar los trabajos rudos, protegiéndola de tareas insalubres y del trabajo nocturno y peligroso , es por eso que como hemos -- mencionado ya, la función de la maternidad impone una reglamentación - privativa y restrictiva a su trabajo, porque es bien sabido que en la - actualidad la mujer sigue sufriendo de trabajos penosos lo cual es -- preocupante debido a que no se obliga a los patrones a cumplir con las mínimas medidas de protección en los centros de trabajo, y no sólo para cuidado de sus trabajadoras sino en general para todos aquellos que prestan sus servicios. En el siguiente capítulo hablaremos más ampliamente de esto.

(17). Cfr. BOU VIDAL, Martín. ob. cit., p. 57.

CAPITULO III

ANALISIS DEL TEMA DE ACUERDO AL DERECHO

1.- En la Doctrina :

a) Estado actual del Trabajo de la Mujer :

Ya hemos visto a través de los antecedentes históricos como - poco a poco se ven gestando las medidas legislativas en favor de los ma nores y mujeres trabajadoras, siendo los primeros brotes en el siglo -- XIX lo que constituye el nuevo derecho del trabajo.

En el presente capítulo hablaremos de aspectos fundamentales - que se relacionan con el trabajo de la mujer, viendo en primer lugar el estado actual del trabajo de la mujer, así como los requisitos del contrato de trabajo para la mujer; la maternidad en México; los principios fundamentales protectores de la maternidad; la protección laboral y legal de la mujer; los proyectos de reforma, así como las medidas de protección de la maternidad y las prohibiciones por razón de embarazo y ma ternidad.

El trabajo de la mujer aún cuando ha prestado sus servicios - en labores más o menos rudas ya es muy viejo; hoy con el desarrollo industrial y tecnológico, la mujer participa más en trabajos antes reservados sólo a los varones. La causa principal de que la mujer trabaje es principalmente de naturaleza económica, influyendo también el movimiento jurídico hacia la igualdad de la mujer, y la expansión de los sistemas pedagógicos, que han hecho accesibles a la mujer las ocupaciones pa ra las cuales sólo se preparaba al varón.

Varios juristas hacen un resumen de causas para explicarse el porqué la mujer pretende tener un puesto en la sociedad igual al hombre. En este sentido afirma Martín Bou Vidal Que es un hecho inquestionable que gran parte de la población trabajadora está integrada por mujeres y que la posición de la mujer en la vida económica, varia su actividad doméstica notoriamente, gracias al progreso industrial, pues tradicionalmente la mujer ha considerado y continúa considerando, que su dedicación ideal está en consagrarse al hogar, pero - las necesidades de la vida nos muestran cómo, la empujan a buscar trabajo fuera del hogar. (18)

Lo cierto es que la mujer a pesar de desempeñar un doble papel como madre y esposa dentro de una familia realiza funciones compatibles con el trabajo fuera del hogar, empleando su inteligencia creadora o sus diestras manos o ya se dedican a ser secretarías u obreras maestras o enfermeras; vendedoras, domésticas, directivas o propietaria de negocios, demostrándose en contra de las teorías tradicionales.

Para otros autores lo que les preocupa de la gran participación de la mujer en el trabajo, son los peligros que resulten de su labor, ya que no pueden imaginarse un mundo en donde las mujeres tengan las mismas prerrogativas que el varón, ya que la mujer al abandonar por - unas horas su hogar y decide dedicarse a una profesión tropieza con - algunas dificultades creadas a la vez por el hombre he impedirle la - competencia.

(18). Cfr. BOU VIDAL, Martín. ob. cit., p. 104.

También encontramos que el propio trabajo es el enemigo de la mujer al realizar labores insalubres o trabajos pesados o por las condiciones higiénicas en que se desarrollan, convirtiéndose en una sobrecarga para la mujer, además de sostener su hogar y tener a su cargo el cuidado de sus hijos y marido, y comparado con esto a veces resulta más fácil el trabajo de la fábrica que el del hogar.

Muchos varones piensan que las faltas de las mujeres en el trabajo son en mayor proporción que la de ellos; al igual que una invalidez prematura, diciendo que la mujer está mucho más amenazada por las desventajas de la civilización que el hombre quien posee una capacidad de resistencia mayor.

Esto ya no es válido por que la mujer tiene más sentido de responsabilidad que el varón o su ausentismo se debe a causas justificables de que alguno de sus hijos se encuentre enfermo y respecto a la invalidez, tanto el hombre como la mujer están expuestos a sufrirlas, y únicamente se le precisa a la mujer una protección especial en el momento de la maternidad, fuera de esto la mujer requiere de atenciones iguales a las de cualquier ser humano.

Pero no hay que olvidar que la mayoría de los trabajadores de cualquier sexo realizan sus tareas en condiciones higiénicas deficientes, sin ventilación, permaneciendo unas veces en pie o sentadas en posturas incómodas en asientos muy altos o muy bajos, sin embargo, estos problemas se podrían mejorar un poco más dotando a los trabajadores del equipo adecuado para cada actividad, lo cual le facilitaría el trabajo, y que a su vez el inspector del trabajo haga el verifí-

do de que se cuenta con los sistemas necesarios de seguridad .(19)

Pero vamos en la realidad como se impone la participación - de la mujer en el trabajo, siendo algunas actividades únicas de las - mujeres, y las condiciones de edad, estado civil e instrucción ya no - se oponen como antes, a pesar de trabajar con máquinas y herramientas - construídas para los hombres, lo que implica para ella un doble esfuer - zo y que si la mujer se sigue preparando día a día más intelectualem^{en} - te tendrá más posibilidades de ascenso por méritos personales y no -- por las características derivadas de su sexo.

Encontrándose como la demanda del sexo femenino en determi - nadas profesiones se debe, no por falta de capacidad, sino porque el - hombre no acepta ser su subordinado, excepto si se trata de relacio-- - nes familiares, impidiéndole la entrada a la mujer a ocupar puestos - de supervisión y recurriendo a personal masculino, limitándola a ocu - paciones con poco prestigio o asociadas con el hogar y el trabajo ca - sero.

Para las mujeres que trabajan, se sigue pensando que su la - bor no es continúa como la del hombre que durará toda su vida, en el - caso de la mujer será temporal hasta que se case y sólo regresará a - trabajar por necesidad económica o si tiene tiempo debido a que su ne - cesidad no es mayor que la del varón.

(19). Cfr. FALCÓN C' NEILL, Lidia. Los derechos de la Mujer. Montescr - vo, España, 1965, p. 102.

Vemos que los factores que influyen en la evolución del empleo de la mujer sigue siendo como ya lo hemos dicho principalmente - el factor biológico, y que aún así la mujer participe en la vida económica.

El factor histórico ha influido para cambiar la condición - de la mujer con respecto al empleo, para iniciarse en la vida social, económica y cultural. La evolución tecnológica ha determinado las modalidades de empleo de las mujeres mejorando las oportunidades.

Hablamos de la división del trabajo por sexo, debido a que ciertos puestos son considerados sólo trabajo de hombres y otros exclusivos de la mujer, lo cual es discriminatorio, basándose en el sexo y no en la capacidad.

Existe también un factor psicológico, que induce a la mujer a tener ciertas inclinaciones naturales hacia ciertos tipos de empleos influyendo las actitudes tradicionales y sociales que determinan que papel debe ocupar la mujer tanto en el hogar como en su trabajo.

Intervienen en nuestros días casos en que a la mujer se le limita respecto a la educación por parte de sus padres y en relación a la educación del varón el cual debe estar preparado para mantener a una familia. O simplemente por que la mujer debe cuidar de los hermanos pequeños, limitando las perspectivas de la mujer. (20).

(20). Cfr. Oficina Internacional del Trabajo. Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras. O.I.T. Suiza, - 1979, p. 205.

Así para que la mujer mejore su nivel de trabajo se le debe preparar para que lo desarrolle, permitiéndole mayor precisión y mejor remuneración. La mujer que trabaja fuera del hogar, no lo hace -- por evitar una monotonía, ni porque sus hijos ya grandes o su esposo la dejen sola, lo hace para sentirse útil y aprovechar su tiempo libre, ganar un salario y comprarse algo que necesite sintiéndose y teniendo libertad económica.

Para todas las mujeres que trabajan existen una serie de leyes que van encaminadas a su protección; las que primeramente normaron la reducción de la jornada de trabajo; las medidas de higiene y seguridad social; la reglamentación del trabajo nocturno; el salario-mínimo y tal protección esta encaminada a la maternidad por ser una etapa en la que se esta más expuesta a los peligros de trabajo, claro esta que no se debe de hacer a un lado la protección a los trabajadores en general. Es por ello que la mujer debe de tener una participación clara de sus derechos y responsabilidades, mostrando mayor interés en su formación profesional y participar más activamente en la vida económica.

Actualmente la mujer al estar más preparada para desempeñar su trabajo será más útil para su País y a la vez ella obtendrá los beneficios de su propio esfuerzo y su talento .

d) Requisitos del Contrato de Trabajo de la Mujer :

Para saber cuales son los requisitos de dicho contrato, primero daremos como referencia, nuestro artículo cuarto constitucional -

el cual nos reafirma la igualdad de las personas sin importar su sexo por tal motivo la mujer por el hecho de ser persona del sexo femenino puede ser al igual que el varón, sujeto de derechos y obligaciones, a pesar de que anteriormente su capacidad se vió limitada en relación con la del hombre.

El trabajador que desea prestar su trabajo debe hacerlo en forma personal; que este sea posible y eficaz (teniendo capacidad jurídica). De lo contrario si tiene imposibilidad física o prohibiciones legales requerirá de protección, dándose aquí el régimen protector del trabajo al sexo femenino, al que se estima más débil; y no sólo por el sexo sino también por la edad; cuando como resultado una capacidad de obrar que supone a la capacidad jurídico laboral (no toda persona que tiene capacidad jurídica tiene capacidad de obrar).

La capacidad jurídica supone la posibilidad de ejercicio de unos derechos y la capacidad de obrar supone el ejercicio de los derechos mismos. Siendo por lo tanto las condiciones que limitan la posibilidad de contratar el trabajo en este caso de la mujer son ; la edad y el sexo.

La edad es una causa determinante para contratar en materia laboral, celebrado el contrato de trabajo por alguien que tiene menos edad que el señalado por el límite legal , es nulo o se requieren de otros requisitos que actúan como complemento de la capacidad plena y pasado el límite, siendo a los dieciocho años en nuestro derecho para celebrar contrato de trabajo (se tiene capacidad plena) haciendo mención que los mayores de dieciseis años deberán contar con la auto-

rización de su tutor de acuerdo con lo establecido por el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 123 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La mujer casada no necesita del consentimiento del marido para celebrar el contrato de trabajo; ni para ejercitar los derechos que de él se derivan. Frente al derecho laboral, la mujer se considera en igual plano que el hombre y la mujer sólo interesa en protección y función de la maternidad.

Sin embargo, los artículos 20.; 168; 170 y 171 del Código Civil plantean un problema al respecto, puesto que dichas disposiciones legales, establecen que cuando se perjudique la misión de la mujer en el hogar, ésta no podrá desempeñar un trabajo si el marido se opone a ello, en caso de que él subvenga a las necesidades del hogar.

Pensamos entonces que la mujer a pesar de estar preparada profesionalmente o con deseos de trabajar de nada le sirven, porque tanto el derecho extranjero como el derecho mexicano, aceptan la posibilidad de esta limitación, ya que el derecho del trabajo no puede destruir las instituciones fundamentales como lo es la familia, cuando no existe necesidades económicas apremiantes.

Por otro lado decimos que la mujer puede encuadrar su trabajo en la enseñanza; el estudio y cuidado de enfermos; trabajo de laboratorio y oficina los cuales son oficios que exigen minuciosidad, paciencia y habilidad manual, gastando poca tensión muscular y nerviosa sin que con ello deje de tener capacidad jurídica.

Hoy día encontramos que las circunstancias modernas transforman la vida de la mujer, su mentalidad y su capacidad para regir por sí misma su vida y el derecho del trabajo tiende a proteger a la mujer en todas aquellas trabas que se atraviesan en su camino cuando intenta conseguir empleo.

En la actualidad a la mujer se le reconoce plena capacidad o entera libertad para contratar. Ahora la autorización, en la práctica cuando se lleva a cabo un contrato de trabajo de una mujer casada no se requiere el permiso del marido en forma expresa, ya que anteriormente podía ser otorgada tácitamente y el silencio de éste ante el trabajo de su mujer se tomaba como positivo a la aceptación del contrato. Y dentro de la separación conyugal de hecho o de derecho la mujer puede contratar libremente la prestación de sus servicios.

Dentro de nuestros principios generales del derecho, se encuentra el de igualdad; que establece " no hacer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, creencia religiosa, doctrina política o condición social y pensamos por lo tanto que los requisitos del contrato de trabajo serán los mismos para el varón y para la mujer.

En ciertos lugares como España se piden algunos requisitos administrativos como lo es la vacunación ya que sin esta no podrán ser admitidos a ningún trabajo industrial o mercantil si no presentan a la empresa o al patrón el certificado de estar vacunados y no padecer ninguna enfermedad contagiosa, en nuestro país se lleva a cabo algo semejante, solicitándoles a los trabajadores que presenten un cer-

tificado médico; y en ambos casos estos requisitos se solicitan para el momento de iniciar el trabajo y no para la celebración del contrato.

A pesar de la igualdad entre el hombre y la mujer, muchos hombres piensan que la mujer que trabaja es una persona de capacidad limitada y deficiente que necesita de autorización marital y ya hemos mencionado que ella no requiere del consentimiento del marido para celebrar contrato de trabajo.

Y la legislación laboral ha querido equiparar al hombre y a la mujer suprimiendo la potestad marital en atención a que las necesidades modernas, obligan muchas veces a la mujer a desempeñar un trabajo para subvenir las necesidades.

Por lo tanto si el hombre y la mujer son iguales ante la Ley y tienen los mismos derechos, no existe razón para exigir el consentimiento del marido cuando se trate de la celebración del contrato.

En relación con esto los artículos 168 y 169 del Código Civil; hablan de la igualdad respecto de la dirección y cuidado de los trabajos del hogar; y el 169 los autoriza a desempeñar un empleo, esto es a celebrar un contrato de trabajo o a ejercer un oficio, profesión, industria o comercio, siempre que no se perjudique la moralidad de la familia. Anteriormente los artículos 170 y 171 del Código Civil mencionaban que el marido podría oponerse a la pretensión de la mujer siempre y cuando el cubriera todas las necesidades del hogar y lo fundara en causas justificadas. De esto se desprende que la mujer puede cele-

brar contrato de trabajo cuando no perjudique la función que debe desempeñar en el hogar, y que el marido puede oponerse a la celebración del contrato si cubre todos los gastos del hogar y funda su oposición en causas graves y justificadas.

Por un lado vemos que la mujer casada como lo hemos señalado no necesita autorización del marido para celebrar el contrato de trabajo, esto en la Ley laboral si se le reconoce capacidad plena a la mujer; en tanto que el Derecho Civil restringe a la mujer su capacidad de contratación; fundándose en motivos de necesidad familiar, perjudicando su misión en el hogar.

Pero ninguna de esas mujeres perjudica esa misión por desempeñar su trabajo; al contrario, al proporcionar a su familia mayores comodidades con su salario, contribuyen a la armonía dentro de la casa y el bienestar de los hijos.

Finalmente vemos que la mujer no tiene ninguna limitación para contratar, ya que goza de la misma capacidad de ejercicio que el hombre y tendrá así las mismas prestaciones, con las limitaciones por prohibiciones para desarrollar determinadas labores en virtud de serles gravemente perjudicial a su salud y principalmente a las de su descendencia. Siendo esto de gran importancia para la maternidad.

C) La Maternidad en México :

Hemos mencionado como la maternidad es importante, por tal motivo la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, marcan las prohi-

biciones, las cuales no se aplican a la mujer como ser humano, sino - en cuanto cumple su función maternal; tales prohibiciones son : Labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y el trabajo extraordinario. Dentro de este tema podríamos considerar los principios protectores de la maternidad y las formas de protección, pero -- por merecer ser estudiados aparte los veremos más adelante.

Las medidas protectoras de las mujeres durante el embarazo para algunas de ellas son factores que no son de gran importancia, observándose en muchas ocasiones partos prematuros, a veces no tanto por descuido de la mujer, sino por que no se cuenta en el centro de trabajo con medidas de protección.

Parece ser que la condición de la mujer en sus diferentes - aspectos en lo que concierne a su situación ocupacional, tiene repercusión en su conducta reproductiva y estamos de acuerdo en que ser mujer no es solamente sinónimo de ser madre. Y en su mayoría muestran - concientización en cuanto a la situación difícil en que están viviendo y a los problemas que padecen las familias numerosas; para éstas - mujeres un nuevo hijo no solamente traería como consecuencia un amento en las necesidades a satisfacer, sino que, inclusive, podría impedir el que ella siguiera trabajando.

Hay mujeres trabajadoras que deben de compaginar su embarazo con el trabajo, y una vez nacida la criatura ella misma para no -- abandonar su trabajo tendrá que acudir al servicio de guarderías a -- que tiene derecho como lo señala el artículo 171 de la Ley Federal -- del trabajo.

La maternidad en México ha disminuido gracias a que últimamente en gran parte del país ha influido la propaganda referente a la planificación familiar y de los métodos anticonceptivos que prestan las instituciones respecto de estos servicios, a pesar de que anteriormente se prohibía la divulgación de los métodos anticonceptivos-- muchas mujeres conocían ya tal información a través de sus vecinas y amigas, la cual es más amplia entre las mujeres que trabajan, de las que permanecen en sus hogares.

Ya hemos mencionado que la maternidad requiere de una protección especial, tanto para el período anterior al parto como el posterior, pues en este estado la mujer se encuentra impedida para trabajar, y las medidas que se toman por la ley, es para prevenir los abortos y los partos prematuros.

Esta es la razón por la cual se justifica la intervención del Estado, en pro de la mujer trabajadora a través del dictado de -- normas jurídicas, que regulen la prestación de servicios, pretendiendo siempre salvaguardar el interés de importancia que ella representa de no hacerlo así el Estado mismo atentaría contra su proyección histórica, por factores de necesidades económicas de la base fundamental que es la familia. Por lo que se consideran acertadas las limitaciones que la legislación sobre el trabajo impone para la futura madre -- en cuanto a su esfuerzo, por ser fuente insustituible para la multiplicación de la especie, siendo de interés público, que la descendencia no sea raquíta por la debilidad física de la madre, adquirida -- por un desgaste desproporcionado de sus fuerzas por el trabajo.

Encontramos la justificación en lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional fracción V , " que las mujeres durante los 3 me--

ses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan - esfuerzo material considerable.

y el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo fracción I,- menciona que " durante el período del embarazo no podrán desempeñar -- trabajos peligrosos, que pongan en peligro su salud o la del producto?

El descanso pre-partum, (lo encontramos en el mismo artículo en sus fracciones II y III), en relación a este las mujeres disfrutarán de un descanso de 6 semanas anteriores al parto, esto con el fin de proteger a las madres si que les sobrevengan enfermedades incurables; nacimientos prematuros; retraso mental en los niños, anomalías físicas. El descanso post-partum; con la maternidad de la mujer ella se encuentra sufriendo un desgaste vital importante, físico y mental ; imposibilitándola para realizar el trabajo durante el puerperio, y en el cual debe recuperarse para no perjudicar su salud.

La fracción V del artículo 170; lo completa, y la fracción - tercera menciona la prórroga.

Concluimos que descanso post-partum es el período comprendido entre el parto y la recuperación física de la mujer, es decir el - desarrollo normal de recuperación después del alumbramiento y el puerperio.

Veremos a continuación esa asistencia social que tiene como fundamento la lucha contra las enfermedades y la mortandad de la mater

nidad, como del hijo, los principios fundamentales que decían constituir la base de una legislación laboral de protección a la maternidad en función de las prohibiciones de trabajo, de los descansos pre y -- postnatales.

D) Principios Fundamentales Protectores de la Maternidad :

La consecuencia del movimiento obrero ha sido la conquista de igualdad de trato para los trabajadores, del que se deriva la igualdad del salario por trabajo igual.

Este principio está revestido de justicia concebida distributivamente ya que todo trabajador tiene derecho, ya sea la mujer o el varón de disfrutar de las mismas prestaciones por sus servicios.

El principio de igualdad de trato de los trabajadores sin distinción de sexo, lo encontramos consignado en el Derecho Positivo-Mexicano, en su artículo 123 Constitucional fracción VII de su apartado A, al decir: " Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad ", para efectos de precisar, debemos entender el término salario en sentido amplio; es decir, como el concepto que abarca numeralemente una retribución periódica por la prestación del servicio; sino todo lo que a cambio de la misma reciba directamente o indirectamente el trabajador, inclusive los elementos que le protejan o le faciliten la prestación del servicio.

En esencia al principio general, de la igualdad de trato para los trabajadores sin importar sexo reside en la tutela y protección

que otorga la Ley Laboral que regula la prestación subordinada de servicios a todo hombre o mujer que trabaje el servicio de otro, sin taxa alguna y sólo tomando en cuenta, por lo que a la mujer trabajadora se refiere, sus fuerzas, su naturaleza, su condición vital en la reproducción de la especie humana, el derecho de la mujer a estar amparada por este principio emana de su categoría de trabajadora, título que la dignifica como a todo ser humano que hace del trabajo, no el pesado fardo que representó en el pretérito sino la más noble virtud innata en la naturaleza del ser humano.

Creemos necesario que otros principios fundamentales de la protección a la maternidad son: la regulación del descanso de la mujer, referente a las seis semanas antes del parto el cual es potestativo para la mujer y obligatorio para el empresario cuando ella le comunique su deseo de efectuarlo, y en caso de evolución anormal del embarazo en el que se ponga en peligro la vida de la madre o del futuro niño, la mujer deberá tener derecho a que el período de descanso fuese mayor al normalmente establecido, o cuando la mujer realice trabajos insalubres o labores de esfuerzo excesivo.

En la mayoría de las veces encontramos que la mujer no da razón de su estado ni solicita permiso potestativo prenatal, porque se vería privada de los ingresos que obtiene por su salario, a pesar de que se le conceda la prestación de maternidad, ésta no llega a cubrir las necesidades de la futura madre. Y por lo tanto prefiere continuar su trabajo a costa del daño que ella misma ignora que se hace.

Dentro de la protección a la mujer embarazada frente a la --

fatiga; encontramos la prohibición de realizar horas extraordinarias-- así como la prohibición de trabajos con incentivos. Además durante el embarazo no puede ser cambiada de su puesto de trabajo, a menos de -- que se le traslade a otro donde se le exija menos esfuerzo.

La protección de la embarazada frente a los trabajos insalu bres, tóxicos, penosos o peligrosos; que pongan en peligro su salud - o la del futuro hijo; tenemos como ejemplo las condiciones ambien-- las, como el calor, frío, humedad, polvo que hagan el trabajo insalu-- bre. O cuando a la mujer se le exija una permanencia constante de pie o en posición inconveniente para el curso normal del embarazo.

El trabajo de la mujer no debe resultar de esfuerzo excesivo, excluyéndolas de cargar objetos pesados o transportarlos a otro - lugar, principalmente en las fábricas se deberá prohibir el esfuerzo-- para la mujer embarazada en las máquinas de pedales que son nocivas pa ra su salud.

También debemos incluir una protección económica y jurídica por existir casos en que las mujeres al estar embarazadas son despedi-- das por rendir menos en su trabajo, a pesar de que existan comprobantes de salud que justifiquen su estado, esto debido a que el patrón - le conviene contratar a una mujer que le trabajará más, a otra a la - cual tendrá que darle además incapacidad, de ahí que se le brinde una protección económica. Al hecho de la protección jurídica que se le dá a la mujer la encontramos contemplada en la Ley Federal del Trabajo.

Todas estas medidas de protección son principios fundamenta

les para la protección de la maternidad y las cuales en la legislación no se nota su evolución, al no progresar ni estudiar la forma de aliviar la doble tarea de la madre trabajadora. Por lo que ahora veremos la protección laboral de la mujer.

E) Protección Laboral de la Mujer :

Mario de la Cueva dice que la " Protección especial que se otorga a la mujer no es por motivo de incapacidad o inferioridad, ya que el hombre y la mujer son contemplados como seres iguales, pero debido a sus funciones naturales de uno y de otras, la Ley ha tenido que dictar normas especiales para así permitir a la mujer el cumplimiento de sus funciones. " (21)

La causa principal de que las mujeres trabajen es de naturaleza " económica " ya que por medio del trabajo, la mujer se procura los bienes suficientes para su supervivencia. Entre las causas significativas que han llamado a la mujer al campo laboral, encontramos el adelanto técnico y universitario que le ha permitido el desempeño de labores reservadas anteriormente al hombre, el movimiento jurídico encaminado a la igualdad de la mujer, con su correlativa aspiración y su independencia económica, la extensión de los sistemas pedagógicos que han hecho accesible para las mujeres ocupaciones para las cuales se preparaba exclusivamente el sexo masculino, el desarrollo económico en los países altamente industrializados.

(21). DE LA CUEVA, Mario. ob. cit., p. 421.

A las causas mencionadas, el legislador se enfrenta al problema de regular en forma especial dado a su condición natural el trabajo efectuado por ésta, es decir someterlo a condiciones legales, considerando que al mismo tiempo que se preocupa el legislador por reglamentar el trabajo femenino, debería de hacer lo posible por eliminarlo en aquellas circunstancias en que resulte más dañina a la familia y a la sociedad.

Debido a que la condición de la mujer en el embarazo es especial, muchas leyes reglamentadoras del trabajo, ofrecen protección particular a las actividades laborales femeninas, tales como la reducción de la jornada de trabajo; medidas de higiene y seguridad industrial, - la prohibición del trabajo nocturno y la igualdad en la remuneración.

Al analizar las causas especiales que protegen el trabajo femenino hay la necesidad de separar los de naturaleza cuantitativa que al proteger a la mujer sólo adelantaron la protección que también debe ser extensible para los trabajadores; de aquellas de naturaleza cualitativa, o sea de aquellas que corresponden especialmente a la mujer en razón de las cargas propias de su sexo.

Podemos considerar el feminismo como otro factor de la protección especial del trabajo de la mujer, vinculado a circunstancias - históricas, es decir, el acceso de la mujer a la actividad demarcada - exclusivamente para el hombre, en el que ella no podía laborar.

Por lo tanto la protección que otorgan las leyes a las muje-

res, no son por causas de incapacidad ni inferioridad; pues el derecho contempla a ambos como seres iguales, pero por las funciones naturales y sociales de unos y otras, el legislador ha tenido necesidad de dictar normas especiales que permitan a la mujer el ejercicio de sus funciones naturales y sociales.

La protección para antes y después del parto se da en la mayoría de los países, siendo este facultativo de la mujer.

F) Protección Legal de la mujer :

La cual está íntimamente relacionada con la protección laboral, mencionando así el artículo 123 fracción V y VII; XV Del apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del apartado B en sus fracciones V; y XI incisos a; b y c. Los cuales serán mencionados más ampliamente en el tema de la Constitución.

Sólo mencionaremos también el título quinto del trabajo de las mujeres, que también se mencionaron en el tema de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 164 al 172.

Cabe mencionar que dentro de la protección legal tenemos por un lado a las Instituciones que se encargan de proporcionar asistencia a la mujer trabajadora; dentro de ellas mencionaremos la Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE.

Ley del Seguro Social, es promulgada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de Enero de 1943, creando un servicio público nacio

nal, obligatorio, descentralizado, que permite atender las necesidades que afectan a los trabajadores de manera que puedan alcanzar mayores - beneficios, tanto en lo que se refiera a prestaciones en dinero, como a los servicios médicos sociales.

. Respecto a la mujer en lo que concierne a las tres etapas de maternidad: a) embarazo; b) parto y c) puerperio. La Ley del Seguro -- Social, trata en su capítulo IV sección segunda de las prestaciones en especie, artículo 102 y el artículo 109 de las prestaciones en dinero.

En la Ley del ISSSTE; la cual entro en vigor el primero de - enero de 1960 (sustituyó a la Ley de Pensiones Civiles). A través de esta se asegura a las madres trabajadoras al servicio del Estado, en - los siguientes términos : Sección II.- Seguro de maternidad: artículo- 26. Fracción I del artículo 23 y artículos 25 y 27.

Al igual dichas medidas se refieren tanto a la mujer trabaja - dora madre como a su hijo o hijos; tal protección comprende : descanso de maternidad; garantía de empleo; prestaciones de maternidad; facilidades para la lactancia. Los beneficios de estas medidas varían de un lugar a otro, siendo sin embargo sus principios comunes.

De conformidad con el convenio número tres aprobado en la pr - mera reunión de la Conferencia de la O.I.T., celebrada en Washington - en 1919 , la palabra mujer designa a toda persona del sexo femenino, - cualesquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no. Las medidas - de protección establecidas por dicho convenio, referido al empleo feme - nino antes y después del parto, pueden clasificarse en :

- I.- Licencias antes y después del parto;
- II.- Garantías de conservación del empleo;
- III.- Servicio de maternidad; y
- IV.- Facilidades durante la lactancia.

I.- Sobre licencias de maternidad, el convenio establece el derecho de la obrera a dejar su trabajo, si presenta un certificado médico donde declare que su parto se producirá probablemente en un plazo de 6 semanas; además, se le prohíbe que labore durante las 6 semanas posteriores al parto. Se dice que la licencia de 6 semanas antes del parto es facultativa; y la licencia después del parto es obligatoria.

II.- Para la garantía del empleo, el convenio protege a la obrera contra el riesgo del despido durante su ausencia por causas del parto; se prohíbe al patrón o empresario despedir a la asalariada mientras, por razones de maternidad, está ausente de su trabajo, o en fecha en que el plazo de preaviso caduque durante esa ausencia (6 semanas antes y 6 después del parto), o durante un período más largo, en el caso de que después del embarazo o del parto, resultará una enfermedad que alargara la incapacidad para el trabajo.

III.- Los servicios de maternidad que deben concederse a la trabajadora con licencia de parto son : a) derechos a una prestación en especie; y b) derecho a una indemnización, la indemnización se paga con el seguro. Teniendo la mujer derecho a la asistencia gratuita de un médico.

IV .- Después de reanudar su trabajo, a la trabajadora debe-

otorgarse todas las facilidades para la lactancia si la madre le da pecho al hijo, otorgándole el derecho a dos reposos de media hora cada día, para alimentar al niño. Ya hemos mencionado que el amparo de la mujer que trabaja en la situación que deriva de la preñez; el parto y la maternidad se precisa en la Ley Federal del Trabajo. (en su artículo 122 y s.s.). " (22)

Dentro de esta protección tenemos las salas cunas, debido a que la participación de la mujer día a día es más activa en el trabajo asalariado, motivando la preocupación del legislador, para que la mujer convine su labor cuando tenga cargas familiares y que su empleo sea sin perjuicio y de los que de ella dependen. De aquí que la condición de la madre sea objeto de una protección legal, tanto en lo relativo a la asistencia que se debe prestar al recién nacido como a la atención que ha de recibir ella después del parto.

Es cierto que la legislación positiva , establece la instalación de salas cunas en aquellos establecimientos industriales que ocupan a un número determinado de trabajadoras. Las que no se cumplen normalmente, ya que las trabajadoras se quejan al tener que trasladarse de su domicilio a la fábrica distante, utilizando un medio difícil de traslado, provocando que la trabajadora prefiera, no ir a trabajar o encargarse el cuidado de su hijo a otra persona de su confianza, antes de exponerlo al transporte difícil.

(22). CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. T. I., Omega, Argentina, 1963, p.p. 632 y 633.

Las salas de cunas deben estar destinadas a recibir a los niños pequeños que cumplen con los requisitos que la institución tenga - y los cuales serán recibidos en los días de trabajo y cuyas madres trabajen dentro de la empresa; tales salas deben estar ventiladas para -- que les dé sol y aire, deben contar con un baño con agua (tibia), caliente y fría y ser de una construcción que permita la higiene y seguridad, y que no constituya un peligro para la vida y la salud de los niños. Sólo recibifan a niños sanos, excluyendo a los que padezcan de alguna enfermedad contagiosa.

Respecto al descanso durante la jornada laboral, las madres-que trabajen tienen derecho a un descanso durante la jornada, para la lactancia de sus hijos menores de un año, estipulando el descanso en - una hora, dividido en dos de media hora cada una.

El tiempo invertido debe considerarse como trabajado para - efectos de percepción del salario; ya que durante dicho lapso la trabajadora debe permanecer en el establecimiento y no sería justo que sus ingresos sean disminuidos por dicha causa.

Múltiples dificultades se plantean al respecto , en si la fi jación del descanso puede ser establecida por el empresario, o si la - trabajadora puede utilizar el descanso en el momento que lo juzue más-conveniente; inclinándonos por esta última solución, acorde con su objeto de amamentar al hijo, cuyos hábitos o necesidades conoce mejor -- que nadie.

Los problemas derivados de la asistencia a la trabajadora -

exigen un estudio más propio del campo de la previsión . Y las diversas situaciones que pueden darse tienen su planteamiento en la política demográfica de cada país; de tal manera, el sistema de descansos durante la jornada de trabajo, como las diferentes medidas de protección, mucho se orienta en torno a la legislación relativa a la asistencia o seguridad social , que a la laboral, pero la cual entra en nuestro estudio, y escapando a la normatividad del contrato de trabajo muchos aspectos de carácter social que hacen una situación especial en la que se encuentra la mujer, que al mismo tiempo es madre y presta sus servicios como trabajadora, en virtud de un contrato de trabajo.

En relación al descenso que las madres que trabajan tienen derecho dentro de su jornada laboral se aplican reglas que derivan de instituciones previsionales y de asistencia social, que de tal forma, se incorporan a la legislación del trabajo, estableciendo un sistema de privilegios, en relación a los demás trabajadores, siendo una consecuencia de la situación en que la mujer se encuentra por la obligación que tiene de trabajar y de atender al mismo tiempo a su hijo, y colaborar en la producción.

G) Proyectos de Reforma :

Dentro de los proyectos de reforma, nos referimos a los artículos, 34 y 115 constitucionales los cuales también serán analizados en el tema de la Constitución , haciendo únicamente referencia a la capacidad cívica, y la otorgación del voto municipal por otorgamiento del presidente Adolfo Ruiz Cortines y de Miguel Alemán. Como veremos más adelante.

H) Evolución de las Medidas de Protección a la Maternidad :

Como anteriormente ya hemos mencionado que el trabajo de la mujer fue de poca trascendencia en el derecho laboral; siendo ellas víctimas de la explotación y las medidas de protección vividas en ese entonces eran inhumanas, porque no se le consideraba en su debilidad física, biológica, sociológica ni histórica.

Dentro del factor biológico la naturaleza ha destinado a la mujer la función de preservación de la especie humana, al atribuirle el carácter de sujeto activo en la reproducción de la vida, ubicando en la vida de la mujer una relación distinta y el elemento con el cual el nuevo ser humano en primer lugar tiene contacto.

Así la función biológica de reproducción de la mujer, da a este un carácter fundamental en el seno de la sociedad, la familia -- constituye un factor de unión entre sus miembros, proporciona a la -- vez estabilidad emocional al hogar, es factor importante del sujeto -- en desarrollo y del ser desarrollado.

Estas afirmaciones están relacionadas con la necesidad del trabajo femenino y realidades que los ordenamientos jurídicos deben -- contener en pro de una mejor regulación en atención a la protección -- del bien jurídico más valioso, lo que justifica la prohibición del -- trabajo insalubre y peligroso para la mujer, protegiendo de esta manera su función biológica y fisiológica.

El factor sociológico, en el que el ser humano tiene como --

como factor importante la relación de vivir unos con otros, entrando - varios hombres en acción recíproca. La comunicación es factor entrelazante para el logro de fines y como clase trabajadora tiene las mismas necesidades a una vida común, facilitando su acción para la defensa de sus intereses.

El factor histórico, en el que vemos los antecedentes del papel de la mujer en el pretérito y el desarrollo de las comunidades, antecedentes que la llevan a aspirar nuevas formas de convivencia más acorde con la humana, apoyada el pasado constituye su futuro.

Se dice que el aspecto religioso, es el premio o recompensa por el sufrimiento y explotación padecidos, en el que se encontrarán en una vida posterior a la muerte con un descanso sin padecimientos. -- Teniendo una vida más digna de ser vivida, en congruencia con la especie humana, y en hacer menos exigente la explotación del hombre por el hombre.

Dentro del factor moral que es menos determinante ya que se persigue el mejor trato para los trabajadores, en general, por parte de los patrones, que es la compulsión interna para el sujeto infractor de normas morales, ambos trabajador y patrón deben observar una conducta congruente con la moral y las buenas costumbres.

Todos los factores mencionados anteriormente son de gran importancia y tomados en cuenta para la protección a la mujer. y no como anteriormente en que las medidas de protección eran decadenas, prestándose en condiciones de insalubridad y sin que la preñez --

mereciera mayor cuidado, realizando trabajos en extremo pesados para - su condición física y resistencia biológica al trabajar horas y horas - sin un descanso además de ganar muy poco por la prestación de sus servicios.

Lo que vemos en la actualidad es un cambio totalmente grande comparado con la época anterior, que fue evolucionando tanto en la prohibición del trabajo nocturno que dañare su salud y moralidad excepto - si se trataba del cuidado de enfermos; al igual que el laborer con productos nocivos para la salud; Actualmente encontramos que es un dere - cho potestativo el que preste sus servicios 6 semanas antes del parto - y una obligación las 6 posteriores al parto, recibiendo su salario completo, sin perder su trabajo, y consagrandose con ello, que sin distinción de sexo ni nacionalidad, el principio de dice ; que para un trabajo igual debe corresponder salario igual.

Tenemos también los descensos de media hora para que la ma - dre amamante a sus hijos; y la prohibición de emplear mujeres en el -- trabajo extraordinario lo que ocasiona la fatiga precoz; el derecho -- que también tiene de que se le proporcione asientos para evitarle el - agotamiento físico; y sin que quede atrás el servicio de guarderías infantiles para los hijos de las madres trabajadores.

Dando todo esto como resultado que la mujer forme parte tam - bién de una directive sindical, el cual es un derecho de los trabajado - res y por su parte la mujer queda en posibilidades de formar parte de ella mientras no incurre en prohibiciones (artículo 372).

Al tener la mujer más participación por la defensa de intereses, será mayor la protección que obtenga como ser humano y como mujer trabajadora, que al prestar sus servicios en forma subordinada como todo trabajador se convierte en centro de imputación de las normas laborales, teniendo la misma capacidad de ejercicio que el hombre y tiene derecho de acudir a la junta de conciliación y arbitraje que le corresponda a demandar a su patrón el cumplimiento de las prestaciones a que tiene derecho y cuando éste se niegue a proporcionárselas.-- Encontrando un gran avance en las medidas de protección a las que anteriormente la mujer no tenía derecho.

I) Prohibiciones por razón de Embarazo y Maternidad :

Ya hemos mencionado que aparte de los trabajos que son prohibidos a las mujeres en general, por ser demasiado insalubres y penosos para la mujer, se establece una prohibición más para las que se encuentran embarazadas.

Ya que frente a la posibilidad de peligro, la legislación vela por la salud y bienestar del producto para que tenga un desarrollo normal por ser el futuro de un país y que no represente un riesgo para la salud de la madre.

Consideremos por tal motivo que las medidas que se deben considerar son aquellas en donde la mujer embarazada realice trabajos que le exijan un esfuerzo físico excesivo, incluyéndole el de permanecer de pie largo tiempo y recomendando que dichas trabajadoras sean ocupadas en labores más sencillas y sin reducción de su salario.

Creemos que el trabajo en las máquinas de coser a pedales - exigen a la mujer embarazada un esfuerzo considerable en los pies. La prohibición de trabajos tóxicos que en la mayoría de las veces ocasionan trastornos en el ciclo normal del embarazo, naciendo los niños en condiciones precarias, débiles o con anomalías degenerativas, decido- a que algunos gases industriales son capaces de atravesar la placenta por tal motivo se justifica que el manejo de sustancias tóxicas, sus- vapores y emanaciones, son nocivas para la salud y prohibidas en las- mujeres embarazadas.

"También las sustancias radiactivas y los rayos X son peli- grosos para los organos materno y fetal, encontrándose malformaciones o deformaciones de las extremidades, es por eso que tal terapéutica - no se recomienda en sospecha de embarazo y solo se reserva en circuns- tancias excepcionales y en el último trimestre del embarazo" (23)

Todo lo que hemos venido mencionando a lo largo de este tra- bajo; son la protección a la mujer por debilidad de su sexo, pues la- mujer fisiológicamente es más frágil que el hombre y no tolera traba- jos rudos y porque el proceso de embarazo y crianza imponen a la mu- jer una situación especial. También con el fin de impedir los abusos- se imolantan normas protectoras las cuales prohíben los trabajos noc- turnos, las tareas insalubres o penosas.

A la mujer por su delicadeza se le ha consagrado al hogar - llevando la carga y atención de los hijos, justificandose su situa- ción especial acerca de las prohibiciones mencionadas.

(23) SAN MARTIN, Hernán. Medicina Preventiva y Social. La Prensa Médica Mexicana, México, 1975, p. 190.

Por otra parte mencionaremos las reformas constitucionales de 1974, así como la de los artículos 34 y 115 de dicho ordenamiento.

2.- En la Constitución :

A) Las Reformas Constitucionales y Legales de 1974 :

Habiendo visto en el capítulo anterior las condiciones de trabajo que privaran en relación a la protección de la mujer en México veremos en primer lugar la reforma al artículo 123 Constitucional.

Como antecedente encontramos que en la iniciativa presidencial del 18 de septiembre de 1974, se proponía la reforma de los artículos 4; 5; 30 y 123, a nosotros en particular el que nos interesa es el artículo laboral por decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el diario oficial del 31 de diciembre del mismo año, reformándose las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX del apartado A del artículo 123 constitucional.

En relación al principio igualitario que informaría la reforma al artículo 123, se manifestó lo siguiente : La fundamental norma sobre igualdad jurídica entre el hombre y la mujer posee una mayor importancia en el derecho laboral, de ahí que también se solicite la reforma del artículo 123 en sus apartados A y B. [24]

(24). Cfr. MORA BRAVO, Miguel. La igualdad Jurídica del Varón y la Mujer. quinta edición, CCNAPO., México, 1987, p. 496.

El establecimiento de la paz social, condujo a los constituyentes a incorporar en la Carta Fundamental los derechos reivindicados de las clases populares, cuya fuerza de trabajo Constituyen su Único sostén personal o familiar. Las aspiraciones de justicia que provocó la revolución, condujeron al legislador de 1917 a contemplar en la Constitución Política las normas fundamentales de protección a los trabajadores, hombres y mujeres. Implantó, los lineamientos básicos para asegurar un equilibrio armónico entre las relaciones de capital y trabajo en un marco de equilibrio social. El mayor mérito del Constituyente de Querétaro fue el de haber incorporado entre las garantías sociales las que protegen a la mayoría de la explotación o el abuso en el desempeño de su trabajo.

El derecho al trabajo en las disposiciones constitucionales reconoce a todos los ciudadanos sin distinción de sexo, lo que significa para la mujer, un factor de desenvolvimiento de todas sus capacidades creativas, significando un aliciente para superarse y participar en los beneficios del desarrollo.

La presente iniciativa planteó como ya hemos dicho reformas a los apartados A y B del artículo 123 constitucional, cuyo propósito es que la mujer tenga un máximo acceso al trabajo, y la finalidad de proteger al producto durante el embarazo y otorgar mejoras para un bienestar de la familia. Las llamadas labores insalubres o peligrosas: el trabajo nocturno industrial; el trabajo después de las 10 de la noche y las horas extraordinarias, son fruto del esfuerzo de los legisladores de 1917.

Hoy en día imperan nuevas condiciones, debido a que las normas laborales se han perfeccionado protegiendo con mayor fuerza, asimismo, la seguridad, la higiene industrial, la tecnología y la educación han crecido notablemente. Ya que las reformas al artículo 123 en sus apartados A y B, como se han mencionado permiten a la mujer el acceso al mercado de trabajo, con igualdad para ambos sexos, excepto en los períodos de embarazo y lactancia.

" Se consideró oportuno que a la fracción XXIX del 123, apartado A, se agregará como sujetos protegidos por el Seguro Social, no solo a las campesinas, sino a toda la población.

El dictamen se aprobó por unanimidad de 47 votos y se turnó a las legislaturas de los Estados para efectos constitucionales y después en la Sesión de la Cámara el 22 de diciembre de 1974, se dió lectura al proyecto de Declaratoria, y aprobado por unanimidad de 52 votos. En la Cámara de Diputados se dió lectura al Proyecto de Declaratoria en la sesión del 27 de diciembre de 1974, aprobándose por unanimidad de 194-votos. (promulgada por el Presidente Echeverría). " (24)

Como podemos ver, ya en la fracción segunda del mencionado artículo en su apartado A, encontramos que la jornada del trabajo nocturno será de 7 horas, prohibiéndose las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y el que sea después de las 10 de la noche, de los menores de 16 años.

Encontramos que el texto de esta fracción quedó casi en los-

(24). Ibidem., p. 500

mismos términos, suprimiéndose solo la parte relativa a la prohibición que tenían las mujeres para desempeñar esos trabajos, y que ahora se refiere a los menores de 16 años.

Dentro de la fracción V; nos dice que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos pesados o peligrosos para su salud en relación al embarazo, gozarán forzosamente de un descanso de 6 semanas antes y 6 posteriores al mismo, recibiendo su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos adquiridos por la relación de trabajo. Teniendo dos descansos por día en el período de lactancia, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

Dentro de este encontramos que la reforma consistió en la ampliación de que la mujer no realice trabajos que perjudiquen su salud, cuando estén en espera de un hijo durante todo el embarazo y no por los tres meses anteriores al parto como decía el texto anterior, aunque ya aparecía esta protección ampliada en ; en la Ley de 1931 después de su reforma de 62, el texto constitucional sin embargo no había sido modificado sino hasta la reforma de 74.

Otra modificación consistió en que antes se señalaba que las madres trabajadoras disfrutarían de un mes forzoso de descanso después del parto, ahora ese período postnatal se aplica a 6 semanas de reposo, así también como ya hemos referido respecto al término amamantar que cambió por el de alimentar.

La fracción XI, suprimió la prohibición que pesaba sobre las mujeres de poder trabajar tiempo extraordinario, por lo que ahora pueden hacerlo sin encontrarse al margen de la Ley, como anteriormente lo

estaban. Haciendo notar que en la redacción anterior se hablaba de pro
hibición de trabajo extraordinario para los hombres menores de 16 años
y con la reforma de 74 ya no se hace esa distinción pues se habla solo
de los menores de 16 años que puedan ser por lo tanto hombres o mujeres.

La modificación contenida en la fracción XV, consistió en la
amplitud de que se le dotó, para agregar que el patrón estaría obliga-
do a brindar la mayor garantía posible ya no solo para la salud y la -
vida de sus trabajadores en general, sino también para el producto de-
la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas, ya que anterior-
mente este aspecto referente a la mujer no se contemplaba, ahora se in
roduce una tutela especial para protegerla en su función de madre.

La fracción XXV, se refiere a la colocación de empleo para -
los trabajadores a través de los organismos autorizados. Teniendo prio
ridad quien represente la única fuente de ingresos en la familia, to-
mando en cuenta la demanda de trabajo. Aunque la fracción no se refie-
re a ninguna norma protectora especial para la mujer, si percibimos --
que no se hace ninguna distinción en cuanto a los sexos, tanto para --
que el hombre como la mujer tengan el mismo número de oportunidades de
colocarse en un empleo, ya que existe una enorme cantidad de madres tra
bajadoras que son el único apoyo económico en sus hogares.

Pero si nos planteamos, a quién se preferirá en la colocación
si lo solicitarán un hombre y una mujer que constituyen ambos el único
sosten económico en sus casas, o entre dos mujeres con las mismas nace
sidades. Nosotros pensamos que llegado el momento, se podrá atender a-
criterios tales como el número de hijos de cada solicitante, lugar don

de viven, la capacidad para el trabajo. Todo esto y sin que se haga -- ninguna distinción, teniendo el varón y la mujer el mismo número de -- oportunidades para ser colocados.

La fracción XXIX, es también reformada y comprende las prestaciones que otorga el Seguro Social, introduciéndose el concepto de - servicios de guarderías infantiles, que apareció tanto en la Ley de 31 como en la de 1970, y que conforme al artículo 184 de la Ley del Seguro Social se presta y para los hijos de las madres trabajadoras que cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia.

Hacemos mención de que la prestación de servicios de guardería infantil por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, debe ser no solo para la madre trabajadora, sino también para el padre trabajador, por lo que creemos que tal capítulo sexto de la Ley del Seguro Social, debe modificarse, para quedar ; el seguro de guarderías para hijos de asegurados.

Respecto a la Ley del Seguro Social en los artículos 185 y - 186, se señalan los servicios que deberán prestarse a los hijos de los trabajadores, tales como aso, alimento, cuidados, salud, educación y recreación.

Para terminar diremos que los servicios de guardería se proporcionan a los pequeños desde los 43 días de nacidos, o sea a partir del día siguiente en que termina el puerperio de la madre hasta los 4 años de edad época en que se encuentran ya preparados para entrar a la escuela. (artículos 189 de la L.S.S.).

8) El Artículo 34 y 115 Constitucional y sus Reformas :

Dentro de este punto veremos como el presidente Lázaro Cárdenas, al rendir su primer informe de Gobierno señaló la conveniencia -- que para la vida cívica del país tendría la participación política de la mujer, ya que desde 1937 suscribió una iniciativa que envió a la Cámara de Senadores para reformar el artículo 34 de la Constitución, para substituir la palabra " todos " por " todos los hombres y mujeres " pretendiendo con esto que los mexicanos que reunieran ciertos requisitos, ya fueran hombres o mujeres serían titulares de derechos inherentes a la ciudadanía, como el del sufragio y puedan ser elegidos según el dictamen suscrito por las Comisiones del Senado (10 de diciembre de 1937), se aprobó la iniciativa del ejecutivo.

Ocurrió, sin embargo, que a pesar de haber sido aprobada la reforma por la mayoría de las Legislaturas de los Estados, en la fase correspondiente al cómputo y a la declaratoria según el artículo -- 135 Constitucional no se efectuarón y no se le turnó al ejecutivo para su promulgación. Y en el Congreso de la Unión se ópto por "congelar" -- esa reforma, por temerse que las mujeres aún no tenían la suficiente -- independencia de criterio, como para sumarse a la influencia política.

Por lo que habría ya de corresponder al Presidente Ruiz Cortines en 1953, efectuar una reforma con propósito igual. El motivo de la reforma reconocía ya a la mujer su plena capacidad civil, económica y educativa, no se justifica su incapacidad jurídica ya que también -- contribuye a la formación de la opinión pública, sin existir el peligro de que la mujer se extravíe del camino recto (Lázaro Cárdenas 19 -- de noviembre de 1937).

Los motivos de la reforma interpretan nuestra realidad histórica, para lograr el afianzamiento de los derechos del pueblo, siendo el principio de igualdad de todos los individuos, desechando las arbitrariedades de inferioridad mental y moral de la mujer sobre su capacidad; reconocérsela como factor necesario al igual que el varón en nuestra sociedad, dándole una participación en el campo público y conseguir el otorgamiento de la ciudadanía, siendo un acto de equidad otorgarle a la mujer todas las oportunidades para el desarrollo de su vida.

Vemos que dentro de esta reforma se trata de equiparar a la mujer con el varón en relación a los derechos de ciudadanía, ya que se decía que ella no estaba preparada para participar en la contienda cívica por razones de índole educativa, económica, social, doméstica, al igual que el varón; lo que se tacha de inconstitucional ya que la Ley Electoral le negaba a la mujer toda calidad ciudadana, debido a que el artículo 34 constitucional excluía a la mujer de sus derechos ciudadanos.

Ya para 1953, Miguel Alemán anunció la reforma constitucional que le otorgaría a la mujer plena capacidad cívica, o sea la posibilidad de votar en las elecciones del país y poder ser elegida.

Quedando tal artículo :

" Artículo 34.- Son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que teniendo la calidad de mexicanos, reúnan además, los siguientes requisitos :

I.- Haber cumplido 18 años, siendo casados, o 21 si no lo son y; II.- Tener un modo honesto de vivir ". (25)

Respecto a la reforma, de la igualdad de derechos políticos para la mujer y los hombres, resultó insuficiente, porque no sólo debe admitirse el voto femenino, sino considerarse que el requisito de edad para obtener la ciudadanía debía ser a los 18 años sin importar de que sea casado o no.

Ya que un joven casado y menor de 21 años, en relación con otro que no lo esté, no significa que tendrá el primero más capacidad y al mismo tiempo no se puede obligar a servir en el ejército a los mexicanos que no son ciudadanos ya que deben tener 18 años y ser casados o 21 años si no lo están. Por el simple hecho de estar casado a los 18 años, la constitución otorgaba derechos especiales a quien ha formado una vida matrimonial indispensable para cimentar la Patria Mexicana.

Más adelante el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, reformó el artículo 34 el 22 de diciembre de 1969, para efecto de que sólo bastara con haber cumplido los 18 años, teniendo capacidad plena para el trabajo productivo, y responsabilidad penal, contribuir con su participación y opinión para los nuevos cambios.

En relación a la reforma del artículo 115, desde 1937 el Presidente Cárdenas promovió su reforma lo cual no se logró; después Miguel Alemán declaró su interés en la promoción política de la mujer en su campaña electoral, ya que la mujer tenía derecho a sufragar en los municipios del país, y así lo ratifica al ser Presidente cuando rinde su

(25). MORA BRAVO, Miguel. ob. cit., p. 142.

discurso el 10. de diciembre de 1946, adicionando el artículo 115, para que la mujer pueda en las elecciones municipales votar y ser votada en igualdad de condiciones que los varones.

El diputado del PAN Aquiles Elorouy, se opuso a la participación de la mujer en el campo municipal, ya que esto provocaría la desintegración del hogar y la depravación de las costumbres, manifestando que la mujer era un modelo de abnegación, mansedumbre, resignación y con su participación política las madres se alejarían de sus hijos - de su casa y de sus esposos por eso la política es de los varones lo cual indica que la mujer debía ver a su compañero como un ser superior y no como un igual porque entonces los varones tendrían que cocinar y lavar.

A pesar de lo dicho anteriormente, ya desde 1925 la mujer es ta capacitada para emitir su voto y ser votada en el Estado de Chiapas.

Vemos que desde entonces a la mujer ya no le bastó ser un modelo de mansedumbre y resignación, manifestando su participación en -- las funciones electorales designando a los miembros de los ayuntamientos y elegir a los municipales o regidores y ser nombrada para estos - cargos.

Como la materia municipal se encuentra sometida a la competencia de los Estados, se incluyó mediante adición el precepto que establezca el acceso a la mujer en la vida política activa del municipio.

Se adicionó la Fracción I del artículo 115 de la Constitu---

ción para quedar en los siguientes términos :

" artículo 115.- Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo y popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio Libre, conforme a las bases siguientes :

I./ Cada Municipio será administrado por un ayuntamiento de elección popular directa y no habrá ninguna autoridad intermedia entre éste y el Gobierno del Estado. En las elecciones municipales participarán las mujeres, en igualdad de condición que los varones, con el derecho de votar y ser votadas. " (26).

Todo esto significó un adelanto para el desarrollo de las -- Instituciones democráticas del país, y de considerarse la preparación de la mujer en actividades de índole político, participando en las -- elecciones municipales, que no por ser entidades de jurisdicción regu-- cida, dejan de tener importancia capital.

Con esto se demostró que la mujer tiene capacidad para de-- sempeñar puestos que eran exclusivos a los varones; siendo que la mu-- jer cuenta con preparación y conoce más a fondo las necesidades del -- grupo social en donde convive, ayudando a resolver los problemas ade-- cuadamente.

Tales reformas proporcionen a la mujer una mayor ingerencia-- en la vida política, económica, educativa y social hasta nuestros días.

(26). Ibidem., p. 73.

3.- En la Ley Federal del Trabajo :

Vistas las reformas que tuvieron las fracciones del artículo 123 constitucional, de la cual su proyección alcanzó a la Ley Federal del trabajo de 1970, según el decreto del 27 de diciembre de 1974 y publicada el 31 del mismo mes y año en el diario oficial.

Ahora nos referiremos al título quinto de la Ley que sostenía en su encabezado antes de la reforma el , " Trabajo de las mujeres y los menores ", el cual se dividía en dos capítulos; el primero relativo al trabajo de las mujeres y el segundo referente al trabajo de los menores, tal denominación cambió para quedar únicamente el " Trabajo de las mujeres ".

En primer lugar designaremos que los artículos 164 y 165 conservaron su redacción original. Respecto al artículo 166 fué el que - más modificaciones tuvo sobre el trabajo de las mujeres y actualmente la redacción del texto, abolió la antigua prohibición establecida para las mujeres de emplear sus servicios en las labores peligrosas o insalubres, en el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche, teniendo en la actualidad que todas las prohibiciones sólo se dan para las mujeres embarazadas y no como antes se establecía para todas las mujeres y aún estando embarazada de la mujer si no se ponía en peligro su salud y la del producto se entendía que si podría desempeñar todas esas labores peligrosas o insalubres, o trabajar horas extraordinarias.

Lo mejor de este artículo, fué la eliminación de la prohibi-

ción para la mujer del trabajo nocturno industrial y establecimientos-comerciales de servicios después de las 10 de la noche, ya que en nada afectaba su función de madre.

Por lo que toca a los puntos de nuestro tema a continuación-veremos el propósito de la Ley en su artículo 165.

A) Propósitos de la Ley en su Artículo 165 :

En primer lugar referente al trabajo de las mujeres, el cual tanto hombres como ellas tienen como hemos dicho anteriormente las mismas obligaciones, lo que significa una justa equiparación de los sexos en relación a obligaciones y derechos; como dirían los hermanos Trusba que lo mencionado anteriormente no impide " a que el legislador establezca para las mujeres una protección especial, pues no significa que sea discriminatorio, sino que interviene el factor biológico y social-para la conservación del hogar. "

Es bien claro el porque de la protección especial para la mujer con respecto a su condición de madre.

Específicamente en el artículo 165, referente a las modalidades que se consignan en este título, es de igual manera la protección de la maternidad. No porque la mujer, como se ha dicho sea incapaz, pero debido a sus funciones naturales la Ley le permite que su trabajo - sea más accesible para que tenga buen rendimiento, y porque los motivos de naturaleza económica así como los de su superación personal la han llevado a tener una mayor participación en la vida laboral.

Hemos mencionado que tales modalidades se dan cuando la mujer por su condición biológica no puede desempeñar su trabajo con el mismo rendimiento, a pesar de que el embarazo es un estado fisiológico natural, pero debido a que en este estado la mujer no debe poner en peligro su salud ni la del producto debe extender las medidas de seguridad y protección, de ahí el propósito de tales modalidades.

Con relación al artículo 166, se ha expresado el cuidado de la mujer en determinadas labores peligrosas o insalubres que pueden afectarla gravemente en su vida o la del producto o en el estado de gestación y lactancia. Y en cuanto a la mujer en general que se dedique a este tipo de labores deberán desarrollarse con un máximo de medidas cuidadosas, para que en lo futuro no se vean afectadas orgánicamente o mentalmente.

Por su parte el artículo 167 define lo que debe entenderse por labores peligrosas o insalubres el cual solo se reformó en su inicio para decir " para los efectos de este título . . . ". Lo demás de su contenido quedó igual.

B) Artículo 167, de las Labores Peligrosas e Insalubres :

Relacionando el artículo 166 con el 167, observamos una contradicción del legislador en la reforma de 74, pues en el artículo 166 permite el desempeño de labores peligrosas o insalubres para las mujeres embarazadas (según nuestra interpretación a contrario sensu) y al señalar por otro lado en el artículo 167, que nos dice lo que debemos entender por labores peligrosas o insalubres aquellas que " . . .

son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la -
mujer en estado de gestación, o del producto. ". De acuerdo a tal defi-
nición, el desempeño de labores peligrosas o insalubres son las que ---
afectan a la madre o al producto, entonces nos preguntamos como po ---
drían ejecutarse tales labores según el artículo 166?

Por lo que se refiere a los artículos 168 y 169, nos encon--
tramos que con la reforma del 74 ambos fueron derogados. Como se recor-
dará estos se referían ; el 168 a la posibilidad de que las mujeres -
que desempeñaran cargos directivos, o poseyeran un grado universitario
o bien los conocimientos o experiencia necesarios pudieran desempeñar-
labores peligrosas o insalubres, y aún las mujeres en general cuando--
se hubieren adoptado las medidas necesarias para su protección. Por lo
que toca al artículo 169 que se refería a la prohibición de que se -
prestara servicio extraordinario , y a la suma de dinero que en su ca-
so se le retribuiría por el patrón en caso de que se llegará a violar-
ese principio.

Tales artículo se derogaron como quedó acentado por las razo-
nes ya expresadas en el capítulo de la historia.

C) Derechos de las Madres Trabajadoras :

Por su parte el artículo 170 de la Ley se reformó sólo en -
su primera fracción , quedando redactado de la siguiente manera :

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguien-
tes derechos :

Fracción I.- Durante el período del embarazo, no realizarán

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

El punto central de esta fracción es en relación a la última parte donde se agregará la prohibición para las mujeres en cinta, de desempeñar labores que de una u otra manera puedan alterar su estado mental, y ya no solo el orgánico, como se señalaba en la anterior redacción. Este concepto se amplió pensando en que existen trabajos en los que si bien físicamente no se ve afectada la madre, si pueden sin embargo resultar dañinos para su estado " psíquico o nervioso ".

Las siguientes fracciones de tal artículo conservarán su -- su texto original al no sufrir modificaciones, al igual que los artículos 171 y 172 referente a las guarderías infantiles cuyo servicio se presta por el Instituto Mexicano del Seguro Social y de la obligación del patrón de mantener asientos y sillas a disposición de las madres).

Continuando con los derechos de las madres trabajadoras; en la fracción segunda se nos dice que disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, en la actualidad vemos que la mujer puede disponer de menos semanas antes del parto y ampliar así las posteriores al parto con el fin de disfrutar más a sus hijos, y dejarlos ya más crecidos a fin de que sienta la madre más confianza para dejarlo al cuidado de una guardería y poder desempeñar su trabajo en forma tranquila.

La siguiente fracción se refiere a que tales descansos se -- prorrogarán por el tiempo necesario si a causa del embarazo o del parto se encuentra imposibilitada para trabajar.

Encontrando en tal fracción que el descanso pos-partum se -- ampliara si existe una causa que lo justifique, descubriendo dentro de ellas las complicaciones que puedan surgir debido a enfermedad y como se menciona en la fracción quinta, percibirá su salario sin ningún degusto, pero en caso de aplazamiento como el señalado, sólo tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario y por un período no mayor de sesenta días.

Otro derecho de la mujer trabajadora es durante el período - de lactancia, en el cual se le otorgan dos reposos extraordinarios por día y de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que la empresa designe.

Respecto a tal derecho el cual beneficia al hijo al recibir la leche materna y con la cual estará mayormente protegido, vemos sin embargo, que en relación al lugar adecuado que la empresa designe, no se cuenta con dicho espacio, por lo que la madre prefiere unificar ambos reposos para aprovechar una hora completa.

La mujer tiene también derecho a que después del parto si -- no ha transcurrido más de un año, a ocupar el puesto o cargo que venía desempeñando y que este se le compute dentro de su antigüedad, como lo mencionan las fracciones sexta y séptima respectivamente.

Otro derecho que corresponde a la mujer trabajadora es el correspondiente al artículo 172 , que habla sobre un número suficiente de sillas o asientos en los establecimientos en que trabajen las madres - con el fin de evitarle el agotamiento físico y la fatiga prematura; - otro derecho es el de guarderías infantiles que enseguida mencionaremos.

D) Servicios de Guardería Infantil :

Concerniente al artículo 171 el que propone los servicios de guardería infantil, que serán prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, como lo reglamenta la Ley del Seguro Social de 12 de marzo de 1973.

En relación a esta disposición a los hijos de los trabajadores asegurados, se les otorga la atención que durante su ausencia por ocupación laboral será suplida por la guardería, la que a su vez incluye la alimentación del pequeño, el aseo, el cuidado de la salud, la educación y la recreación; gozando así de este derecho desde la edad de 43 días hasta que cumplan los 4 años.

Advertimos que dicha disposición no se da en su totalidad -- pues la mayoría de las mujeres trabajadoras, no cuentan con una guardería cercana a su centro de trabajo, recurriendo a otra dependencia particular o inclinarse a que un familiar de su confianza se haga cargo del cuidado de su pequeño. También respecto a que si la madre tiene -- trasladarse con su hijo a una guardería lejana del centro de trabajo - esto le causaría más gastos siendo un menoscabo en su economía.

El servicio de guardería infantil se mencionaba en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo del 13 de agosto de 1931, que estableció la obligación de los patronos de proporcionar dicho servicio, para que las mujeres trabajadoras desempeñaran su labor fuera de sus casas sin perjuicio del cuidado y atención que debían procurar a sus hijos.

Pero dicha disposición sólo se cumplió en una mínima parte debido al poco desarrollo de las empresas del país y a la falta de reglamentación de la norma. Ello motivó que en 1961, el Ejecutivo Federal expediera el Reglamento del artículo 110, obligando a los patronos que tuvieran a su servicio a más de cincuenta mujeres.

Se estableció una reforma más a la Ley laboral en 1962, para que los servicios de guardería sean proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por considerar que tal Institución cuenta con experiencia técnica y administrativa en la prestación de servicios sociales, con la pretensión de dar cumplimiento a la obligación y hacer extensivo este derecho sin limitación. Dicha obligación está contemplada en el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo vigente, pero su cumplimiento no ha sido posible en su totalidad, a causa de factores de origen económico.

La demanda de participación de la mujer en las actividades productivas, requiere de proporcionarle los medios adecuados que le permitan cumplir con su trabajo sin desatender sus obligaciones maternas, siendo este servicio de vital importancia para todas las mujeres trabajadoras.

El capítulo VI de la Ley del Seguro Social, en sus artículos 184 al 193, contempla el seguro de guarderías para hijos de aseguradas el cual cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar los cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, y mediante el otorgamiento de las prestaciones que tales lugares ofrecen.

Deben proporcionarse estas prestaciones, atendiendo el cuidado y la salud del pequeño, su desarrollo futuro y la adquisición de conocimientos de hábitos higiénicos, y esfuerzos comunes a su edad.

Por otra parte estos servicios sólo se proporcionan a las madres aseguradas, durante sus horas de trabajo. Y en caso de que la asegurada sea dada de baja del seguro, únicamente conservará durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja el servicio de guardería.

Pasando a otro punto, para completar este capítulo, sólo mencionaremos los artículos de la Ley Federal del Trabajo que tuvieron reformas con respecto a las labores femeninas y que fueron :

El artículo quinto, con cambios en las fracciones cuarta y -doce, en las que se suprimió la prohibición del tiempo extraordinario para la mujer, así como el trabajo nocturno industrial o establecimientos comerciales después de las 22 horas, rigiendo en la actualidad la prohibición sólo para los menores de 16 años.

Fue también el artículo 132, agregando la fracción XXVII, -- que habla de la obligación de los patrones de proporcionar a las muje-

res embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

A su vez el artículo 133 nos habla de las prohibiciones que tienen los patronos para con sus empleados o trabajadores, refiriendonos a la fracción I, que menciona la prohibición de negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo, ya que anteriormente la prohibición era de no aceptar trabajadores solo por razón de su edad, más no por su sexo como hoy se establece.

Otros artículos que fueron reformados son el 154, 155 y 159- y que se refieren a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso tomando en cuenta diversos criterios para la colocación de sus trabajadores. Estos tres artículos se relacionan con el artículo 123 fracción XXV de la Constitución, que como se recordará se refiere a la preferencia que deberá dárseles a quienes representan la única fuente de ingresos en su familia. Ya que el artículo 154 se refiere a la preferencia de trabajadores mexicanos y a los que le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los que no tienen una fuente de ingreso y tienen a su cargo una familia al igual que a los sindicalizados . . . -- Y el artículo 155 nos habla de la solicitud de aspirantes a un puesto vacante, indicando sus generales y si tienen una familia y que personas dependen económicamente de ellos . . . El artículo 159 nos menciona a los trabajadores de más antigüedad para ocupar un puesto nuevo y si son dos o más trabajadores, se dará prioridad al más capaz y en -- igualdad de circunstancias al que tenga a su cargo una familia.

Otras modificaciones que con la reforma sufrieron los artículos 423, referente al reglamento interior de trabajo, sufrió un cambio en su fracción VII que habla de las labores insalubres y peligrosas --

que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas. Dentro del cual entendemos que se esta autorizando a la mujer embarazada para poder desempeñar labores insalubres y peligrosas, con la debida protección.

Para finalizar, el artículo 501 que señala las personas que tienen derecho a recibir la indemnización correspondiente en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, fué modificado con las reformas en sus fracciones III y IV. La primera nos hace referencia que a falta de cónyuge supérsite concurrirá la persona con la que el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, si ambos permanecieron libres de matrimonio durante el concubinato, y la fracción IV se refiere que a falta de estos a los hijos y ascendientes, a las personas que dependían económicamente del trabajador.

Las reformas a estas fracciones se consideran acertadas ya que anteriormente señalaban que a falta de viuda, como si solo se pudiera hablar de muerte de trabajadores y no de trabajadoras que puedan dejar a viudos.

Con lo anterior se concluyen las reformas de 1974 que tocan a los artículos antes señalados. Que a nosotros nos hace ver que el factor que definitivamente determinó que se llevará a efecto dichas reformas fué, el que se designará a nuestro país como sede del año internacional de la mujer durante 1975.

Siendo el país anfitrión de tan importante evento tuviera --

que hacer una revisión de su legislación en cuanto a la postura jurídica que guarda la mujer, para poder así colocarse a la cabeza y logrando el concepto igualitario de la mujer y el varón ante la Ley.

Dicho lo anterior la mujer tiene derechos políticos después - de muchos años de lucha, obteniendo por su propio esfuerzo y dedicación colocarse a la par con el varón en las diferentes áreas de estudio y -- trabajo. Pero que a pesar de ello en la actualidad no se dan en su tota^l lidad por no contar con mayor protección por parte de las autoridades - laborales quedando como en un principio al igual que el menor trabaja--dor.

A pesar de que la mujer ha pugnado para alcanzar la igualdad con el varón dentro de los centros de trabajo, se le niegan los derechos que le pertenecen por su propia naturaleza como ha quedado acentado en servicios de guardería y de la protección de labores peligrosas e insalubres por lo que es necesario que exista una mayor vigilancia para el cumplimiento de la protección de la mujer.

E) Creación de un Organismo Especializado en Vigilar el Cumplimiento de los Derechos de las Madres Trabajadoras :

Para que se logre el buen cumplimiento de las normas protecto^r ras no es necesaria la creación de un organismo más porque pasaría lo mismo con ésta al contar con servicios administrativos vinculados propiamente con la vigilancia y ejecución de las Leyes del trabajo y para lo cual existe la Inspección del Trabajo y si dicha autoridad realizará en forma sus funciones se verían menos violaciones.

Ya que las normas y las Leyes referentes a la protección del trabajo no cumplirían la misión para lo que fueron creadas, sino se realizara una vigilancia constante de su práctica.

La Inspección del trabajo o mejor conocida como Folicía Laboral vela por el cumplimiento de las Leyes relativas al trabajo, dando a conocer las violaciones a dichas normas que observe en la empresa. Principalmente las que se establecen para los menores y las mujeres que trabajan y las referentes a los riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

Para efectuar esta vigilancia el Inspector tiene derecho a penetrar en el local donde se ejerza una actividad laboral sometida a control durante las horas destinadas al trabajo, mostrando previa identificación. Estos deben de ejercer una inspección administrativa con respecto a las condiciones de trabajo y sugerir se subsanen los quebrantamientos a las condiciones de trabajo.

La negación del patrón a permitir la Inspección es una infracción punible, y la pena se agrava para los que de algún modo obstruyan la acción de éstos funcionarios legalmente autorizados, ya sea negando o proporcionando información falsa que se les solicite.

Tales Inspectores tienen ciertos límites, como el abstenerse de visitar locales anexos a los destinados del trabajo no comprendidos en el funcionamiento de la empresa, y de penetrar fuera de las horas, - además de las que señale la Ley Federal del Trabajo y los reglamentos - de la Inspección del Trabajo.

CAPITULO IV

ESTUDIO Y CRITICA DEL DERECHO COMPARADO

1.- El trabajo de las mujeres en Europa :

Dentro de la antigua legislación protectora de las mujeres y los menores, encontramos que se originó en aquellos países donde la industria tomó mayor desenvolvimiento, concretamente se inicia en Inglaterra en el año de 1802. Por lo que toca a los países latinoamericanos, los cuales han recibido la influencia de los países Europeos - siendo pioneros en crear ordenamientos laborales.

El año internacional de la mujer permitió elevar el papel - de la mujer en la sociedad (1975). La igualdad de derechos entre - hombres y mujeres contribuyó a elevar el papel de la mujer en la vida económica, política, social y cultural de los países. Desde 1919 se perseguía la defensa jurídica de la igualdad de derechos de la mujer en toda la sociedad y la protección especial de su trabajo, el mejoramiento de las condiciones de trabajo con faena más fáciles, protección especial al trabajo de las mujeres embarazadas, madres de niños lactantes o con hijos menores de un año; reducción de la jornada de trabajo, así como incremento de la asistencia por maternidad.

Dentro de este capítulo los temas que trataremos a continuación, están encaminados a la protección de la maternidad, mencionaremos en forma breve la historia del papel que desempeña la mujer, hasta llegar a los beneficios alcanzados como trabajadoras.

En primer lugar diremos que la agricultura, la artesanía, el hilado y la alfarería se atribuyen como descubrimientos de la mujer al estar atada al hogar y al cuidado de los hijos. En esta época primitiva la mujer al igual que en otros países, no era igual que el hombre y menos tenía valor su trabajo, su papel era de reproductora, la situación de la mujer era muy diferente según la clase a la que pertenecía. Según el antiguo derecho francés, el poder del padre sobre su familia era transmitido por ausencia o defunción a la madre, al igual que los condes y los príncipes, las mujeres de las familias dirigidas ejercían igualmente funciones de jueces, lo cual sólo ocurría dentro de las clases burguesas, mientras que en las otras clases las mujeres no gozaban de ningún privilegio.

Con la expansión de la máquina de vapor, el trabajo del hombre fué realizado por máquinas, y el capitalista se acostumbró a considerar la mano de obra como accesoría y complementaria de las máquinas, las condiciones de vida de las obreras se caracterizó por los salarios de miseria y trabajos insalubres, que ocasionaban graves problemas de salud en la mujer, provocando abortos, niños muertos o prematuros.

Lo cual generó un problema nuevo, el de la maternidad, dando paso a la protección de la mujer encinta y a las que amamantan a sus hijos, a través de un movimiento feminista que desarrolló la consigna de igualdad de derechos, exigiendo la obrera derecho al trabajo. " En los años de 1850, las obreras lucharon por las siguientes reivindicaciones :

- 1.- Acceso a los sindicatos en las mismas condiciones que -

los colegas masculinos.

- 2.- A trabajo igual, salario igual.
- 3.- Protección del trabajo femenino.
- 4.- Protección general a la maternidad.

En la práctica estas instrucciones no fueron respetadas. La comisaría del trabajo ordenó el 4 de octubre de 1919, una reglamentación especial que estipulaba que el trabajo de noche podía ser autorizado a las mujeres en ciertos sectores de la industria con un acuerdo previo entre el sindicato y la comisión para la protección del trabajo, pero para las mujeres en cinta o que amamantaban a sus hijos el trabajo de noche estaba prohibido.

En la URSS el derecho de las mujeres al trabajo, es un derecho social asegurado de las trabajadoras y como tal expresa el grado de democratismo del régimen social y estatal. Sus ciudadanos son iguales ante la Ley, independientemente de la posición social y económica raza, nacionalidad, sexo, grado de instrucción, religión u ocupación- sus derechos se aseguran en todos los dominios de la vida política, social, económica y cultural. El hombre y la mujer tienen iguales derechos y posibilidades en la instrucción, capacitación profesional y remuneración en el trabajo, así como medidas especiales de protección a la mujer embarazada a fin de que pueda convinar el trabajo con la maternidad.

La ley de protección al trabajo materno fue adoptada en el I. Congreso Panruso de trabajadoras, en noviembre de 1919, su idea es que las mujeres que ejercen una actividad profesional tienen derecho a la protección maternal del estado, el cual otorga a las que desempe

ñan un empleo burocrático o intelectual reciben doce semanas de reposo antes y después del nacimiento. Un decreto de 1920 otorgaba a las mujeres en cinta y a las madres raciones de víveres durante su reposo

Las madres que amamantan a sus niños cobran una prestación extraordinaria durante los nueve meses posteriores al nacimiento, así como el derecho para artículos de bebé y diez metros de tela. La sección de protección maternal y de asistencia a los lactantes distribuyó a las madres ropa de bebé. La ley sobre la protección del trabajo estipula que las madres que amamantan a sus hijos no están obligadas a trabajar en una localidad situada a más de dos verstas (1066,8 m.) de su domicilio. " (27).

Vemos que la protección maternal y de la infancia es un factor importante de la inserción de la mujer en el proceso del trabajo ya que la mujer realiza un trabajo importante al dar la vida a un hijo, el cual más tarde será el futuro del país, y el estado también debe cuidar de ellos, ya que a su vez el estado se ocupa de sí mismo.

Con todo esto la mujer ha aprendido a considerar su trabajo como necesario y no como superfluo, ha dejado de hacerse ilusiones, - para su porvenir ya no cuenta con el matrimonio, sino con su propio - trabajo por eso en nuestros días, los padres se esfuerzan en dar a -- sus hijos una formación profesional correcta, para que se puedan ganar más fácilmente la vida.

(27). KOLLONTAIN, Alejandra. El Trabajo Femenino. tr. Mich'ele Lenard. Fontamara, España, 1979. p.p. 231-233.

La CEI conocida anteriormente como la URSS, es considerada como maestro de la legislación protectora del trabajo femenino, al considerar las peculiaridades anatómicas y fisiológicas de la mujer y su responsabilidad social frente a la maternidad y los niños, aumentando la protección del embarazo y lactancia, diferencia las normas de rendimiento estipulando menor cantidad de trabajo a la mujer que al hombre remunerados por igual; aumenta el tiempo de descanso basándose en las particularidades del organismo y su actividad social de madre.

Sus condiciones de trabajo le permiten a la mujer entrelazar el trabajo con la maternidad, contando con apoyo material, jurídico y moral, incluyendo la concesión de vacaciones pagadas y descansos pre y postnatal, así como la reducción de jornada para las mujeres -- con hijos de corta edad, dentro de la Comunidad de Estados Independientes.

En la CEI la maternidad es estimulada y protegida por el Estado a través de consultorios de obstetricia, maternidades, sanatorios, casas de reposo para mujeres embarazadas y mujeres con hijos pequeños, cuentan con casas-cuna; subsidios durante el tiempo dedicado a cuidar a sus hijos enfermos, la prohibición de trabajar en faenas pesadas y nocivas para la salud. A fin de velar por la salud de la mujer se le concede el derecho de decidir ella misma sobre la maternidad, se protege mucho a la familia y se otorgan subsidios a las familias de prole numerosas.

A las mujeres se les excluye de los trabajos más peligrosos como el trabajo en minas o en fábricas de productos químicos, se contempla así mismo el peso que una mujer puede levantar, donde pueden -

sentarse las mujeres; el tiempo que pueden permanecer de pie; que sus tancias pueden manejar. Que nivel de ruido se puede tolerar, así como la temperatura y que nivel de radiación pueden estar expuestas, pensamos a lo largo de la especificación protectora en forma detallada --- brindada a la mujer, su efecto premeditado o no de impedirle el acceso a los empleos.

Como hemos mencionado en la CEI., su Constitución proclama la igualdad de derechos entre el varón y la mujer e igualdad de retri- bución así como la prohibición de trabajos penosos e insalubres. Su decreto de 1957 No. 269 prohibía los trabajos subterráneos en minas. Y la Ordenanza del Comisario del Pueblo para el Trabajo de 14 de agosto de 1932, fijó el peso máximo a que están autorizadas a transportar o empujar las mujeres, así como los trabajos nocturnos a embarazadas.

El decreto del 8 de junio de 1944 les prohibía las horas ex- traordinarias a mujeres con 5 meses de embarazo. El de 26 de marzo de 1956, la extiende un período vacacional por maternidad a 56 días ante- riores al parto y 56 días posteriores al mismo, extendiéndose a 60 --- días en parto múltiple. Mientras que el Código de Trabajo señala trabajos más ligeros a mujeres embarazadas.

En relación a la contratación de trabajo para mujeres casa- das, lo podían llevar a cabo como si fueran solteras.

Encontramos que en Alemania el trabajo de la mujer se venía regimen- do por una Ley de 1911. Para 1938 se incluyó en su artículo 16- la prohibición de trabajos en minas, los de extracción, transporte y-

expedición o cuando existiera riesgo para la salud o moral, limitó la prolongación de la jornada para la mujer y trabajos nocturnos a partir de las 20 horas hasta las 6.

La Ley de 27 de septiembre de 1950 brindó protección a las madres y los niños, y concedió 5 semanas anteriores al parto y 6 semanas posteriores al mismo, prorrogables a 8 semanas, también prohibió las horas extraordinarias a madres trabajadoras y lactantes.

La Ordenanza de 25 de octubre de 1951, hace ya una distinción entre trabajos prohibidos y trabajos permitidos con jornadas reducidas y con trabajos permitidos con jornada normal, así como la equiparación del sueldo, y la prohibición del despido por cuestiones de maternidad o matrimonio.

La Ley 61 de 24 de enero de 1952, brindó protección a las madres trabajadoras y prohibió la ocupación de futuras madres cuando se ponga en peligro la vida o salud del niño, se le otorgan 6 semanas antes del parto, excepto si ellas mismas se declaran expresamente dispuestas a trabajar.

Prohíbe que las mujeres trabajadoras permanescan de pie 4 - horas diarias, así como el ocupar a futuras madres o lactantes en horas extraordinarias y en trabajos forzados, prohíbe el despido durante el embarazo.

En relación a su contracción, la mujer casada puede celebrar lo sin autorización previa del marido, aunque éste lo podía disolver sin previo aviso con autorización del juez, el cual la concedía si el

trabajo era contrario a los intereses conyugales, aunque tal artículo se entendía abolido por la doctrina, por ser contrario al principio de igualdad, establecido en el artículo 3o. de la Constitución.

En Francia tenemos que la Constitución de 1946, marcaba el principio de igualdad de derechos entre el varón y la mujer y el principio de salario igual a trabajo igual.

La Constitución de 1958 recoge ambos principios además de la prohibición de trabajos peligrosos.

Sus leyes de 18 de febrero de 1938 y 22 de septiembre de -- 1942, mencionan que la mujer casada podía celebrar libremente y sin - autorización del marido el contrato de trabajo, siempre y cuando exis tiera separación de bienes, o que él hubiera perdido la cualidad de - jefe de familia y la mujer lo substituyera como tal, de lo contrario- podía oponerse a que la mujer desempeñará un trabajo retribuido fuera del hogar y que perjudicará el interés de la familia.

En 1937 en Inglaterra la Factories act, prohibió a la mujer la limpieza de máquinas funcionando, el uso de plomo o cinc y el fundido o soplado de cristal.

Su jornada de trabajo no debía exceder de nueve horas di-- rias ni cuarenta y ocho semanales, las horas extraordinarias no de--- bían exceder de cien al año ni seis a la semana, ni producirse en más de veinticinco a la semana en un año. excepto si lo autorizaba el mi- nisterio del trabajo, tenía cada cuatro horas derecho a un intervalo-

de descanso de por lo menos treinta minutos. Respecto a la contratación, la mujer casada puede celebrar contrato de trabajo, demandar y ser demandada, como si fuera una mujer soltera. (28).

Pues bien dentro de éste capítulo diremos que la protección de la función reproductora de la mujer constituye uno de los motivos principales que inspiran buena parte de la legislación protectora de las mujeres, y la trabajadora embarazada presenta efectivamente un caso especial.

Es esencial, no obstante, que una circunstancia pasajera como el embarazo sea tratada como tal. Pero la reacción de los patronos ha sido con frecuencia la de tratar a las mujeres como si estuvieran embarazadas permanentemente.

Otras limitaciones que influyen en el rendimiento de las mujeres es que no han disfrutado de igualdad de acceso en la producción, por lo que no es posible combatir mediante cambios legales, pautas sociales profundamente arraigadas, pues las leyes son simples palabras. Muchas personas pueden ignorar lo que establece una Ley, incluyendo los que están al corriente de la letra, pueden no tener claro su sentido práctico. Y, desde luego, muchos de los que la conocen y la comprenden cabalmente, hacen caso omiso de sus propósitos. Pero la igualdad legal puede quebrantar las aspiraciones de las muje

(28). Cfr. SUAREZ GONZALEZ, Fernando. Varones y Mujeres ante el Contrato de Trabajo. prólogo Gaspar Gayón Chacón, -- Instituto de Estudios Políticos, España, 1970, -- p.p. 175 - 225.

res cuando no se hace cumplir, o fundamentar y respaldar un cambio en la condición social femenina.

Para finalizar diremos que a pesar de que el trabajo en Europa, contenga uno de los ordenamientos más completos en relación a la protección de la mujer trabajadora, no deja de existir sin embargo poca contratación de las mujeres en las diferentes industrias, debido a que existe el temor de los patronos a otorgar las prestaciones que le correspondan en caso de embarazo. Creemos que por tal motivo a toda mujer se le exige un certificado médico de no embarazo, factor que implica más consideraciones a la trabajadora, por lo que muchas veces se prefiere contratar a un varón.

2.- El trabajo de las mujeres en Norteamérica :

Dentro de este tema señalaremos en forma general las restricciones que se imponen a los empresarios cuando contratan a mujeres, las cuales son semejantes a las ya mencionadas anteriormente. Dichas medidas destinadas a proteger a la mujer de los peligros en el trabajo reflejan la creencia según la cual las mujeres son más débiles y vulnerables que los hombres.

La protección de la función reproductora de las mujeres --- constituye uno de los motivos principales que inspiran buena parte de la legislación protectora de las mujeres, y la trabajadora embarazada representa un caso especial.

No obstante de las cuestiones culturales y sociales que regentan la posibilidad de empleo femenino, la mujer no ha disfrutado de iguales posibilidades de acceso a la producción.

También influyen las leyes en que la gran mayoría de los -- hombres viven, pocos sistemas legales proceden, siendo pocos los sistemas legales que proceden de una sola, en los Estados Unidos se mezclan, el derecho consuetudinario inglés y el derecho romano, a pesar de que la legislación moderna ha abolido disposiciones discriminatorias, aún perduran vestigios del pasado, pues tradicionalmente se ha definido a la mujer como subordinada del hombre.

A pesar de que se han adoptado medidas apropiadas para asegurar a la mujer casada o no, y derechos iguales a los del hombre, -- siempre se velará por la protección biológica de la mujer trabajadora.

La mujer en todos los países tendrá derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

Su derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que la aseguran contra el desempleo; la enfermedad y la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para desempeñar el trabajo.

Se debe impedir que se discrimine a la mujer por razones de maternidad y garantizar su derecho como se ha mencionado al trabajo, evitando su despido y que se le otorgue la licencia por maternidad con sueldo pagado y la garantía de regresar a su empleo anterior, y pro--

proporcionarle los servicios, incluyendo el cuidado de los hijos.

En forma concreta Kathleen Newland, menciona algunos puntos de la protección para la mujer a saber :

1.- Limitación de horas extras, no más de dos diarias, 6 -- por semana y ninguna en días no laborables.

2.- Prohibición del trabajo nocturno; las mujeres en principio no pueden trabajar, entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana. Se exceptúan de la norma, las azafatas de vuelo, operadoras telefónicas y otras.

3.- Prohibición del trabajo subterráneo.

4.- Permiso por maternidad; 6 semanas después del parto y 6 antes, a petición de la interesada.

5.- Permisos por lactancia si se solicitan.

6.- Derecho a guarderías. (29).

La protección que se le otorga a la mujer, viene a ser semejante a la de todos los países, ya que lo buscado principalmente -- dentro de la protección a la maternidad, es lo relativo al producto.

A todo Estado siempre le conviene que desde un principio se le den a todas las mujeres encinta, las prestaciones necesarias a su condición y el futuro bebé no sea un niño con problemas de salud.

(29). Cfr. NEWLAND, Kathleen. La mujer en el Mundo Moderno. tr. Javier Luca de Tena. Alianza, España, 1982, p. 195.

Referente a Norteamérica diremos también que existe una relación muy estrecha entre la legislación protectora de las mujeres y nuestra legislación, al contemplar las medidas indispensables para proteger a la madre trabajadora y a pesar de que la mujer ha luchado por una igualdad de sus derechos a la par que el varón, ella tiene un papel asignado dentro de la población, lo cual hace que no sea tomado muy en cuenta su trabajo, como lo es el trabajo familiar no remunerado y el trabajo doméstico.

Es un rasgo distintivo del trabajo de las mujeres, además de desempeñar un empleo remunerado, muchas veces éstas tienen que atender a sus múltiples quehaceres domésticos, de tal manera, el trabajo repercute más en la vida familiar de la mujer que en la del hombre, pues ella debe armonizar las exigencias del empleo, con sus responsabilidades familiares. No obstante las mujeres que trabajan en el exterior suelen tener menos hijos y por consiguiente menos responsabilidad familiar.

Para finalizar diremos que las mujeres respecto al trabajo tropiezan con los mismos problemas y dificultades generales que los hombres, pero, además su función reproductora las coloca en una situación particular.

Tengan o no tengan hijos, necesitan una protección especial que por otro lado no ha de constituir motivo de discriminación, por que pensamos que dichas medidas son compatibles con la noción de igualdad en el trabajo. Llegando a la conclusión de que las disposiciones legislativas especiales para proteger a las trabajadoras, como son --

las prestaciones de maternidad, no están necesariamente en contra del principio de igualdad de trato, siempre que se interprete en un sentido amplio y no en el sentido estricto, de un trato idéntico.

3.- El trabajo de las mujeres en Latinoamérica :

En México como en otros países, la posibilidad de obtener - un empleo satisfactorio está ligada a la capacidad de absorción ocupacional de la economía y de la equiparación jurídica que se ha logrado entre los sexos, pues desde el punto de vista legal existe una situación relativamente satisfactoria para la mujer, en los aspectos fundamentales de los seis principales campos de sus derechos, a saber; el civil; el laboral; el económico; el social; el educativo y el político.

En particular en materia de cuestiones laborales, la legislación latinoamericana de cada país correspondiente cubre los dos aspectos básicos para la mujer trabajadora; por una parte, principios - igualitarios con el varón en su calidad de ser humano, y por otra, -- principios diferenciales que, en atención a su papel esencial en la - procreación y otras características propias de su sexo, la protegen y auxilian en su doble papel de madre y de agente en la actividad económica.

Dentro de la protección que se brinda a la maternidad en el derecho latinoamericano, nos referiremos a los diferentes países como: Argentina, Bolivia, Colombia, Panamá, Perú, Uruguay, Venezuela y Chile.

A) ARGENTINA :

En la legislación Argentina encontramos que las normas protectoras del trabajo de la mujer son de 1907, la cual dispuso la limitación a la jornada de trabajo a 8 horas por día, al igual que en --- nuestro derecho se indican la protección a la trabajadora en casos de alumbramiento y nutrición de sus hijos; la prohibición a los trabajos nocturnos o insalubres o contrarios a la moralidad. Dicha ley se derogó por la de 1934 de la cual hablaremos.

En Argentina tanto los varones menores de 14 años, como las mujeres menores de 18 años, no podrán ejercer por su cuenta, alguna - proposición en sitios públicos, lo cual nos indica que como en Argentina y México, existen menores de edad a las señaladas que trabajan - en locales públicos.

Vemos que no es posible ocupar a las mujeres y menores de - 18 años en trabajos nocturnos, excepto como lo hemos mencionado cuando los casos se justifiquen, como son los servicios de enfermería y - domésticos.

También contemplan dentro de su legislación la prohibición de tareas peligrosas e insalubres, tanto en la industria como en el - comercio, haciéndose incepte a la destilación de alcohol, la fabricación de licores, de colorantes, de materias tóxicas, de explosivos, - materias inflamables o cáusticas, también la talla y pulimento de vidrio o metales en los que se ocupa el esmeril o aquellos trabajos que signifiquen peligro de accidente, así como las materias que despren--

dan polvos o vapores irritantes o tóxicos.

Se protege en todos estos casos la salud de la mujer y el producto, pues también está prohibido ocuparlas en trabajos de carga pesada, limpieza de maquinaria en movimiento, de sierras, trabajos -- subterráneos, en la fundición de materiales y transportación de materiales incandescentes, en sí todos aquellos mecanismos que sean peligrosos.

Mariano Tissenau nos dice " que en caso de peligro o de accidente de trabajo o de enfermedad de una mujer o menor, si se comprueba ser su causa alguna tarea de las prohibidas a su respecto por la presente ley o efectuada en condiciones que signifiquen infracción de sus requisitos o al encontrarse la mujer o el menor en un sitio de -- trabajo en el cual es ilícita su presencia, se considerará, por ese -- sólo hecho, el accidente o la enfermedad como resultante de culpa del patrono.

Dentro de la protección a la maternidad el artículo 13 de -- la legislación laboral argentina, está prohibido en los establecimientos industriales o comerciales y sus dependencias públicas y particulares excepto aquellos en que sólo trabajadores miembros de la familia del patrón, ocupara a mujeres durante el período de 6 semanas posteriores al parto.

La asistencia del parto comprende; la internación a la maternidad y la asistencia del médico o partera a domicilio.

Se otorga también una asistencia posterior al parto de la beneficiaria en la maternidad, y cuidados al recién nacido; atención de la puerpera en dispensarios materno infantiles y asistencia médica en las complicaciones del puerperio.

Se tiene un subsidio en efectivo de dos meses y medio de salario. Dentro del régimen especial para empleadas y obreras del Estado nacional, gozarán de una licencia de seis semanas anteriores y posteriores al alumbramiento, conservando su puesto y recibiendo el sueldo íntegro durante la licencia, y dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada . . .

Vemos que dentro de lo señalado anteriormente, tanto las mujeres venezolanas como las mexicanas, gozan de las mismas prestaciones dentro del período de embarazo, ellas pueden abandonar su trabajo previa presentación del certificado médico en el que se especifique que el parto se producirá en un plazo de 6 semanas, motivo por el cual no podrán ser despedidas de su trabajo.

. . . El artículo 14 de la legislación laboral Argentina dice que si la mujer permanece un período mayor por causas de enfermedad originada a consecuencia del embarazo o parto que la incapacite para reanudarlo, no se podrá cesarla por ese motivo.

También dispondrá de dos descansos de 30 minutos para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo el caso de que el médico señale un intervalo menor, artículo 15 de la Ley laboral Argentina, ya que anteriormente eran 15 minutos cada ---

tres horas.

Dentro de la afiliación a la caja de maternidad, es obligatoria para todas las mujeres, cualquiera que sea su estado civil, sólo que tengan 15 años de edad y ser menor de 45 años.

Las afiliadas a la caja de maternidad tendrán derecho a :- la asistencia gratuita del médico y/o partera, así como un subsidio en efectivo. La asistencia será anterior al parto, la cual constata el estado y certificación del embarazo; la atención médica a embarazadas es para proteger a la madre y al hijo, disminuyendo los partos difíciles o anormales. La asistencia social se da a través de visitas domiciliarias, respecto a la asistencia e higiene del parto, si la internación no es factible. " (30).

La protección que se le brinda a la mujer trabajadora en Argentina viene a ser semejante a la establecida en México, en relación a condiciones de trabajo; de seguridad y asistencia social en el embarazo; descansos antes y después del parto; seguridad de conservar su empleo hasta que se venza su incapacidad; así como la posibilidad de amamentar a su pequeño mientras trabaja y dicho tiempo -- sea computado como efectivo, ya que también gozan de dos períodos, - cada uno de 30 minutos para alimentarlos.

Vemos entonces que son indispensables diversas normas, que

(30). IISENBAUN, Mariano R. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. - T.I. "El Derecho del Trabajo en Argentina " UNAM México, 1974, p. 118 - 119.

establezcan lo que puede o no exigirse de las mujeres trabajadoras y de las facilidades que deberán otorgárseles para que puedan cuidar a sus hijos.

B) BOLIVIA :

Veremos dentro del derecho boliviano, que también existen prohibiciones dentro del trabajo de la mujer y los menores como ya lo hemos comentado, tales prohibiciones se refieren a las labores pe ligrosas, insalubres o pesadas, así como las ocupaciones que perjudi quen su moralidad y buenas costumbres.

Por otro lado, contemplamos dentro del servicio de seguridad social dar a la mujer asegurada o esposa del asegurado, el derecho a esta asistencia en el momento de comprobar el estado de embar zo por los servicios médicos, como lo mencionamos en el derecho ar-- gentino, y tendrán derecho a una licencia de seis semanas antes y -- seis semanas posteriores al parto; gozarán del derecho a guardería, -- conocido en Bolivia como subsidio de natalidad; ayuda en productos - lácteos durante un año, llamado subsidio de lactancia.

Los bolivianos llevan a cabo medidas de protección al tra-- bajo de las mujeres y los menores, teniendo presente que los neque-- ños serán más adelante los hombres del mañana y las mujeres serán -- las madres de las futuras generaciones.

Al proporcionarles cuidados a las madres, se esta prote---

giendo el hogar y la familia que son la base de la sociedad. Y la madre que trabaja, tiene derecho a su descanso puerperal, con un salario íntegro; y la conservación de su puesto para renovar labores. El descanso posterior al parto, en caso de que se prolonge por enfermedad deberá ser justificado con la constancia que exida el médico.

G) COLOMBIA :

Del derecho colombiano podemos mencionar que viene a tener las mismas limitaciones que en los dos países anteriores como; prohibiciones en los trabajos subterráneos; labores oeligrosas, insalubres o que requieran de gran esfuerzo.

Se prohíben los trabajos nocturnos, excepto los de enfermería y servicio doméstico si no se pone en peligro la salud y moralidad de las trabajadoras, y las prohibiciones de trabajar en establecimientos donde se fabriquen o expidan bebidas alcohólicas. Dentro de las limitaciones para las mujeres embarazadas, tratándose de trabajos que ponen en peligro su vida o son insalubres y requieren de grandes esfuerzos disminuyendo la salud de la mujer, en este caso el médico puede ordenar restricciones para desempeñar dichas labores. En dicho país encontramos las mismas limitaciones que nuestra Ley laboral señala.

(31). Cfr. GONZALEZ CHARRI, Guillermo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. T.I. "El Derecho del Trabajo en Colombia" UNAM., México, 1974, p. 485.

D) PANAMA :

Señalaremos que dentro de la protección que se otorga a la madre trabajadora, es que no pueda ser despedida sino por causa justificada, disfrutando también de un descanso de seis semanas anteriores y ocho posteriores al parto, las que deberán ser cubiertas de la misma manera que cuando trabajaba a través del seguro social.

Como regla general tenemos la prohibición de trabajos subterráneos en minas; actividades de construcción pesada; actividades peligrosas o insalubres, en este caso determinadas por el ministerio de trabajo y bienestar social.

Tampoco se le permiten las jornadas nocturnas que perjudiquen la moralidad y respecto a su reingreso al trabajo no podrá ser despedida, sino por causa que lo justifique conforme a la ley y mediante autorización judicial previa la cual rige desde que la mujer quedó embarazada hasta un año después de haberse reintegrado a su puesto.

" En este caso tiene un término para presentar dentro de los tres meses el certificado de embarazo. Y si lo presenta antes de los 20 días de su despido tendrá derecho a salarios caídos y a su reinstalación. " (32).

(32). HOYOS, Arturo. El Derecho Latinoamericano del trabajo. T. II.- "El Derecho del Trabajo en Panamá", UNAM, México, 1974, p. 177.

E) PERU :

En Perú encontramos que se carece de Código de Trabajo, pero su legislación laboral a pesar de ser exuberante no es la más íntegra, siendo difícil de comprender. Por lo que sólo diremos que la capacidad que tiene la mujer : si es soltera, estará sujeta a los estatutos que rigen al varón y si es casada, según el Código Civil, requiere del consentimiento expreso o tácito de su esposo y si él lo niega puede ser autorizado por el juez, para ejercer cualquier profesión o industria, justificándolo como de interés para el hogar.

Consideramos que el consentimiento al ser tácito para que trabaje la mujer, basta con que ella labore sin que el marido se oponga para saber que goza de autorización.

F) URUGUAY :

En lo que toca a este país, también encontramos que el desdido para las mujeres en cinta está prohibido, por las razones ya mencionadas anteriormente. También se cuenta con la llamada Ley de Silla de 1913; prohibiciones para la manipulación de sustancias tóxicas, trabajos subterráneos y nocturnos.

La trabajadora tiene derecho a su reposo de 6 semanas anteriores y 6 semanas posteriores al parto; derecho para recibir su salario íntegro otorgado por el Consejo Central de Asignaciones Familiares.

Dicho tiempo también será computado para su antigüedad o jubilación, a su vez contará con dos descansos de 30 minutos cada uno, para la hora de lactancia.

En lo tocante a la jubilación, la mujer al cumplir los 50 años tiene derecho a dicha prestación, con 25 años de servicio. Tampoco en Uruguay se permite la discriminación salarial debido a que tanto el varón como la mujer gozan de igualdad frente a la Ley.

G) VENEZUELA :

En Venezuela la mujer trabajadora cuenta con una estabilidad en contra de la destitución de su empleo, cuando ella se encuentra encinta, existe también la limitación del trabajo nocturno industrial, excepto los oficios de enfermería; domésticos; hoteleros; cafés; teatros; restaurantes y telares o cuando son empleadas por los mismos familiares.

Dentro de los trabajos prohibidos la menor de 18 años no puede prestar sus servicios en empresas que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres, en trabajos riesgosos para su vida y su salud, prohibición para trabajar en lugares donde se expidan licores.

La mujer venezolana tiene derecho de abandonar el trabajo desde las 6 semanas previas al parto y las 6 posteriores al mismo, y el derecho de seguir conservando su puesto hasta un período mayor -- después del mismo, por causas de enfermedad motivadas por el parto.

Tendrán derecho al servicio de guardería, las empresas que tengan a su servicio más de 30 obreras sin importar su edad o estado civil, con el fin de que la mujer pueda amamantar a su hijo menor de un año y dejarlo mientras ella se encuentra laborando. En la práctica esta norma, a pesar de estar contemplada en los países ya mencionados con anterioridad, es poco cumplida.

H) CHILE :

Para finalizar dentro de la legislación chilena, encontramos que también se protege a la mujer en las labores que realiza y - detectamos que es principalmente por razones fisiológicas, sociales, y de moralidad, ya que la mujer no puede ser ocupada en trabajos superiores a sus fuerzas; peligrosos o insalubres, también se le impide todo trabajo nocturno.

El descanso de la mujer embarazada será irrenunciable de seis semanas antes del alumbramiento y seis después de éste, esto -- con el fin de evitar que se manifieste alguna enfermedad por realizar actividades pesadas, en caso de suceder así, se le dará a la trabajadora un descanso prenatal suplementario.

Pero en caso de que el parto se presenta después de las -- seis semanas de descanso, la incapacidad se prolongará hasta el alumbramiento. El médico señalará el tiempo e indicará y certificará los descansos. Y por tal motivo el patrón tiene la obligación de respetar el puesto a la trabajadora encinta, sin que medie despido alguno.

sin causa justificada.

Las futuras madres trabajadoras no podrán ser despedidas - por el poco rendimiento del trabajo, en razón del embarazo. Las mujeres chilenas tienen derecho a recibir las remuneraciones que se le asignaban y prestaciones que le otorgue el servicio del Seguro Social como la prestación al servicio de maternidad.

Dentro de los establecimientos que tengan a su servicio - de 20 o más mujeres trabajando sin importar su edad, o estado civil, se les proporcionará servicio de salas cunas anexas y libres del lugar de labores, conocido como guarderías, cuyo fin es que las madres alimenten a sus pequeños menores de 2 años y dejarlos tranquilamente mientras ellas regresan a sus trabajos . (33).

En relación con las salas-cunas, deberán de cubrir los requisitos de higiene y seguridad y el patrón deberá cubrir los gastos lo que en la mayoría de las veces, provoca que en muchos establecimientos no se empleen a mujeres.

La madre trabajadora también tiene derecho a amamentar a - sus hijos, disponiendo de dos períodos, cada uno de ellos de media - hora, sin que pase de una hora, computándose como tiempo laborado.

(33). Cfr. WALKER ERRAZURIZ, Francisco. El Derecho Latinoamericano - del Trabajo. T. I. "El Derecho del Trabajo en - Chile ", UNAM. México, 1974, p. 603.

Con este punto damos por terminado el estudio del derecho - comparado en relación al trabajo de las mujeres, el cual nos ha interesado para conocer todas y cada una de las prestaciones que le conceden a la mujer que trabaja en los diferentes países, descubriendo que existe bastante relación entre ellos y México. Así también hallamos que dentro de la misma clase de trabajo, el salario del hombre y la mujer serán iguales, a pesar de que habitualmente en la práctica no se cumpla con tales preceptos.

Cabe recordar que en todos y cada uno de los países anteriormente mencionados, encontramos que las condiciones de trabajo vienen a ser las mismas normas a las que están sujetas nuestras trabajadoras y con respecto al papel que desempeñan los Inspectores del trabajo, el cual es un órgano constituido por el Estado para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, velando por el trabajador respecto a su seguridad social y empleo, pues anteriormente éstos sólo se preocupaban por la producción en relación con la calidad y los precios. Hacemos énfasis en este punto, porque creemos que dicho órgano debe llevar a cabo sus funciones como tal, y no dejar en estado de indefensión a las mujeres que proclaman por un mínimo de seguridad en sus trabajos, en los cuales no se reúnen las condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones.

En resumen, hoy en día las mujeres tratan de encontrar un buen empleo y tener mejores prestaciones, además de tener una buena retribución. Por lo tanto la participación de la mujer en la actividad económica tiene gran importancia, en los momentos contemporáneos y en sociedades como la nuestra, creemos sin embargo, que una de las

causas de inferioridad social de la mujer y de su retraso político - se debe a la escasa participación en la actividad económica, pues el papel que ha venido desempeñando se encuentra ligado con el acceso a la educación en forma paulatina.

Volviendo a lo anterior, diremos que la maternidad se considerará una función social y que ha sido definida como tal por varias normas, en la mayoría de los países se han adoptado leyes, reglamentos y acuerdos que establecen prestaciones específicas para las trabajadoras durante el embarazo y después del mismo y se aseguren sus empleos mientras gozan de licencia materna, como lo señalamos en los diferentes países latinoamericanos, cuyas diferentes medidas tienen como fin principal proteger la salud de las futuras madres y de los niños, garantizando sus ingresos y su empleo.

Vemos que gracias a las nuevas actitudes de las mujeres -- con respecto al trabajo, en los países analizados se ampliaron o fortalecieron considerablemente las disposiciones relativas a la protección de la maternidad en favor de las trabajadoras. Aunque su objetivo final sigue siendo proteger la salud de la mujer y del hijo que - espera, por lo que creemos que estas medidas deben de perseguir un - segundo objetivo, como lo es el garantizar que el período de embarazo y los cuidados que requieren los niños de corta edad no restrin--jan el ejercicio del derecho a trabajar a las mujeres.

Para acabar mencionaremos que en relación a la seguridad - social, aparte de las prestaciones sobre la maternidad que se establecen para las mujeres durante la licencia prenatal y postnatal, --

existen dentro de la seguridad social un trato desfavorable para las trabajadoras, ya que hay requisitos que dependen de acuerdo al derecho a tener prestaciones, pues algunas mujeres no entran en la categoría de trabajadoras permanentes, o a menudo están mal protegidas y no tienen derecho a la seguridad social ni a otras prestaciones, o es frecuente que las trabajadoras con responsabilidades familiares tengan que abandonar su empleo para criar a sus hijos, esto en perjuicio de ellas, ya que la mayoría de los regímenes de seguridad social se basan en los salarios, y las prestaciones dependen de la duración de los servicios y del pago de las cotizaciones.

Nuevamente diremos que a pesar de toda la normatividad establecida para regular la protección de la mujer, prestaciones, limitaciones del trabajo nocturno, buscar mayores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, así como otras prestaciones, sigue existiendo dentro de los países analizados las mismas limitaciones con respecto a la contratación de las mujeres en los diferentes ramos de la industria.

CONCLUSIONES

PRIMERA : Las medidas especiales de protección para las mujeres en el ámbito laboral, se encuentran reglamentadas en el título quinto de la Ley Federal del Trabajo, su principal objetivo es la protección a la maternidad y el bienestar del producto.

SEGUNDA : La reglamentación del trabajo de las mujeres se apega a lo dispuesto por el artículo 4o. Constitucional, en el sentido de que el varón y la mujer son iguales ante la Ley.

TERCERA : Las normas protectoras consagradas en los artículos del 164 al 172 de la Ley Federal del Trabajo en relación al trabajo de las mujeres, constituye en la actualidad una protección especial que le impone el embarazo y la maternidad, la cual no debe considerarse como práctica discriminatoria o incompatible con el principio de igualdad de oportunidades y de trato.

CUARTA : La mujer desempeña actividades femeninas o consideradas sólo para mujeres, por lo que debe incorporarse en nuevas profesiones con niveles de responsabilidad al igual que el varón y acabar con la existente división del trabajo.

QUINTA : El principio de igualdad de salarios significa que la remuneración debe ser el mismo equivalente tanto para el varón trabajador como para la mujer trabajadora sin discriminación.

SEXTA : Es preciso la creación de personal especializado -- que únicamente se avoque a vigilar en aquellos centros donde las mujeres presten sus servicios, y se cumplan verdaderamente los lineamientos establecidos en el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA : Los inspectores del trabajo tienen como función -- vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, y principalmente -- que se eliminen las deficiencias que representen un peligro para la -- salud y seguridad de las trabajadoras.

OCTAVA : En la actualidad el servicio de guarderías consa-- grado en el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo, resulta insuficiente debido al gran número de mujeres trabajadoras, por lo que se propone en substitución de dicha prestación, un subsidio económico.

NOVENA : Las anteriores conclusiones representan para nosotros el hecho de hacer que el legislador, en beneficio de los derechos de la mujer trabajadora, realice las modificaciones necesarias al Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo la creación de personal especializado, que vigile estrictamente el cumplimiento de -- las normas protectoras de los derechos de las mismas, principalmente -- lo relativo a seguridad e higiene y se substituya en una prestación -- económica la falta del servicio de guarderías.

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

- BAYON CHACON, Gaspar y Pérez Botija, Manual de Derecho del Trabajo. Litros Jurídicos, España, 1964.
- BOU VIDAL, Martín. Contrato de Trabajo de las Mujeres. Segunda edición Bosch, España, 1962,
- BRISEND RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, - 1961.
- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. T. I., Omega, Argentina, - 1963.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición, Copy---ringt, México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Bibliográfica Omeba, Argentina, 1964.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Porrúa, México, 1985.
- D. POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Ediar, Argentina, 1961.
- FALCON O'NEILL, Lidia. Los Derechos de la Mujer. Montescorvo, España, - 1965.
- GONZALEZ CHARRI, Guillermo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. - T. I., "El Derecho del Trabajo en Colombia". UNAM. México, 1974.
- HOYOS, Arturo. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. II., "El Derecho del Trabajo en Panamá". UNAM., México, 1974.
- ICAZA, Francisco. Historia del Derecho Político. (apuntes), México, -- 1976.

- KOLLONTAIN, Alejandra. El Trabajo Femenino. tr. Mich'ele Lenard, Fontamara, España, 1979.
- MORA BRAVO, Miguel. La Igualdad Jurídica del Varón y la Mujer. Quinta-estación, CONAPO., México, 1987.
- NEWLAND, Kathleen. La Mujer en el Mundo Moderno. tr. Javier Luca de Tena, Alianza, España, 1982.
- Oficina Internacional del Trabajo. Igualdad de Oportunidades y de Trato para las trabajadoras. G.I.T. Suiza. 1975.
- SAN MARTIN, Hernán. Medicina Preventiva y Social. La Prensa Médica Mexicana, México, 1975.
- Secretaría de Programación y Presupuesto. Estudios sobre la Mujer. -- S.P.P., México, 1982.
- SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. T. II., Fondo de Cultura Económica, México,
- SUAREZ GONZALEZ, Fernando. Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo. prólogo Gaspar Bayón Chacón. Instituto de Estudios Políticos, España, 1970.
- TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Porrúa, México, - 1978.
- TISEMBAUM, Mariano R. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. I. - "El Derecho del Trabajo en Argentina". UNAM., México, 1974.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1978.
- WALKER ERRAZURIZ, Francisco. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. - T. I., "El Derecho del Trabajo en Chile". UNAM., - México, 1974.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. comentada por - Miguel Acosta Romero y Genaro Gongora Pimentel, -- tercera edición, Porrúa, México, 1987.

Ley Federal del Trabajo. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, octava edición, México, 1990.

Nueva Ley Federal del Trabajo. comentada por Alberto Trueba Urbina y - Jorge Trueba Barrera, quincuagésima tercera edición Porrúa, México, 1985.

Ley del Seguro Social. comentada por Javier Moreno Padilla, Trillas, - México, 1991.

OTRAS FUENTES

Diccionario Laboral. Ramón Bayod y Serrat. Reus, España, 1969.