



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Derecho  
Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

## LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE PROTECCIÓN LABORAL DE LA MUJER COMO DIRECTRIZ EN LA POLÍTICA NACIONAL.

T E S I S

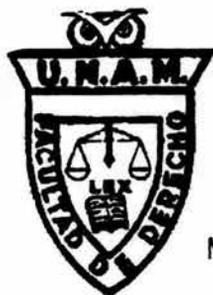
Que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

VANIA MARTÍNEZ AVILA

ASESORA DE TESIS LICENCIADA ALENA GARRIDO RAMÓN.



México D. F.





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ESTA TESIS NO SALE

DE LA BIBLIOTECA

## AGRADECIMIENTOS

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: VANIA MORTINEZ

Avila

FECHA: 28-01-04

FIRMA: Vania Mortinez

**A MI ESPOSO SERGIO:**  
POR TU AMOR Y GRAN APOYO, POR CAMINAR  
JUNTO A MÍ Y DARME EL ALIENTO  
PARA CONCLUIR  
ESTE PROYECTO DE NUESTRAS VIDAS, DIOS TE  
BENDIGA  
**A MIS HIJOS SERGIO ALBERTO Y VANIA INGRID:**  
POR HABER LLEGADO A MI VIDA Y LLENARLA  
CADA INSTANTE DE SU AMOR Y ALEGRÍA  
GRACIA SEÑOR POR ESTAS BENDICIONES.

**A MI MADRE**  
POR ENSEÑARME EL  
CAMINO DE LA LUZ  
Y RECORDARME QUE CON ÉSTE NO  
EXISTIRÁ LA OSCURIDAD, DIOS TE BENDIGA.

**✝ A MI PADRE:**  
POR TU EJEMPLO Y POR TU GRAN AMOR QUE ME  
COBIJA, DIOS TE TENGA EN SU GLORIA.

**A MI SUEGRO EL DOCTOR JUAN ROJAS ORTIZ**  
POR SU CONSTANTE INTERÉS EN LA  
CULMINACIÓN DE ESTE TRABAJO Y SU  
GRAN APOYO MORAL DIOS LO BENDIGA

**A MI DIRECTORA DE TESIS**

**LICENCIADA ALENA GARRIDO RAMÓN:**

POR SU ACERTADA ORIENTACIÓN, ESTÍMULO  
Y PACIENCIA QUE ME DEMOSTRÓ DURANTE  
LA ELABORACIÓN DE MÍ TESIS.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO:**

POR LA FORMACIÓN QUE ME BRINDÓ  
Y LOGRAR SER UNA PROFESIONISTA

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPITULO 1. MARCO CONCEPTUA</b>	1
<b>CAPITULO 1.1. LA FUERZA DE TRABAJO EN LA HISTORIA.</b>	1
1.2. La fuerza de trabajo	1
1.3. De los Modos de Producción	2
1.4. Que es el Modos de Producción en la Época del Comunismo Primitivo	2
1.5. Epoca Feudal y su Modo de Producción	3
1.6. Epoca Capitalista y su Modo de Producción	4
1.7. Que son los Medios de Producción	5
<b>CAPITULO 2. LA FUERZA DE TARABJO FEMENINO EN LA HISTORIA</b>	6
2. 1. Comunismo Primitivo	7
2.2. Modos de Producción Esclavista	8
2.3. Modos de Producción Feudal	11

2.4. Modos de Producción Capitalista	15
2.4.1. Capitalismo Liberal	15
2.4.2 Capitalismo Monopólico	23
2.5. Los Albores de la Guerra y la Revolución Socialista	26
2.6. Repercusiones de la Globalización en el Trabajo	33
2.7. Convenios	38
2.8. Convenios Internacionales	39

### **CAPITULO 3. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-**

	39
3.1. La Legislación del Trabajo en el siglo XIX	39
3.2. El nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo y los Principios básicos del Trabajo	43
3.3. Objetivos de la O. I. T.	48
3.4. Los Órganos de la O. I. T.	49
3.5. La Conferencia Internacional del Trabajo.	49
3.6. El Consejo de Administración	51
3.6.1 La Composición del Consejo de Administración	52
3.7. La Oficina Internacional del Trabajo Conferencias Regionales y Reuniones Especializadas	53

3.8. Actividades Legislativas de la Organización Internacional del Trabajo	54
3.9. La necesidad de la Labor Normativa de la Organización Internacional del Trabajo en Relación al Trabajo de Mujeres	61

**CAPITULO 4. LAS NORMAS INTERNACIONALES PARA EL EMPLEO DE LA FUERZA DEL TRABAJO FEMENINO** 64

4.1. A) Convenios para la Protección de la Mujer en el Trabajo.	65
4. 2. B) Convenios a favor del Derecho al Trabajo de la Mujer.	93
4. 3. La Obligatoriedad de los Convenios	109

**CAPITULO 5. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO FEMENINO Y EL RÉGIMEN LABORAL MEXICANO** 113

5.1. Breves antecedentes de la Legislación Nacional para el Trabajo Femenino	113
5. 2. La Ratificación del Gobierno Mexicano a los Convenios de la OIT para el Trabajo de las Mujeres	124
5.3. Las Disposiciones Nacionales y su relación con los Convenios no Ratificados	135

<b>CONCLUSIONES</b>	-----146
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	—————152

## SIGLAS Y ABREVIATURAS

ONU	ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.
OIT	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO.	
SN	SOCIEDAD DE NACIONES.
ECOSOC	CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS
NACIONES	
	UNIDAS.
LFT	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
IMSS	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
ISSSTE	INSTITUTO DE SERVICIOS DE SEGURIDAD
SOCIAL PA-	
	RA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.
C.	CONVENIO.
R.	RECOMENDACIONES.
Art.	ARTÍCULO.
CCT.	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

## INTRODUCCIÓN

El interés por abordar el tema de la protección jurídica de la mujer trabajadora en el plano internacional es motivado, por la polémica que siempre se ha manifestado en relación con las funciones que la mujer ha tenido en la sociedad a través de la historia. En este sentido el objetivo es analizar las disposiciones contenidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo como respuesta a la integración laboral de la mujer y el reconocimiento de sus derechos como trabajadora en un momento decisivo de la historia moderna, destacando que la discriminación en este terreno fue radical pero que ello no significó, que la mujer siempre haya vivido aislada del trabajo, por el contrario, esta situación generó que la fuerza de trabajo femenina ya explotada fuera más marcada a cambio de una miseria y muchas de las veces nula remuneración.

En la actualidad, en plena transformación de la economía mundial, las mujeres tienen problemas nuevos y han de salvar los persistentes obstáculos que se oponen a su ingreso en el mercado de trabajo. Los adelantos tecnológicos, podría realzar las oportunidades de las

trabajadoras, pero constituyen una amenaza para sus puestos de trabajos actuales, poco calificados, más, sin embargo, la participación de las mujeres en la población activa no solo ha aumentado, si no que es ahora el factor determinante en el crecimiento de la población activa de muchos países.

La influencia legislativa de la Organización Internacional del Trabajo ha sido a veces decisiva en la legislación interna de los países miembros, porque a pesar de que los convenios ratificados por algunos de ellos son de aplicación obligatoria, de la comparación de la legislación interna, hemos concluido que más que crearse normas se han delineado pautas, que sirven al interior del país como directrices en la elaboración de su política nacional.

El papel de las organizaciones internacionales ha sido desde su creación el mantenimiento de la paz y el respeto a los derechos humanos, en este sentido la organización Internacional del Trabajo ha cumplido con ese objetivo, protegiendo la fuerza de trabajo con disposiciones universales, que al igual que varias resoluciones de otros

organismos, sobreviven porque es necesario justificar la realidad económica de los pueblos con los ideales políticos.

El presente trabajo se ha desarrollado en cinco capítulos, partiendo del marco conceptual. Continuando con la actividad laboral de la mujer en las economías simples de producción y siguiendo hasta la conformación del modo de producción Capitalista en su fase monopólica, así como el surgimiento de la Globalización, destacando que el trabajo y particularmente el de la mujer ha sido objeto de excesos y restricciones y que los valores y la ideología de la sociedad se relacionaron para distinguir las funciones de los sexos y de lo que representaba que una mujer " abandonara las piadosas labores del hogar y del cuidado de los hijos " para ir a trabajar. Se continúa explicando la Organización, Convenios y lo que entendemos por un Convenio Internacional del Trabajo. Siguiendo el proceso histórico, se manifiestan las primeras ideas de la creación de normas internacionales del trabajo a fines del siglo XIX, muchas de ellas tendientes a la prohibición del trabajo de mujeres y posteriormente se trata de la creación de la Organización Internacional del Trabajo. En esta organización las primeras disposiciones adoptadas en los convenios y

en las recomendaciones, fueron para la protección laboral de la mujer, toda vez que uno de sus objetivos es el de encargarse de promover el progreso social, condición necesaria para un desarrollo económico armonioso.

Los dos últimos capítulos, son el estudio de los convenios y recomendaciones específicamente para el trabajo de mujeres, que fueron agrupados en convenios para la protección de la mujer en el trabajo así como los convenios a favor de los derechos al trabajo de la mujer.

La obligatoriedad que manifiestan al ser ratificados en un país miembro y en este sentido el capítulo último relaciona las normas internacionales del trabajo femenino con el régimen laboral mexicano, destacando la importancia que estos convenios han tenido como directriz en la elaboración de una política nacional del trabajo, más que la adecuación de la ley reglamentaria al convenio ratificado.

Para concluir con la presentación del trabajo es importante señalar que a pesar de que la paz y el bienestar mundial, dependen más de las

acciones en el ámbito internacional que las de las propias razones de  
los pueblos, esta sola acción no basta, es necesario que en cada uno de  
los países como en el nuestro luchemos por defender los principios  
legítimos de justicia y de igualdad concibiendo al Derecho no como un  
instrumento sino como un fundamento en la persecución de los  
intereses de las clases en el ámbito internacional.

## **CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL**

### **CAPITULO 1.1. LA FUERZA DE TRABAJO EN LA HISTORIA.**

#### **1.2. LA FUERZA DE TRABAJO.**

En este capítulo se justificará los conceptos que se manejan en este trabajo, para el mejor entendimiento del mismo y de esta manera introducir al lector al campo teórico conceptual para la comprensión del mismo. De esta manera se explicará que la fuerza de trabajo del ser humano es "... la capacidad para trabajar, es el conjunto de fuerzas física y espirituales de las cuales el individuo dispone y que utiliza en el proceso de producción de los bienes materiales..."<sup>1</sup> La fuerza de trabajo es la condición fundamental para la producción de bienes en toda sociedad en las diferentes estadios históricos.

---

<sup>1</sup> Anisog, G. D. ; Astájov, V. D. y varios Diccionario Marxista de Economía Política. Ediciones de Cultura Popular, 1980. México p.106.

### **1.3. DE LOS MODOS DE PRODUCCIÓN.**

Los modos de producción son "...el modo de obtener los bienes materiales necesarios al hombre para el consumo productivo y personal. .. Gracias a los conocimientos adquiridos, a la experiencia y a los hábitos de trabajo, los hombres producen los bienes materiales, desarrollan las fuerzas productivas que muestran el grado que el hombre domina a la naturaleza..."<sup>2</sup>

### **1.4. QUE ES EL MODO DE PRODUCCIÓN EN LA ÉPOCA DEL COMUNISMO PRIMITIVO.**

Entendemos por comunismo como la sociedad bien organizada en donde se establece la autogestión social, "... el trabajo en bien de la colectividad será para todos la primera exigencia vital, necesidad hecha conciencia y la capacidad de cada individuo se aplicará con el mayor provecho para la colectividad..."<sup>3</sup> En el comunismo primitivo la debilidad del hombre aislado y la imposibilidad de producir y luchar con la

---

<sup>2</sup> Ibidem. p. 162.

<sup>3</sup> Ibidem. p. 47.

naturaleza individualmente, requería que la propiedad sobre los medios de producción y el trabajo fuesen colectivos. El trabajo del hombre no creaba excedentes por encima del mínimo vital necesario, la distribución de los productos era igualitarios. La cooperación simple de los hombres primitivos aparecía como una nueva fuerza productiva. Al incrementar las fuerzas productivas, surgió la división natural del trabajo por el sexo y la edad.

### **1.5. ÉPOCA FEUDAL Y SU MODO DE PRODUCCIÓN.**

La época esclavista se considera el primer modo de producción que aparece en la historia y se sustentó en la explotación, surge como descomposición del régimen de la comunidad primitiva, en el régimen esclavista las relaciones de producción se basaba en la propiedad de los dueños de esclavos sobre los medios de producción y sobre los esclavos considerados como "instrumentos parlantes" sin derecho alguno y sujetos a explotación cruel. El dueño no solo disponía del trabajo, sino también de la vida del esclavo.

## 1.6. ÉPOCA CAPITALISTA Y SU MODO DE PRODUCCIÓN.

El régimen feudal fue sustituido por el modo de producción capitalista, el modo de producción de los bienes materiales del capitalismo se basa en la propiedad privada sobre los medios de producción y en la explotación del trabajo asalariado, este régimen constituye una organización social dividida en dos clases fundamentales, la clase de los proletarios que carecían de medios de subsistencia y de medios de producción y el capitalista que era el propietario de los medios de producción. Este modo de producción es más progresivo se incrementa en gran medida el volumen de la producción y se eleva su nivel técnico y de este incremento solo se aprovechan los capitalistas, se sociabiliza el trabajo, es decir, existe un gran incremento de trabajadores demanda de mano de obra y por otra parte el avance tecnológico la invención de la máquina empieza a sustituir al hombre por lo tanto se incrementa en grandes proporciones la desocupación las personas son arrancadas del trabajo productivo

## 1.7. QUE SON LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN.

El hombre, en su trabajo, se sirve de diversos objetos materiales que llamamos medios de producción, tales como: arados, bestias de carga, máquinas edificios industriales, vagones, barcos, mineral de hierro, acero, azufre, etc. Algunos medios de producción son transformados en el curso del proceso de trabajo y entonces los denominamos objetos de trabajo.

"...Los medios de producción no sirven directamente para la satisfacción de las necesidades humanas; pero, no obstante sirven indirectamente para este fin, dado que son indispensables para la producción de los bienes que constituyen los medios que satisfacen las necesidades, también se les denomina bienes de consumo o bienes indirectos..."<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Lange, Oskar Economía Política, 6ª ed. Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1976 p. 13

## CAPÍTULO 2. LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINO EN LA HISTORIA.

La Historia desde el punto de vista materialista se determina por el "... modo de obtención de los medios de vida necesarios para la existencia del hombre, el modo de producción de los bienes materiales: del alimento, del vestido, del calzado, de la vivienda, del combustible, de los instrumentos de producción, etc., necesarios para que la sociedad pueda vivir y desarrollarse..."<sup>5</sup> "... Este modo de producción de la vida material condiciona el proceso de la vida social, política y espiritual..."<sup>6</sup>

El concepto de Modo de Producción es meramente teórico y no existe una definición exacta del mismo, pero que permite pensar en la totalidad social global, es decir, en la estructura económica y la superestructura jurídica - política e ideológica. Siguiendo el pensamiento materialista de la historia, las causas últimas de todas las modificaciones sociales y las subversiones políticas no deben buscarse en la cabeza de los hombres, en su creciente comprensión de la verdad

---

<sup>5</sup> Stalin, José. Sobre el Materialismo Histórico y el Materialismo Dialéctico. Ed. Lenguas Extranjeras, Moscú, 1946, p.p. 53-539

<sup>6</sup> Marx, Carlos. Prefacio a la Contribución a la Crítica de la Economía Política, Obras Escogidas, Ed. Progreso, Moscú, 1981.

y de la justicia eterna sino en las transformaciones de los modos de producción y de intercambio; no, en la Filosofía sino en la Economía de la época que se trate.

El paso de las formas más simples de producción económica hasta las más complejas se distinguen por "... no lo que se hace, sino como se hace, con qué instrumentos se hace..."<sup>7</sup>. Es decir, la relación que guarda el hombre con sus medios de producción, la disociación con éstos en el proceso productivo, las relaciones sociales de producción, etc. De donde el trabajo se irá distinguiendo como la base de toda sociedad y en el cual se concentran los esfuerzos de hombres y mujeres por conseguir el progreso y el bienestar.

## **2.1. COMUNISMO PRIMITIVO.**

El Comunismo Primitivo se define a partir de una economía doméstica basada en el trabajo excesivo de los grupos de familias. La mujer tenía el predominio exclusivo al interior de estos grupos, de ahí que el fenómeno del Matriarcado sea identificado con ese modo de producción.

---

<sup>7</sup> Marx, Carlos. El Capital, Tomo I, Ed. Progreso, Moscú, 1980, p.132.

Al introducirse la cría de ganado y la agricultura aparece la división del trabajo, donde el hombre proporcionaría los alimentos de origen animal y la mujer de origen vegetal. "... La antigua recolectora de plantas fue la primera trabajadora de campo, siendo esta actividad la que provocó el sedentarismo y con ello el que la mujer quedara a cargo de las funciones exclusivamente domésticas como lo es el cuidado de los hijos y de la tierra, convirtiéndose poco a poco en una servidora del hombre..."<sup>8</sup>

## 2. 2. MODOS DE PRODUCCIÓN ESCLAVISTA.

El paso de la etapa primitiva en que la producción y el consumo eran los necesarios para la subsistencia, se determinó por medio de la "... coacción física directa sobre la fuerza de trabajo de hombres y mujeres

---

<sup>8</sup> Engels, Federico. El Origen de la Familia a la Propiedad Privada y el Estado. Obras Escogidas. Ed. Progreso, Moscú, 1981, pp. 513-4. Cita Engels a L.H. Morgan "El derrocamiento del derecho materno fue la gran derrota histórica del sexo femenino en todo el mundo. El hombre empuñó también las riendas de la casa; la mujer se vio degradada convertida en la servidora, en la esclava d la lujuria del hombre, en un simple instrumento de reproducción".

entonces libres que se convierten en esclavos separándolos de sus medios de producción y apropiándose de sus cuerpos...<sup>9</sup>

Durante esta etapa, muchos de los esclavos eran mujeres y a éstas correspondía la producción de la comida y el vestido dentro de la comunidad. En tanto que los esclavos varones trabajaban en otras tareas fuera de ella. Estos trabajadores compartían el hecho de que nunca valieron consideración alguna dentro de la sociedad.

El trabajo que se les reservaba exclusivamente a las esclavas era por lo general tareas duras y de gran habilidad, pero este trabajo no les confería ni derechos, ni ciudad, ni riqueza, mucho menos podía pensarse que la mujer siendo esclava gozara de cierta independencia por el solo hecho de trabajar. Las esclavas en nada se distinguían de los hombres sometidos a ese cruel destino, el esclavo era una mercancía y su adquisición otorgaba al amo el derecho de propiedad absoluta, perpetua y exclusiva. A veces la mujer esclava constituía un cierto valor puesto que servía como moneda para liquidar alguna deuda o bien para

---

<sup>9</sup> Bensusan, Graciela. La adquisición de la Fuerza de Trabajo en México y su Expresión Jurídica. Ed. Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco, México, 1982, p. 39.

servir al amo en su propio lecho. Condición que ha servido para relacionar la prostitución con el trabajo de la mujer.

Las mujeres que no eran esclavas realizaban trabajos manuales en su gran mayoría. Participaban en la siega del trigo, machacaba el grano y en estas tareas también había división del trabajo puesto que en algunas culturas era el hombre el que cocía el pan y no su mujer que preparaba exclusivamente la harina. Una de las actividades que trascendió hasta nuestros días ha sido la producción de vestimenta, oficio totalmente femenino "... Eran las mujeres las que se encargaban de esquila a las ovejas, las que preparaban la lana y la tejían. En Grecia las esclavas empleadas en la industria trabajaban en los talleres textiles..."<sup>10</sup> Este trabajo iría instituyéndose poco a poco hasta convertirse en una de las actividades industriales más importantes como lo son las maquiladoras textiles en donde la mano de obra femenina es fundamental.

La participación de la mujer durante este período también abarcaría otros aspectos de la economía que no estaban ligados directamente con

---

<sup>10</sup>Sullerot, Evelyne. Historia y Sociología del Trabajo Femenino. Ed. Península, Barcelona, 1970. P.47

la vida doméstica, como lo era el trabajo en las minas donde las esclavas separaban el mineral; otras laboraban en obras de construcción, etc. Pero siempre bajo la vigilancia de un hombre, autoridad a la que vivió sujeta ya fuera en la figura del amo, del padre o del esposo y siendo el valor de su trabajo nulo o desprotegido.

Para ese entonces el paso de transitivo de una producción económica a otra iba determinando las relaciones de producción. Tan pronto como se empezó a producir más de lo que se requería aumentaron las exigencias vitales imponiéndose poco a poco la necesidad de productos de otros lugares, afirmándose cada vez más las relaciones entre los distintos grupos humanos y la división entre los dueños de los medios de producción y los poseedores de las fuerzas de trabajo.

### **2. 3. MODO DE PRODUCCIÓN FEUDAL.**

La organización económica, políticas y social en Europa, entre los siglos IX y XII se basó en la apropiación del excedente productivo de los trabajadores de las tierras por parte de la clase privilegiada (Caballeros

y Clero), cuyos miembros se relacionaban entre sí a través de los lazos de vasallaje creados entorno a un feudo.

Los importantes propietarios o Señores Feudales estuvieron mantenidos por un número grande de trabajadores de ambos sexos, quienes les debían obediencia y respeto hasta el último de sus descendientes. En un principio la subordinación del vasallo al Señor tenía un carácter totalitario y ejercía un verdadero imperio sobre la persona del vasallo, al mismo tiempo que se ocupaba de la protección y sostenimiento de éste a través de la concesión de un "feudo".

Estas relaciones de vasallaje se creaban por actos de encomendación y del juramento de fidelidad, y se rompía sólo por el quebrantamiento grave de los compromisos contraídos o por la muerte de una de las partes, no obstante se le reconocía al hijo del vasallo muerto, el derecho de sucesión a la propiedad y a la obediencia al Señor feudal.

Durante el Régimen Feudal observamos que el siervo estará en posesión de la tierra y con ello tendrá una participación más directa en

la producción, aún cuando la finalidad sea la satisfacción de las necesidades del propio Señor Feudal y su familia.

El trabajo no se considera un valor. Incluso las obras artísticas de la época son la conclusión de un trabajo pagado a destajo y muchas de ellas realizadas por mujeres que hicieron hermosos tapices, bordados, objetos orfebres, etc.

Las ciudades que entonces existían se mantenían de cierta actividad comercial, muy desacreditada en ese entonces y de los oficios. Aproximadamente a partir del siglo XII se organizaron corporaciones y talleres para el desempeño de esos trabajos. Se crearon también talleres de siervas donde se hilaba y se tejía desde el alba hasta el anochecer. Cada taller era dirigido por una mujer, siendo la labor ininterrumpida y a cambio de una sola comida, además de que la actividad laboral en estos talleres se veía ensombrecida por la prostitución, puesto que los propios Señores Feudales llegaban a estos con el derecho que tenían para el uso de los cuerpos de las siervas por el sostenimiento que de ello recibían. Convirtiendo al taller en un prostíbulo.

Los oficios que las siervas cultivaban eran considerados como "femeninos", es decir, aquellos cuya materia prima debía ser realizada con delicadeza para lograr un buen trabajo, como sucedió con las hilanderas de oro, las tejedoras de sed, las confeccionadoras de sombreros bordados, etc. Esto trajo como consecuencia una mayor división de la producción y del trabajo.

En cuanto a la organización de las propias corporaciones de mujeres, estaban instituidas a semejanza de las de los varones; con aprendizas, obreras y maestras. Con reglamentos de aprendizaje, de la misma manera como en el de los varones. Sin embargo, esas mujeres no gozan de la misma autonomía que ellos, pues tiene a un hombre para "vigilarlas" en la realización de sus tareas, limitándolas incluso en la propia producción.

La disociación del trabajador(a) y sus medios de producción, se manifiestan durante esta etapa. Por ejemplo, las mujeres de oficio textil que son numerosas, no les pertenecía nada. El fabricante era quien les "prestaba" los utensilios para la confección; al igual pasaba en el trabajo

de los hombres. El trabajo femenino no dejaba de ser despreciado, "... a finales del siglo XIV la mujer ganaba las ¾ partes de lo que ganaba el hombre..."<sup>11</sup>

La situación laboral de la trabajadora en la Edad Media es cada vez menos definida y más miserable. Las condiciones económicas también iban transformándose paulatinamente. El propio comercio, actividad tan despreciada, se convertía en unos de los mecanismos fundamentales para la transición a una economía superior y base del Capitalista.

## **2.4. MODO DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA**

### **2.4.1. CAPITALISMO LIBERAL.**

"...La naciente burguesía se iba conformando, empezaría a querer tomar las riendas de la economía. La creación de nuevas empresas traería como consecuencia una nueva idea del trabajo que no era más que la producción y riqueza, conocimiento y ciencia. Esta nueva economía se basa en el derecho de propiedad, respaldada por un conjunto normativo adecuado a su propio desarrollo..."<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Ibidem. p. 62.

<sup>12</sup> Tigar, Michael E. y M. R. Levy. El Derecho y el Ascenso del Capitalismo, 2ª ed. Ed. Siglo XXI Editores. México 1981. p. p. 305.

El trabajo que en el medioevo era despreciado se convertía en un valor humano de primer orden. Ahora el hombre será emprendedor, fabricante, etc. El trabajo será una finalidad, aunque para la mujer esto represente el despojo de todos sus "oficios" y sea recluida hacia la agricultura nuevamente o a la servidumbre.

A finales del siglo XVII, el sexo masculino es condición para la admisión en el trabajo en las compañías profesionales. El trabajo de las mujeres se tachaba de deshonesto, pero muchas de ellas tenían necesidad de trabajar, por lo que empezaron a ejecutar trabajos a domicilio. Pero esta producción pequeño-artesanal pronto se verá ensombrecida por el surgimiento de nuevos inventos, como la máquina de hilar y tejer que desplazarán la mano de obra. Los salarios son miserables, pero lo suficiente atractivos para aquellas campesinas que al arruinarse su pequeña propiedad salen en busca de empleo en alguna nueva manufactura en el pueblo o ciudad de las cuales muchas se irán colocando como servidumbre.

Otro problema al que se verá enfrentada la mujer es la falta de instrucción, ni este derecho ni el derecho al trabajo le serán

reconocidos. En cambio se le asigna el papel de "madre educadora como su función natural" y única. Este pensamiento y las nuevas leyes que surgían, constituían así mismo una síntesis de los derechos burgueses. Por ejemplo cita Tigar y Levy en su texto " El Derecho y el Ascenso del Capitalismo", que durante el gobierno francés de Luis XIV aparece la obra de Jean Domat LES LOIS CIVILES DANS LEUR ORDRE NATUREL y que contiene el derecho vigente con aquellos principios legales adecuados al cambio que se suscitaban en todos los órdenes. En primer lugar resguardaba el derecho a la propiedad, se tomó el contrato como base de la sociedad en el sentido de que éste como legislación privada deberá principalmente regir los derechos y deberes recíprocos entre los súbditos, satisfaciéndoles fundamentalmente por medio de la libre negociación.

Respecto de las mujeres, se tomo del Derecho Romano un tema que reaparecerá posteriormente en el Código de Napoleón; "...Las características sexuales que distinguen al hombre de la mujer, originan entre ellos la diferencia en lo relativo a su condición de que los hombres son capaces de cualquier clase de ocupación o función a menos que estén excluidos por obstáculos particulares, mientras que las mujeres

son incapaces por la sola razón de su sexo para numerosas clases de ocupaciones y funciones... conforme a nuestra costumbre, la mujer casada se encuentra bajo la potestad de su marido y esto constituye ley natural y ley divina..."<sup>13</sup>

Tiempo después, Europa vivirá la revolución burguesa de 1789 en Francia, sin embargo, para la mujer, la Revolución no le traería la conquista de sus derechos, pues se pensaba que solo el hombre le estaba reservado el trabajo productivo y por consiguiente remunerado, igual que la vida pública.

En el contexto jurídico y político de la Revolución de 1789 se basa toda la sustentación ideológica burguesa. "...La burguesía constituía ya una clase más que un grupo entre muchos que se oponían a los Señores Temporales o Espirituales de los que estaban separados y cuya función social menguaba progresivamente sus pretensiones financieras que se miraban cada vez más como depredadoras..."<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Ibidem. p. 22

<sup>14</sup> Ibidem pp. 1-220

Poco después de la Revolución Francesa, la Asamblea Nacional promulgó el decreto del 4 de agosto del 1789 en el que se cancela totalmente el Régimen Feudal, aboliendo todos los derechos y obligaciones feudales y personales tendientes a la servidumbre. Se necesitaba mano de obra libre y barata. Así mismo la confiscación de tierras eclesiásticas y reales por la Asamblea proporcionó una oportunidad más para la redistribución a los campesinos. En realidad pocos podrían enfrentar el pago de las tierras abandonando los campos y convirtiéndose en obreros y obreras, jornaleros, o bien tomando tierras en arriendo por una renta anual. A las mujeres no se le reconoce el derecho al trabajo. Habían creído que la Revolución iba a emanciparla, pero el papel que se le impondrá poco a poco es el de "madre educadora consagrada a los hijos". Esta concepción traería como consecuencia el alejamiento de la mujer de la sociedad técnica, científica e industrial en desarrollo, pero a la vez se fortalecerá grandemente a la familia que ahora integrados por el padre, la madre e hijos se considerará el nuevo núcleo básico de la sociedad paralelamente a la construcción de la era capitalista industrial del siglo XIX.

Respecto de la relación de trabajo, se regirá por medio del contrato civil y libre voluntad para contratar, estando " legítimamente restringida" por la condición de los contratantes, por las disposiciones de derecho público, como la prohibición de la usura y por los privilegios detentados por las corporaciones y sociedades. Las leyes establecían salarios máximos y jornadas mínimas, obligando a todos a trabajar si estaba bajo contrato; ayudaba a inducir a los desplazados de las actividades pastoriles y agrícolas a ingresar a la manufactura.

A pesar de esto, no se había dictado legislación alguna que afectara o regulara específicamente los términos del contrato de arriendo del tiempo de trabajo. Hubo un proyecto de ley en junio de 1791 Le Chapelier, abogado francés que se interesó por el trabajo de los cañeros y cafetaleros de la Colonia.

Empezaba por confirmar que todas las reglamentaciones de trabajo infantil y femenino y de los horarios de la labor, así como las disposiciones de salarios debían eliminarse. La prohibición de que los trabajadores se organizaran, aboliendo los privilegios de las

corporaciones y de todos los obstáculos que disminuían las posibilidades de negociar el patrón y el trabajador.

Todos estos proyectos preparatorios, culminaron con la promulgación del Código de Napoleón en el cuál se considera tanto a las mujeres casadas como a los menores de edad y los dementes como carentes de capacidad para contratar, excepcionalmente las primeras podían hacerlo con la autorización previa del esposo. Esto era una manifestación clara de las limitaciones que se le imponía a la mujer para trabajar. Algunas se unieron contra esas disposiciones arbitrarias. El 10 de mayo de 1793 se funda la Sociedad de Mujeres Revolucionarias Republicanas, a las que se tachó de "aventureras". La Sociedad fue declarada ilícita en noviembre del mismo año, arguyendo que "... no era decoroso que una mujer abandonara los cuidados piadosos del hogar y la cuna de sus hijos para tomar a su cargo tareas que la naturaleza tiene reservadas para los hombres únicamente..."<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Sullerot, Evelyne. Ob. Cit. p. 233

La importancia del Código de Napoleón radica en que muchas de las ideas dominantes fueron adoptadas por numerosos países que habrían de tener sus propias revoluciones durante el siglo XIX.

Para entonces, la aparición del maquinismo provoca un desplazamiento de la mano de obra femenina, y los oficios calificados como "femeninos" habían dejado de pertenecer exclusivamente a la mujer. La situación que vivía, la obligaban a aceptar nuevas tareas menos remuneradas como la limpieza de las cloacas o el entresacado del carbón y el trabajo en los pequeños e innumerables talleres de costureras o modistas, donde se labora a destajo y por temporada. Reducidas a la miseria, no tendrán más remedio que aceptar los empleos recibiendo un salario más bajo que el de los hombres, subestimando su condición como trabajadora además de convertirse en un instrumento para la división entre trabajadores de ambos sexos, ya que al haber una gran oferta de mano de obra y a precio menor, cuando se trataba de mujeres, los varones no podían defender un salario mejor o la disminución de la jornada de trabajo. Habría que unificar los criterios al interior del movimiento obrero para luchar a favor de esas pretensiones.

A pesar de la situación social de las mujeres en general y de las que eran trabajadoras, hubo intentos de emancipación femenina. Entre 1830 y 1840 algunas ideas motivaron a algunas de estas trabajadoras a propugnar a por que el trabajo dignificara a la mujer en tanto la independencia económica le permita no tener que venderse. Pero por desgracia, estos intentos no fueron culminados y las ideas femeninas tuvieron que convertirse en ideas masculinas, es decir, para poder ser tomadas en cuenta sin riesgo de ser desechadas por la discriminación sexual y adecuarse a una sociedad gobernada por hombres.

#### **2.4.2. CAPITALISMO MONOPÓLICO.**

A raíz de la Revolución Técnica y el Maquinismo, el establecimiento de grandes Compañías provocó la "libre competencia". La idea de "dejar hacer, dejar pasar" fue el objetivo principal del liberalismo económico. Sin embargo esta gran actividad económica trajo consigo la concentración de la producción en pocas manos, haciendo de los dueños de los medios de producción los del capital financiero, dificultándose cada vez más la libre competencia.

El número de los obreros ocupados y desocupado había crecido junto con la implantación de la máquina, pero la explotación desmedida del trabajo en este periodo había obligado al Estado a intervenir como árbitro en la adquisición, y uso de la fuerza de trabajo que se vendía a través de los contratos.

Comienza el fenómeno de la tras nacionalización del capital, en donde habiendo conseguido el mercado nacional, las grandes empresas traspasaban sus fronteras en la conquista de nuevos mercados. Esto provocó un desarrollo económico desigual de las empresas y la quiebra de muchas de ellas, dejando una gran oferta de mano de obra a merced de una contratación barata.

Durante el siglo XIX, la lucha obrera había opuesto resistencia a los patrones explotadores, pero aún se pensaba que los objetivos debían ser exclusivamente conquistados por los hombres. Muchas mujeres en los albores del siglo trabajaban para vivir. La participación femenina en el mundo del trabajo, era ya un hecho y al estar en contacto con esta vida laboral fuera de casa la hacía más independiente. Como

trabajadoras no habían conseguido mucho pero su lucha empezaría a ser permanente.

La falta de instrucción volvió a ser un problema para la mujer. El progreso económico exigía un desarrollo intelectual. Muchas mujeres deseaban trabajar, ahora querían también tener derecho a la educación. Poco a poco los conceptos en los que la sociedad y el Estado tenían respecto a la mujer irían adecuándose a estas demandas. La enseñanza para las mujeres fue siendo aceptada en tanto la preparación y educación en sí no perdiera la esencia del pensamiento tradicionalista, "como servidora del marido y del cuidado de la casa". Lo mismo sucedía con el trabajo, empezaba a aceptarse con más naturalidad pero desde luego aún no era del todo bien visto.

Había surgido así mismo la Revolución Feminista en Europa durante el siglo XIX. Como todos los grandes movimientos sociales, el feminismo responde a una aspiración y a una necesidad. La necesidad es la de poner al alcance de la mujer los medios de honesta subsistencia. El movimiento Feminista ha sido desde entonces la exteriorización de ese

grave problema social, en el que las reivindicaciones de tipo jurídico simbolizan también las del campo laboral.

## **2.5. LOS ALBORES DE LA GUERRA Y LA REVOLUCIÓN SOCIALISTA.**

La carrera colonial era impuesta por la aparición de monopolios capitalistas y por la transformación experimentada del capital. Hacia fines del siglo XIX eran seis los países que se habían repartido casi por completo el orbe, en virtud de esa búsqueda de mercados; Inglaterra, Francia, Rusia, Alemania, Italia y los Estados Unidos. Las luchas internacionales de los últimos veinte años del siglo XIX dieron lugar a dos resultado esenciales, la formación en el Continente Europeo de dos bloques militares recíprocamente hostiles y la culminación del reparto del mundo entre las potencias capitalistas.

La Guerra de 1914 fue una guerra de conquista; injusta por parte de los imperialistas. El pretexto para el desencadenamiento de la guerra el atentado a Sarajevo. El 28 de junio de 1914 fue muerto en esa ciudad

de Bosnia el Archiduque Francisco Fernando heredero de Austria-Hungría, por los miembros de una organización nacionalista serbia.

La guerra acumuló desde sus comienzos calamidades sobre los obreros, represiones policiacas, escasez de toda índole, muchas privaciones explotación aumentada hasta el límite y la muerte en el frente al servicio de sus naciones beligerantes. El alza de los productos alimenticios y demás objetos de consumo normal seguían un ritmo dos o tres veces superiores al aumento de los salarios y provocó un brusco descenso en el nivel de vida de los trabajadores "...Todas las libertades cívicas (libertas de prensa, de reunión, etc.) habían sido suprimidas en los países de grado o por la fuerza en partícipes de la contienda. El estado de sitio, los tribunales militares, la censura más severa, eran la realidad cotidiana. Todas las conquistas de clase obrera, tales como el derecho a la huelga, y la explotación limitada del trabajo de las mujeres y de los adolescentes, quedaron prácticamente anuladas. La jornada laboral ascendió hasta las once o doce horas diarias, siendo suprimidos los días de descanso..."<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>Galkine, Efimor. Et Al. HISTORIA MODERNA DE 1642 A 1918. 10 ed. Ed. Grijalbo, México, 1980. p 396

Millones de mujeres fueron integradas a la industria durante los años de la guerra, pero su salario era menos elevado que el de los hombres, la burguesía extrajo nuevos y más crecidos beneficios. En uno de los sectores, el de la agricultura, el fenómeno se manifestó con suma claridad. Las mujeres hicieron funcionar la explotación agrícola substituyendo a los hombres ausentes, con la contratación de mujeres para ayudarlas.

Pero al retornar los hombres de los frentes, también algunos campesinos volvieron a sus casas y con él desplazaron nuevamente a la mujer.

Otro sector muy importante fue el de la industria, muchas mujeres ingresaron en las fábricas de armamento, de la metalurgia y de la mecánica, así como otras fueron empleadas en el comercio y en las oficinas "... Las mujeres trabajaban en las máquinas y en el temple así como en la elaboración de proyectiles. Su producción es idéntica a la de los hombres. El trabajo nocturno para las mujeres es agotador; termina la jornada hasta las cuatro de la madrugada, descansando sólo tres horas para poder hacer sus labores caseras. Reanudan su faena

sin haber tomado el suficiente descanso y esto explica la frecuencia de accidentes en el trabajo..."<sup>17</sup>

"...En 1918 los informes de los inspectores del trabajo en Berlín, señalaban un recrudecimiento de las enfermedades profesionales, en la industria química de guerra, en donde se manipulaban productos tóxicos apresuradamente, manteniendo un ritmo febril. Y sin embargo, la diferencia entre el salario de éstas mujeres y el de los hombres seguían siendo considerablemente menor..."<sup>18</sup>

El fenómeno laboral más importante que trajo consigo la guerra fue el que las mujeres que ingresaron a trabajar ya no deseaban abandonar sus empleos. Además muchas de estas labores nada tenían que ver con sus antiguos oficios, se redistribuyen las tareas femeninas. El número de empleadas de oficinas en el gobierno, funcionarias de todo tipo, de maestras, de personal sanitario y hasta mujeres que ejercen profesiones liberales aumentan en todas partes. En tanto más preparadas, más dejan la fábrica por la oficina. Pero las que están en la fábrica acudieron por ellas mismas a trabajar por causa de la guerra. Por lo demás en las

---

<sup>17</sup> Sullerot, Evelyn. Ob. Cit. p. 146

<sup>18</sup> Ibidem. p. 147.

fábricas se había sabido y aprendido durante la guerra a adaptar el material a las mujeres con el fin de utilizar lo más provechosamente posible sus aptitudes especiales de celeridad, remediando con ello

su falta de fuerza muscular. Esas fábricas después de la guerra introducirían los métodos del "Taylorismo", ( Taylorismo: es la organización científica del trabajo en dónde se estudian las funciones administrativas de las empresas para aplicar principios generales en el marco de actividades de éstas. La obra de los Ings. Fayol y Taylor sirvieron para establecer esos principios hoy indiscutidos en el mundo neocapitalista; las ventajas de la producción en cadena, la necesidad de comprobar psicoanalíticamente la aptitud de los empleados, el principio general del reemplazamiento del hombre por la máquina. Pilar de la economía de empresas del mundo industrial actual. Enciclopedia Salvat Editores, S.A. Barcelona, 1971. Tomo XII) del trabajo en cadena.

Las mujeres por su parte habían aprendido a adaptarse a la máquina. Y esto no excluía que no atendieran su hogar y continuaran su vida familiar, pero empezaron a cambiarla con el trabajo.

La protección que deben recibir entonces se dará dentro de un marco legal que permitiera que se le considerara ya como trabajadoras con derechos y obligaciones sin perjuicio de su capacidad y su salud y esto, se lograría con la firma de la Paz con el Tratado de Versalles en 1919 al fin de la guerra.

Por otra parte en Europa Oriental había estallado la Revolución Socialista en la Rusia Zarista. Desde 1905 el descontento popular se había manifestado con una huelga general en la ciudad de San Petersburgo en la cual los obreros reclamaron reivindicaciones laborales alguna campesinas y obreras habían seguido a los hombres en la revuelta. Hubo una unión momentánea entre moderados y socialistas logrando una representación en la Duma; sin embargo, la oposición al Régimen Zarista crecía. A partir de 1912 el descontento fue mayor. Para 1914, Rusia se vio obligada a participar en la Guerra Mundial y el gobierno deseoso de contrarrestar los descontentos internos se apresuró a movilizar a los hombres hacia los frentes.

El hambre del pueblo ruso lo llevó a enderezar las armas contra el Zar, así como el sostenimiento gravoso del ejército y las constantes

agitaciones antibélicas en las ciudades rusas. Esto decidió al Zar Nicolás II a pactar una paz por separado con Alemania y el establecimiento interior de un Gobierno Provisional. Pero los obreros y campesinos dirigidos por los bolcheviques constituyeron entonces Consejos (Soviets) de diputados, que sostuvieron su propia lucha para acabar con la guerra imperialista y con la explotación feudal y burguesa, de este modo, los soviets órganos de la dictadura proletaria, aparecían funcionando paralelamente al gobierno provisional burgués, resultando una dualidad de poder.

El 25 de octubre, los bolcheviques dirigidos por Nicolás Lenin se hicieron dueños del poder y el Congreso del Soviet, aprobó sus resoluciones. A los cuatro días de la conquista del poder, el 29 de octubre de 1917, se promulgan los nuevos decretos laborales: jornada de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los adolescentes, prohibición a las mujeres de laborar en los trabajos subterráneos. El 14 de noviembre se promulgó el Programa de Seguros Sociales que venía a reforzar el Derecho al Trabajo para cada mujer. Sé previo un subsidio de maternidad, vacaciones de ocho semanas antes y después del parto. El primero de septiembre de 1918, se publica

un texto mucho más capital, la reglamentación salarial: el salario será igual para la mujer y el hombre que efectúen trabajos idénticos en calidad y cantidad. Este principio proclamado por la nueva Constitución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y por nuestro país en 1917 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, provocaría una reacción internacional definitiva. La lucha obrera en otros países fue más decisiva por lo que no sería extraño pensar que la creación de una Organización Internacional del Trabajo en el seno de la Sociedad de Naciones fue una forma más de contención del movimiento obrero organizado que en sus filas buscaba las reivindicaciones laborales a través de la ideología socialista recién triunfante.

## **2.6. REPERCUSIONES DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL TRABAJO.**

Hablar de Globalización se refiere en esencia, a un proceso económico, que tiene diferentes dimensiones y ritmos pero que tiende a la igualdad relativa de formas y métodos de producción, financiamiento, comercialización y consumo a escala internacional.

El planteamiento de la globalización como una fase expansiva del desarrollo del capital, lleva a definir su relación con el trabajo, es decir

con la fuente del valor. La crisis de esta etapa globalizante, a su vez contiene un fuerte efecto sobre el trabajo.

La expansión capitalista después de la Segunda Guerra Mundial, se hace posible a partir de grandes modificaciones de la fuerza de trabajo en el ámbito mundial. En los centros industriales que sobreviven a las secuelas de la guerra, se aprecia un fuerte proceso de reconstrucción de carácter administrativo y más fuerte el régimen de la mano de obra. La industrialización de China, Rusia, regiones de África, Sud Este de Asia y América Latina, implica desde los 50', una gran modificación en la localización de las poblaciones y en las características del consumo.

Los aspectos vinculados con el trabajo, experimentan una variable que se manifiesta en las cadenas de producción, el sistema de racionalización, es decir, la revolución tecnológica para la apertura de nuevos mercados y fuentes de ganancias.

Se concede importancia a la división del trabajo en las fábricas, y entre regiones. Una situación que se expresa en el crecimiento de armaduras y maquilas, a estos factores habría que agregar la concurrencia masiva

desde la Segunda Guerra Mundial de la mano de obra femenina y del trabajo infantil, el crecimiento del trabajo a destajo y del trabajo fuera de la fábrica.

Fases anteriores del desarrollo del capital habían aceptado (con resistencia por supuesto) las organizaciones obreras, y el conflicto de clases, llegó a definir el establecimiento de regulaciones en donde se puntualizaron reclamos laborales tales como: limitación de la jornada de trabajo, derecho a la huelga, derecho a las organizaciones sindicales, a la propaganda política, derechos vacacionales, derechos de la madre obrera derechos a subvenciones al desempleo, seguros de enfermedad, de retiro, etc. La última fase de la globalización ha presenciado una revancha del sector patronal, que ha buscado destruir estas regulaciones en su esfuerzo de extorsionar plusvalía. El fuerte ingreso de nuevas tecnologías, la robotización, la informática, etc., han tenido efectos sobre la división de trabajo y el crecimiento de actividades administrativas y de servicio.

La influencia de las transnacionales sobre los gobiernos y sobre los sectores sindicales patronales, fue empujando el lento pero irreversible

colapso del ingreso de las clases trabajadoras en el ámbito mundial.

Esto condujo a un reencuentro entre el trabajo y la pobreza. El sector pobre en el mundo, es por hoy, el sector trabajador.

El vertiginoso cambio tecnológico a internacionalizado los procesos productivos y ha difundido mundialmente productos idénticos o muy similares, ha generado nuevas ramas de actividad económica y nuevos bienes internacionalmente transables, modificando con ello, las bases tradicionales de la división internacional del trabajo, las pautas del consumo y las formas convencionales de la internacionalización del capital. Este proceso globalizador ha sido incentivado también por el acortamiento de las distancias económicas debido a los muy significativos avances en la informática, las telecomunicaciones y los transportes.

En conjunto, todos estos notables cambios tecnológicos y productivos experimentados en la política como en los instrumentos comerciales y financieros, constituyen indiscutiblemente los cimientos de la llamada globalización comercial.

El Banco Mundial, define en general la globalización: "... Es un cambio general que esta transformando a la economía mundial... que se refleja en vinculaciones internacionales cada vez más amplias e intensas del comercio y de las finanzas y el impulso universal hacia la liberación del comercio y los mercados de capital por la creciente internacionalización, y por un cambio tecnológico que está erosionando con rapidez las barreras que obstaculizan la comercialidad internacional de bienes y servicios y la movilidad del capital..."<sup>19</sup>

Cuando se habla de globalización puede diferenciarse varios niveles de significados: I) La implantación de nuevas tecnologías, especialmente las revoluciones tecnológicas, vinculadas con las modernas posibilidades de elaboración y transferencias de información. Con rapidez "on line" ( en línea) permite unir regiones del mundo muy distantes. Este desarrollo sirve de base para una "aldea global". II ) Se habla de globalización relacionándola con la finalización de la guerra fría y de la división del mundo en dos bloques enemigos derivada de la misma. Tras la caída de la Unión Soviética, se presenta como definitiva la victoria histórica del modelo democrático liberal Estados Unidos se ha

---

<sup>19</sup>Banco Mundial: Las perspectivas económicas mundiales y los países en desarrollo. Full-TextLib.1996

convertido mundialmente en una potencia militar dominante sin restricciones. III ) Puede entenderse la globalización como la universalización de determinados modelos de valor; por ejemplo el reconocimiento general de los principios liberal democráticos y de los derechos humanos fundamentales; sin embargo, también puede entenderse como la generalización del modelo de consumo capitalista. Este desarrollo se vincula fuertemente con la formación de monopolios de los medios de comunicación de masas.

## 2.7 CONVENIOS

Definición de Convenio.- "...El Convenio es un acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos.."20"

De acuerdo con el artículo 1792 del Código Civil vigente en el Distrito Federal "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones "

---

<sup>20</sup> Rojina Villegas Rafael. Compendio de Derecho Civil Contratos. Ed. Porrúa, México, 1995, pp. 539.

## **2.8. CONVENIOS INTERNACIONALES**

De acuerdo con el maestro Cesar Sepúlveda en su libro Derecho Internacional define "... los Convenios Internacionales como los acuerdos entre dos o más Estados para crear, para modificar o para extinguir una relación jurídica entre ellos..."<sup>22</sup>.

## **CAPÍTULO 3. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

### **3.1. LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO EN EL SIGLO XIX.**

El papel que jugó la historia de la lucha de clases fue determinante para la legislación obrera del siglo XIX. La necesidad de reglamentar las relaciones obrero-patronales en todos los países era evidente ante el auge del capitalismo. Los primeros en enunciar la necesidad de leyes internacionales que verdaderamente protegieran al trabajador fueron dos pensadores de la época Roberto Owen y Daniel Le Grand, quienes se dirigieron a los gobiernos de países industriales solicitando el establecimiento de la jornada de doce horas, el descanso dominical, la

---

<sup>22</sup> Sepúlveda Amor Cesar. Derecho Internacional Público Ed. Porrúa, 1985 p.p.22

prohibición del trabajo nocturno, la reglamentación del trabajo de los niños y la jornada de ocho horas en las minas.

Le Grand consideraba como solución única al problema social, la adopción de una ley internacional que reglamentará el trabajo. La idea estaba latente. En el año de 1856 se celebra un Congreso Internacional en la ciudad de Bruselas, Bélgica aquí se propuso la creación de una ley internacional relativa al trabajo industrial, moción que fue aceptada y reproducida en 1857 en el Congreso de Francfort.

En el Congreso de Ginebra, Suiza de 1866 la Asociación Internacional de los Trabajadores, incluyó la idea de una reglamentación internacional de las cuestiones relativas al trabajo en uno de los artículos del programa. Ahora sería necesario que un Estado convocara a los demás para llevar a la práctica esta idea concreta. Suiza lanzó la iniciativa. En 1880 su presidente Fray invitó a varios Estados a presentar sus puntos de vista respecto a preparar una ley internacional sobre el trabajo. Las respuestas no fueron del todo favorable, al año siguiente se les invitó nuevamente a aquellos países interesados en enviar una delegación que se reuniera en 1890 a fin de examinar la posibilidad de un acuerdo internacional sobre la legislación del trabajo.

El 15 de marzo de 1890 se celebró la conferencia en la ciudad de Berlín, a solicitud del Emperador de Alemania Guillermo II. A ella asistieron delegaciones de Austria, Hungría, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Gran Bretaña, Portugal, Italia, Holanda, Luxemburgo, Suecia, Noruega, Suiza Y la Santa Sede.

Aunque en ésta conferencias no se discutieron asuntos tales como: el descanso dominical, el trabajo de las mujeres y los niños, así como el trabajo en las minas. No se redactó documento alguno que obligara a las partes. Sin embargo las bases estaban sentadas, pues a partir de entonces, los estados que a ella acudieron dejaron establecidos los fundamentos de la legislación social moderna.

En 1897 se celebraron los Congresos de Zurich y Bruselas, acordándose en ellos la creación de una Asociación Internacional Permanente para la Protección de los Trabajadores. Esta Asociación tomó forma en el Congreso de París celebrado en 1900 y al año siguiente quedó formalmente constituida en Basilea, Suiza con la mira de organizar una Oficina Internacional del Trabajo, fomentar la reunión

de congresos internacionales de legislación del trabajo y estudiar las diferentes legislaciones laborales.

La primera medida de carácter internacional sobre protección del trabajo fue firmada en Berna en 1906, como respuesta a la invitación hecha por Suiza a todos los países y en donde se expresó el acuerdo efectivo de los Estados. El temario de esta conferencia fue: la prohibición del fósforo blanco y la prohibición del trabajo de las mujeres en la industria. El primer punto fue aprobado por Alemania, Italia, Luxemburgo y Suiza. Inglaterra se adhiere posteriormente prohibiéndolo en todas sus Colonias. Estados Unidos de América estableció un procedimiento gravoso para la explotación del elemento y la disminuyó por consecuencia. Respecto del segundo punto, fue mayoritariamente acogido por los países asistentes. Sin embargo cuando aún es legítimo pensar que el trabajo de los niños debe acabar y que esto sería consecuencia del progreso humano, no es posible adoptar la misma postura en lo que respecta a las mujeres. Miles de ellas necesitaban trabajar amén de gozar un trabajo en igualdad de condiciones que los hombres.

### **3.2. EL NACIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL TRABAJO.**

El antecedente más cercano a la integración de la OIT fue la Asociación Internacional Permanente de los Trabajadores, quienes pugnaban por un "... mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y la ejecución del trabajo..."<sup>23</sup>; teniendo como respuesta la designación a su cargo de una Comisión de Legislación del Trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del Tratado de Versalles.

La Guerra Mundial concluye con la firma del Tratado el 19 de junio de 1919 y el nacimiento de la Sociedad de Naciones, cuyos objetivos principales eran los de promover la cooperación internacional y el logro de la paz y seguridad mundial.

En el preámbulo de la parte XII del Tratado se presentan las tres razones que fundamentaron el nacimiento de la OIT:

---

<sup>23</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. 10 ed. Ed. Porrúa, México, 1982. p. 26

"...1º La Sociedad de Naciones tiene por objeto la Paz Universal, pero tal paz puede basarse únicamente en la Justicia Social.

2º Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universal, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo.

3º La no-adopción por una Nación de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores..."<sup>24</sup>.

Desde su creación el 11 de abril de 1919, la OIT es una de las fuentes del Derecho Internacional del Trabajo mismo que tiene un contenido esencial formado por las declaraciones Universales de los Derechos del Trabajo: Tratado de Paz de Versalles, Carta de la Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y las Declaraciones de los Pueblos Americano y su consecuente Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y las

---

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 27.

resoluciones adoptadas por las Conferencias Panamericanas Regionales Americanas organizadas por la OIT.

Los Principios Básicos del Trabajo que rigen al interior de la OIT, son también llamados Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles y que se resumen en los siguiente puntos:

1. - El trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.
2. - Derecho de Asociación para la realización de todos los objetivos que no sean contrarios a las leyes tanto para los trabajadores como para los patrones.
3. - Pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel conveniente de vida, tal como se comprende en el país y en el tiempo.
4. - La adopción de la jornada de ocho horas, como fin a alcanzar ahí donde no se hubiera obtenido.

5. - La adopción del descanso hebdomadario (semanal) de veinticuatro horas, como mínimo deberá concederse en domingo, siempre que sea posible.
  
6. - La suspensión de trabajo de los niños y el establecimiento, para el trabajo de menores de ambos sexos, de las limitaciones necesarias que, a la vez le permitan la continuación de su educación y asegure su desarrollo físico.
  
7. - A salario igual, sin distinción de sexos, para trabajo de igual valor.
  
8. - La legislación de cada país deberá asegurar un tratamiento económico conveniente a todos los trabajadores que residen legalmente en él.
  
9. - Organización, en cada estado, de un servicio de inspección que deberá comprender mejores inspecciones a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentar para la protección de los trabajadores.

Al sufrir el mundo la II Guerra Mundial, la OIT se vio en peligro de desaparecer, pero logró subsistir gracias a sus dirigentes, Wilfred Jenks, quien trasladó la sede a Montreal, Canadá. Al finalizar la guerra apareció la OIT en San Francisco para incorporarse a la Organización de las Naciones Unidas donde añadió un nuevo aspecto a sus actividades normativas y de investigación, pues inició su etapa de cooperación técnica internacional y que llegaría a ser la médula de la actividad de la organización.

"...La OIT y el Tribunal Permanente de Justicia Internacional fueron las dos instituciones que aunque conectadas orgánicamente con la Sociedad de Naciones disfrutaba de un alto grado de independencia...

<sup>25</sup>. Por éste hecho la OIT se convierte en la primera institución especializada asociada la ONU y en acuerdo al artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas de 1945, e ingresando oficialmente en diciembre de 1946.

---

<sup>25</sup> Sepúlveda, Amor, Derecho Internacional. 13 ed, Ed. Porrúa . México 1983. p. 284.

### 3.3. LOS OBJETIVOS DE LA OIT.

La OIT obedece al mantenimiento de la libertad y los derechos humanos del trabajador, buscando el equilibrio armónico entre el trabajo y el capital por medio de una estructura tripartita, es decir, cada uno de los Estados Miembros de la Organización se hacen representar por delegados gubernamentales, trabajadores y empleadores quienes en un plano de " igualdad " dialogan sobre las políticas de desarrollo y por la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Como todo organismo es sujeto del Derecho Internacional y viene a constituirse como instrumento mediador en la lucha de clases. Ciento sesenta son los países miembros actualmente y entre ellos figuran los del Bloque Socialista como una garantía de la función democrática de la organización en la persecución de la justicia social, la libertad, la seguridad económica, la igualdad de oportunidades para todos, la formación profesional, la protección contra los accidentes, protección a la maternidad y a la infancia, la cooperación entre los trabajadores y los empresarios, etc.

Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

### **3.4. ÓRGANOS DE LA OIT.**

Tres órganos principales aseguran el funcionamiento de la Organización, prescrito en el artículo 2º de la Constitución de la OIT son los siguientes:

- A) La Conferencia Internacional del Trabajo.
- B) El Consejo de Administración.
- C) La Oficina Internacional del Trabajo.

### **3.5. LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

Esta es la asamblea de los Estados miembros, habitualmente se reúnen en Ginebra en el mes de junio.

Cada país está representado en la Conferencia por cuatro delegados, acompañados por consejeros técnicos. De los delegados dos representan y de los dos restantes uno representa a los trabajadores y el otro a los empleadores. Todos los delegados disfrutan de los mismos derechos. Es corriente que no estén de acuerdo un empleador o un trabajador entre sí, o con su gobierno; cada uno de puede expresarse libremente y votar según su conciencia. A menudo se adoptan las decisiones por gran mayoría de votos, incluso por unanimidad; ello significa que las deliberaciones han sido constructivas y, por consiguiente, las decisiones adquieren tanto más valor.

Numerosos Ministros de trabajo participan en la Conferencia. Diversos jefes de Estado o de gobierno toman la palabra. Las organizaciones internacionales están representadas por observadores.

Son varias las funciones de la Conferencia, una de las más importantes consiste en adoptar los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, y velar por su cumplimiento, cada dos años se aprueba el presupuesto y el programa de trabajo de la Organización.

Constituye asimismo la Conferencia Internacional del Trabajo un gran foro internacional en el que se debaten, las grandes cuestiones de actualidad y por último, la Conferencia adopta resoluciones que contribuyen a orientar la política general de la OIT y a trazar el camino de sus actividades futuras.

### **3.6. EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Es el órgano ejecutivo de la Organización, es elegido cada tres años por la Conferencia. Constituye el núcleo vital en el que convergen todas las actividades y de las que parte toda acción.

El Consejo se reúne tres veces al año para establecer el orden del día de la Conferencia y de las reuniones, tomar conocimiento de sus conclusiones y decidir sobre el cumplimiento de las mismas.

### **3.6.1. LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.**

Es el órgano ejecutivo de la Organización, es elegido cada tres años por la Conferencia. Constituye el núcleo vital en el que convergen todas las actividades y de las que parte toda acción.

El Consejo se reúne tres veces al año para establecer el orden del día de la Conferencia y de las reuniones, tomar conocimiento de sus conclusiones y decidir sobre el cumplimiento de las mismas.

La composición del Consejo de Administración es tripartita lo integran 56 miembros los cuales la mita que son 28 lo conforman miembros gubernamentales, los 28 restantes se dividen en 10 que son miembros de derecho, es decir, los países de " mayor importancia industrial y los 18 restantes son elegidos en las Conferencia por los delegados gubernamentales y estos a su vez serán 14 miembros por delegados de los trabajadores y 14 por delegados empleadores. Además de los 54 miembros del Consejo existen 18 miembros adjuntos gubernamentales y 14 miembros adjuntos empleadores y 14 miembros adjuntos trabajadores.

Los miembros gubernamentales del Consejo toman la palabra y votan en nombre de sus países, pero los miembros trabajadores y empleadores representan a todos los delegados empleadores y trabajadores a la Conferencia.

### **3.7. LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO CONFERENCIAS REGIONALES Y REUNIONES ESPECIALIZADAS.**

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es la secretaría permanente de la OIT. En calidad de tal prepara las reuniones de la Conferencia, del Consejo y otras reuniones, así como los informes que sirven de base a los trabajos de la Organización. Dirige las actividades de cooperación técnica de la OIT en el mundo, publica obras y revista especializadas y mantiene relación con las demás instituciones internacionales, con los ministerios del trabajo y de asuntos sociales de los Estados miembros como con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

El Consejo de Administración designa al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### **3. 8. ACTIVIDADES LEGISLATIVAS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

Para cumplir con las tareas que le han sido conferidas, la OIT tiene tres métodos: la acción normativa que ha producido un Código Internacional del Trabajo; la cooperación técnica, principalmente con los países en desarrollo y la enseñanza e investigación.

No interesa destacar particularmente para efectos del presente trabajo la labor legislativa de la organización que ha ido definiendo normas mínimas de trabajo para la reglamentación internacional de ciertos aspectos particulares del bienestar social y para salvaguardar los derechos fundamentales en relación con la trabajadora. Esta tarea se lleva a cabo por la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano supremo de la OIT.

En 1940 comenzó en Londres, Inglaterra la preparación del Código Internacional del Trabajo. El futuro de la Organización era precario sin embargo los señores John Winant y Eduars Phelan autorizan al Consejo Jurídico de la Oficina dedicar más tiempo para mantener viva la OIT y uno de los caminos fue el de codificar los Convenios y Recomendaciones, ordenándolos práctica y sistemáticamente.

"...Cuando la Conferencia se pronuncia a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o de uno de sus aspectos no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio..."<sup>26</sup>

a) Convenio Internacional del Trabajo; es un tratado especial por medio del cual el Estado que lo ratifica tiene la obligación de aplicar en su país las disposiciones que con el convenio contiene. Así como informar anualmente a la OIT sobre la forma de aplicar éstas disposiciones.

---

<sup>26</sup> Art. 19 de la Constitución de la OIT. Ginebra, Suiza. 1945.

b) Recomendación Internacional que no es susceptible de ratificación, aconseja a los Estados que examinen la posibilidad de poner en práctica sus disposiciones.

"... 2. En ambos casos, para que la Conferencia adopte una votación final para el convenio o la recomendación, será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes...

... 8. En ningún caso podrá considerarse que la adopción de una convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia o costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación..."<sup>27</sup>

Desde un principio los problemas del trabajo de las mujeres fueron estudiados con la mayor seriedad, y el encuentro de los expertos internacionales se reveló beneficioso.

---

<sup>27</sup> *Idem.*

El objetivo esencial de la OIT fue el de inmediatamente suprimir las discriminaciones, de las cuales la mujer seguía siendo objeto en el trabajo y crear las condiciones más propicias para que "... todos los seres humanos cualesquiera que fueran su raza, creencia o su sexo tengan el derecho de seguir su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad, completa seguridad económica y con iguales oportunidades..."<sup>28</sup>

La política de la OIT iba en un sentido proteccionista de la mujer trabajadora, con relación a la maternidad y a la relativa debilidad física de la cual tanto se había abusado. Pero con ello se corría el riesgo de agravar su situación y promoción en el mercado de trabajo. Fue en 1924 cuando se adoptó una segunda doctrina en el sentido de que la igualdad de oportunidades significa el que "... ninguna reglamentación diferente a la de los hombres habría de serles impuesta a las mujeres..."<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup>Declaración de Filadelfia. Anexa a la Constitución de la OIT. Ginebra, Suiza, 1919.

<sup>29</sup> Congreso de París, Organización Internacional del Trabajo, 1924.

La primera disposición reconocida en el Organismo fue en 1919. " A trabajo igual, salario igual". Esta reivindicación fue formulada con anterioridad en Inglaterra en 1887 por el Congreso de Sindicatos. El Código de la OIT recoge ésta tendencia en numerosos artículos que reflejan el convenio 100, adoptado el 29 de junio de 1951 y en los que se trata no sólo de garantizar la igualdad de retribución sino también de asegurar la participación femenina en, los servicios de colocación e inspección, gestión de seguros sociales, etc.

En el año de 1975 "Año Internacional de la Mujer" la Conferencia Internacional del Trabajo elabora una declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y Trato para las Trabajadoras y en 1976 crea una oficina para las Cuestiones Relativas a las Trabajadoras. El 3 de junio de 1981, se adopta el Convenio 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores Responsabilidades Familiares.

La OIT no es el único foro abierto en el ámbito internacional que se ocupa de la mujer. En 1946 en la resolución no.5 del ECOSOC, se establece una Subcomisión de la Condición Jurídica y social de la Mujer.

Y en ese mismo año en la resolución no. 11 se le confiere el carácter oficial de Comisión Jurídica y Social de la Mujer, abarcando todos los aspectos en los que la mujer se desarrolla como individuo participe, al igual que el hombre del progreso y la evolución humana.

Los estudios realizados por esta Comisión se puede resumir cronológicamente de la siguiente manera:

1952- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer;

1957- Convención sobre la Nacionalidad de Mujeres Casadas;

1962 Convención sobre el Consentimiento por el Matrimonio y Registro de Matrimonio; y

1967 Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

La Comisión logrará la declaración de resoluciones oficiales a cargo de la Asamblea General de la ONU, a partir de estas investigaciones a favor de la mujer como sigue:

1970- ( n° 2716-XXV) Asamblea General. Programa Internacional de Acción concentrada para el Avance de la Mujer;

1972- (n° 3010- XXVII) Asamblea General y Resolución n ° 1681 (LII) del ECOSOC. Proclamó el año de 1975 como el año Internacional de la Mujer;

1974- Resolución n ° .1840 (LVI) del ECOSOC. Aprobó el programa de medios y actividades contempladas durante el año Internacional de la Mujer. Resolución n ° 1850 (LVI) del ECOSOC. Estableció un fondo para la Contribución Voluntaria en el año Internacional de la Mujer. Resolución 1851 (LVI) del ECOSOC. Solicitó al Secretario General convocar a una Conferencia Internacional. Durante el año Internacional de la Mujer. Resolución 3276 (XXIX) de la Asamblea General. Invitó a todos los Estados para participar en la Conferencia del año Internacional de la Mujer, y a los Movimientos de Liberación Femenina Nacionales reconocidos por la ONU para la Unidad Africana y la Liga de los Estados Árabes a participar como observadores.

Resolución 3277 (XXIX) de la Asamblea General. Estableció un Comité Consultivo para la Conferencia del Año Internacional de la Mujer.

1975- XXX Asamblea General de la ONU. Conferencia Mundial de México, en donde se proclamó el Decenio para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.

"...1985- Conferencia Mundial en Nairobi, Kenya. Evaluación de los objetivos alcanzados en diez años para lograr la igualdad con el hombre, la integración plena de la mujer en el esfuerzo del desarrollo y el incremento de la contribución en el fortalecimiento de la cooperación internacional y la paz mundial..."<sup>30</sup>

### **3.9. LA NECESIDAD DE LA LABOR NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN AL TRABAJO DE MUJERES.**

La incorporación de la mujer al mercado laboral se vio favorecida a partir de la industrialización, en tanto que se necesitaban habilidades que las mujeres poseían en mayor grado que los hombres. El creciente nivel de vida exigía a las familias mayores ingresos, que inclinaban a la mujer a obtener una renta de trabajo; el propio trabajo en la industria se hacía menos peligroso; el trabajo de la mujer en casa se hacía menos

---

<sup>30</sup>Helvi, Sipilä Las Naciones Unidas y la Mujer. Vol. 8 México- Nueva York. UNITAR, 1975. p. 110

continuo y todo facilita que realizara trabajos afuera. Hay también razones psicológicas y sociales, como el interés por el trabajo en sí mismo, el deseo de asegurarse un subsidio, la idea de que el trabajo enriquece su vida y aumenta su independencia espiritual o de que es la compensación de una vida familiar desajustada.

Sin embargo se produjo un abuso en la utilización de la mano de obra femenina por la posibilidad que ofrecía de abaratar el costo, reduciéndoles el salario, llegando incluso a jomales de hambre. El problema se planteaba también en cuanto a jornadas excesivas y a las duras y antihigiénicas condiciones de trabajo.

Desde entonces y hasta hoy, la polémica sobre el trabajo femenino constituye un problema grave como lo hemos destacado anteriormente, la realidad impone a la mujer una doble característica: la maternidad y las tareas domesticas por un lado y su trabajo fuera del hogar por el otro. Especialmente si se trata de madres trabajadoras. Por esta razón la necesidad de una legislación especial protectora de la mujer a tenido a veces por consecuencia que se le discrimine y haya dado lugar a

cierta contradicción entre los privilegios que dicha legislación otorga y el logro de la igualdad de trato y oportunidades.

En algunos países la prohibición a las mujeres de realizar trabajos es terminante. En muchos casos la causa primordial de las prohibiciones y de las restricciones es la necesidad de la fortaleza física; en otros la protección de la salud para salvaguardar la función reproductiva de la mujer es el motivo decisivo, por último se ha tratado de evitar que la mujer efectúe un trabajo considerado "desagradable e impropio".

Por ello es de suma importancia que todas las prohibiciones y restricciones sean objeto de un examen permanente, con relación a los cambios que se producen en torno a la participación laboral de la mujer.

Los riesgos laborales hacen necesaria una legislación protectora para ambos sexo, eso es incuestionable pero en relación a la mujer lo es por las exigencias del embarazo. Siempre entonces existirá una esfera limitada en la cual la mujer sea protegida, aún cuando ello sea argumento de algunos empleadores para evitar o negar el contratar mujeres en su empresa.

#### **CAPITULO 4. LAS NORMAS INTERNACIONALES PARA EL EMPLEO DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA.**

El Código Internacional del Trabajo contiene los convenios y recomendaciones para el trabajo femenino. Hemos dividido la labor legislativa de la OIT al respecto de la siguiente manera:

- A) CONVENIO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCION DE LA MUJER EN EL TRABAJO Y RECOMENDACIONES.- Protección a la Maternidad; Trabajo Nocturno; Trabajo en la Minas y Trabajo en las plantaciones.
  
- B) CONVENIOS A FAVOR DEL DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER Y RECOMENDACIONES.- Igualdad de Remuneración; Discriminación en el Empleo; Igualdad de trato y Oportunidades entre Trabajadores y Trabajadoras; Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

#### **4.1. A) CONVENIOS PARA LA PROTECCION DE LA MUJER EN EL TRABAJO.**

En fechas recientes a la constitución de la OIT, el 29 de octubre de 1919 en Conferencia General convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos, se adoptan las primeras disposiciones relativas al empleo de las mujeres: sobre las Protección de la Maternidad y sobre el Trabajo Nocturno.

##### **LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO.**

Las proposiciones adoptadas en forma de un convenio internacional fueron relativas al empleo de las mujeres antes y después del parto, así como las indemnizaciones por maternidad.

El campo de aplicación de dicho convenio se extendería en las empresas industriales pública o privadas, a las empresas comerciales ya las empresas agrícolas con personal femenino. "Sin embargo quedan excluidas aquellas empresas donde las trabajadoras sean miembros de

la misma familia dueña del negocio". (Esta proposición será repetitiva en todos los Convenios en lo que respecta al trabajo femenino. Al excluir a estas trabajadoras pierden un derecho. Debiera incluirseles, ya que por tal razón se cometen arbitrariedades por tratarse de miembros de la familia y que pasan inadvertidas por las legislaciones nacionales.)

El artículo 1° del C. 3 relativo, considera como "empresas industriales" principalmente:

"... a ) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

Las industrias en las cuales se manufacturen, terminen o preparen productos para la venta, o en los cuales la materia prima sufran transformación, comprendidas las de la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción y transformación de electricidad o cualquier fuerza motriz.

a) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de toda clase, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, puentes, viaductos, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones eléctricas,

instalaciones telefónicas o telegráficas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como en las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.

- b) El transporte de personas, mercancías por carretera ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes, con excepción del transporte a mano “.

“... empresa comercial todo lugar dedicado a la venta de mercancías o cualquier operación comercial.

3. La autoridad competente determinará, en cada país la línea de demarcación entre la industria y el comercio, por una parte, y la agricultura por otra...”

El Convenio rige a la mujer sin distinción de edad, nacionalidad o estado civil y dispone esencialmente respecto del embarazo de una trabajadora:

- A) La prohibición de trabajar un periodo de seis semanas después del parto;
- B) La presentación del certificado médico del próximo nacimiento;
- C) Prestaciones suficientes para la manutención de ella y su hijo; la atención médica auspiciada por un sistema de seguro y gratuita;
- D) Dos descansos de 30 minutos para amamantar a su hijo. ( Art.3)

Asimismo dispone que se puede despedir a una trabajadora por causa de embarazo o enfermedad provocada por lo mismo y que exceda del término de las seis semanas posteriores al parto. (Art. 4)

En su momento las disposiciones fueron expedidas de modo muy general, recibiendo ratificaciones de muchos de los países miembros de la OIT. Quedaban excluidas algunas actividades, e incluían algunas de trabajos peligrosos como el de las minas y canteras, mismos que serían prohibidos con posterioridad por el C. 45 en 1935 y en el que sólo quedarán exceptuadas algunas mujeres con actividades de carácter profesional relacionadas con esa labor.

El C. 3 entra en vigor el 13 de junio de 1921 para todos aquellos países que lo hayan ratificado. Sería revisado en 1952 por el C. 103 que entrará en vigor el 7 de septiembre de 1955, constituyendo dentro del Código Internacional del Trabajo las disposiciones que se han referido a la Protección de la Maternidad en lo específico desde entonces a la fecha.

En el C. 103 (revisado) se hace referencia a la distinción entre empresa industrial, trabajos industriales, trabajos no industriales y trabajos agrícolas, particularizando las actividades donde se emplea mano de obra femenina. Comprende a las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio, cuestión ésta última que no contiene el C. 3.

Respecto al término "empresas industriales" incluye especialmente las actividades que enumera el Art. 1° del C. 3 y, además, que "... destruyan o demuelan productos; C) empresas de edificio, ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación modificación y demolición y d) empresas de transporte. (Art. 1°)

Por lo que toca al trabajo "no industrial"; se considera como tal a todo trabajo ejecutado en las empresas y los servicios públicos, o relacionados con su funcionamiento; e incluyen a: establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos los teatros y los lugares públicos de diversión; el trabajo ejecutado en las actividades domésticas asalariado en hogares privados.

Y en relación a " trabajos Agrícolas" comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, comprendidas las plantaciones y las grandes empresas agrícolas industrializadas.

Todas las mujeres que laboren en estas actividades tendrán derecho a la protección de la maternidad sea cual fuera su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no y comprendiendo todo hijo nacido dentro o fuera del matrimonio, cuestión que anteriormente se señalaba como " hijo legítimo o no " (Art. 2)

La revisión del Convenio detalla el periodo de descanso de maternidad, ahora la duración no será de seis semanas sino de doce por lo menos;

una parte de este descanso será tomado "obligatoriamente" después del parto, lo que será fijado por la legislación nacional y no podrá ser inferior a seis semanas, además de una prolongación fijada por la autoridad nacional, de descanso puerperal en caso de enfermedad originada por el parto y mediante la presentación del certificado médico correspondiente.

**Prestaciones de maternidad.-** Estas prestaciones se pueden dividir en prestaciones en dinero y prestaciones médicas. Ambas auspiciadas por un seguro social o con cargos a los fondos públicos.

En dinero son fijadas por las legislaciones nacionales y serán suficientes para garantizar la manutención de la madre y del hijo.

**En Servicios Médicos:** La asistencia durante el embarazo y periodo puerperal por una comadrona diplomada o médico, así como la hospitalización "cuando ello fuere necesario", la libre elección del médico y la libre elección de un hospital público o privado serán respetadas. Asistencia pública para quienes reúnan de pleno derecho

las condiciones necesarias para recibir las prestaciones. Pensamos en el caso de las trabajadoras domésticas.

Con relación a la cobertura de estas prestaciones, las contribuciones para el seguro obligatorio deberán ser pagadas ya sea por los patrones o conjuntamente con los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas sin distinción de sexo, es decir, una prestación universal.

A pesar de esta disposición el Art. 8 establece: "...en ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea".

Respecto al periodo de descanso durante la jornada de trabajo para alimentar al bebé, el Art. 3, inciso d) del C. 3 (1919) dice: "... tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia". El C. 103 (revisado), 1052, prevé que: "... si una mujer lacta a su hijo. Estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios periodos cuya duración será determinada por la legislación nacional".

"2... deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión este regida por CCT, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato correspondiente".

"Art. 6. - Será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia".

El C. 103 (revisado) exceptúa mediante declaración anexa a la ratificación, a la aplicación de este a ciertos tipos de trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados; a las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio, como es el caso de las obreras de la industria textil que llevan ropa para coser ya cortada a sus casas y el que generalmente se paga por pieza terminada.

Esto provoca una cierta parcialidad en la aplicación del convenio, si bien es cierto que contiene disposiciones mínimas generales susceptibles de

ratificación en todo o en algunas de sus partes, por la diversidad de idiosincrasias o intereses de los países miembros, también lo es que el margen facultativo para la aplicación es muy amplio y con ello la probabilidad de que muchas trabajadoras no llegarán a ser protegidas.

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones no requieren de ratificación. Complementan las disposiciones de ciertos convenios o tratan sobre cuestiones que no se prestan a obligación formal.

Su finalidad consiste en estimular y orientar la acción nacional en determinados aspectos. Veremos que muchas de las cuestiones tratadas en las recomendaciones deberían estar normatizadas, puesto que su importancia llega a ser relevante para una mejor protección de la mujer en el trabajo y en sus derechos como trabajadora.

75

RECOMENDACIONES SOBREE LA PREVENCION DEL  
CARBUNCO. n° 3, (1919)

Esta R. Se refiere a la adopción de medidas que garanticen en le país de origen, la desinfección de las lanas sospechosas de contener esporas carbuncosas. Aún cuando la R. sería aplicable por cuestiones de sanidad, a todos los trabajadores independientemente del sexo, debería normatizarse respecto de las trabajadoras en la industria textil ya las que por razones de su actividad tengan que ver con ello, sobre todo cuando se encuentran en cinta.

RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS SOBRE LA  
PROTECCION DE LA METERNIDA, n° 95. (1952)

Respecto del descanso de la maternidad;

- a) La duración que estipula el C. 103 (revisado) será obligatoria por doce semanas. Una parte antes y otra después del parto; se recomienda debería ser prolongado asta completar un periodo de catorce semanas.

- b) Atendiendo principalmente al interés de la salud de la madre y del hijo, en los casos de condiciones anormales del embarazo o del puerperio, y en las que el organismo de control debería estar autorizado para prescribir en casos individuales, la prolongación suplementaria.

Respecto a las prestaciones de maternidad:

- a) Dinero: Se recomienda que en vez de que se fijen las prestaciones en dinero de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la madre y de su hijo, deberían ser fijadas de acuerdo a una tasa superior, siempre que sea posible.
- b) Médicas: Deberían comprender la asistencia médica general y la asistencia por especialista en el hospital o fuera de él y no solo \*cuando fuere necesario como lo estipula el propio C. 103 (revisado); los servicios asistenciales en general de personal médico, en un hospital o institución médica, asistencia odontológica, etc.

Estas deberían tener por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

Debería haber estímulo por parte de las autoridades ( instituciones o departamentos) gubernamentales a las mujeres protegidas para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición. Además, la legislación nacional podrá autorizar a dichas instituciones a que tomen medidas pertinentes para tal efecto.

- c) En especie: Añade esta modalidad la R. 95, como conveniente y que podría consistir en canastillas o una asignación para la compra de ésta, el suministro de leche o una asignación de lactancia a las mujeres que amamantan a sus hijos.

Facilidades para las madres lactantes y los hijos:

Quizá sea esta una de las disposiciones más importantes en materia del trabajo de mujeres, en virtud de que la R. señala que deberían tomarse disposiciones a fin de organizar instalaciones para la lactancia de los hijos y para la asistencia que deba prestárseles durante la jornada;

siempre que sea posible financiada o subvencionadas con cargo a la colectividad o en virtud de un sistema de seguro.

Esto traducido a la realidad de muchos países, son las guarderías infantiles, las cuales constituyen parte de una infraestructura variada para todas aquellas mujeres que trabajen y cuenten con ayuda de este tipo ya que por desgracia el papel de "madre educadora" se le ha asignado exclusivamente a la mujer, siendo en la mayoría de los casos el obstáculo para el desarrollo pleno de su actividad laboral, en tanto que el cuidado de los hijos sobre todo en los primeros años de la infancia absorben el tiempo de la madre impidiéndole realizar labores fuera de la casa.

Estas instalaciones debieran estar adecuadamente equipadas para lactancia y asistencia que se preste a los hijos de la trabajadora durante la jornada, las condiciones de higiene que deban reunir y el número y las calificaciones de su personal deberian también concordar con normas adecuadas establecidas por una reglamentación y ser aprobadas y controladas por la autoridad competente.

Es apreciable la propuesta pues es indiscutible que estas guarderías o estancias infantiles deben tener un personal calificado para la atención adecuada de los pequeños de modo que no sea un factor de desconfianza por parte de la madre de perjuicio en el desarrollo del niño, siendo un aspecto importante en su personalidad.

#### RESPECTO A LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO.

Otras de las cuestiones son sin duda alguna la protección del empleo. Cuantas mujeres han sufrido la inestabilidad de su trabajo a causa de su embarazo y aún más la pérdida del mismo como consecuencia del parto. O bien aquellas que no teniendo ninguna protección por parte de su legislación respecto de su estado físico, como lo señalábamos en la parte histórica, tenían que seguir sus labores.

En el pasado poco importaban los embarazos, la mujer trabajaba hasta el último momento.

En la legislación internacional vigente, se tiene que el C. 103 (revisado) prescribe la ilegalidad del despido por parte del empleador en virtud del embarazo de una trabajadora sobre todo en el periodo anterior y

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

posterior al parto, el cual debería comenzar a contarse a partir del día en que el empleador haya sido notificado, por medio de certificado médico y debería ser prolongado por lo menos un mes después de la terminación del descanso previsto en el Art. 3 de este convenio.

Aún si existiera causa justificada de despido de acuerdo a la propia legislación nacional, sería conveniente consultarlo al consejo de la empresa, si es que existe.

Se recomienda deberían ser conservados los derechos de antigüedad así como el derecho de ocupar nuevamente su puesto o un trabajo equivalente retribuido con la misma tasa.

Respecto de la protección de la salud de las mujeres durante el periodo de maternidad:

En esta parte la Recomendación es muy determinante que se debería prohibir el trabajo nocturno a las mujeres embarazadas o lactantes, el C. 89 Trabajo Nocturno (revisado), 1948, prohíbe el trabajo nocturno industrial a las mujeres, salvo algunos casos que serán analizados con posterioridad.

Respecto a los trabajos peligrosos e insalubres

Este aspecto no entra en el C., pero la R. Lo señala como complemento para el mismo, siendo específica respecto a la prohibición del trabajo considerado como peligroso para la salud de la mujer o la de su hijo durante el embarazo o tres meses después del parto si esta lacta al bebé.

Incluye trabajos penosos como: levantar, tirar o empujar grandes pesos, que exijan esfuerzo físico excesivo, al permanecer de pie durante largo tiempo, etc. Asimismo debería la mujer empleada "tener derecho a ser transferida, sin reducción del salario, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Dicho derecho, debería también considerarse por razones de maternidad, en casos individuales, a cualquier mujer que presente un certificado médico en el que se declare en un cambio en la naturaleza de su trabajo es necesario en beneficio de su salud y la de su hijo. (R. 95, V-5)

En resumen, es quizás la protección legal de la maternidad la única esfera en que la mujer como trabajadora sea protegida por esa función humana que en cierta forma la restringe en ciertas actividades laborales. Ahora bien una excesiva protección provoca en el ánimo de los empleadores una reacción desfavorable hacia la contratación de la

mujer, esto se debe a que en términos económicos representará la erogación en el proceso productivo por el tiempo que se pierde al tener que disponer de otra trabajadora para que cubra el puesto que la otra dejó vacante como consecuencia de su embarazo y por los plazos de maternidad que habrá que otorgarle porque la ley así lo determina, así como la indemnización correspondiente y el gasto médico. Sin embargo, muchos empleadores contratan mujeres porque la materia prima que emplean en su proceso de producción es de uso "delicado"; amén de que la protección de la maternidad es también la protección de una nueva fuerza de trabajo.

#### CONVENIO SOBRE LA PROHIBICION DEL TRABAJO NOCTURNO.

Durante la Conferencia General de la OIT en Washington, el 29 de octubre de 1919 se firmó el primer convenio sobre el Trabajo Nocturno (mujeres), mismo que sería revisado en dos ocasiones, la primera en 1934 por el C. 41 y la segunda por el C. 89 relativo al Trabajo Nocturno.

## CONVENIO n° 4, (1919)

Este convenio surge en la misma fecha que el C. 3 por eso mismo la definición de "empresas industriales" a que se refieren es la misma, y a la que hicimos referencia en páginas anteriores.

El término "noche" empleado en el presente convenio significa un periodo de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana para el tiempo laborable. Esta definición no variará en la próxima revisión del convenio en 1948.

El C. es aplicable a mujeres, sin distinción de edad quienes no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquéllas en las que estén empleadas únicamente los miembros de una misma familia. Sin embargo, permite el trabajo nocturno cuando por fuerza mayor en una empresa sobrevenga una interrupción del trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico y en el caso de que las materias primas con que se trabaje

puedan alterarse rápidamente y deba laborarse ininterrumpidamente para salvaguardarlas de una pérdida inevitable.

Al revisar el C. 4 por el C 41 (1934), el nuevo artículo 8° exceptuaba amén de lo anterior a " las mujeres que ocupen puestos directivos de responsabilidad y no efectúen normalmente un trabajo manual". Catorce años más tarde, en 1948, el C. 89 ( revisado) ampliaría el citado artículo incluyendo también a " las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar.

Lo anterior hace pensar que la historia del trabajo femenino seguía su curso. El C. 89 (revisado), 1948, da muestra de ello. Poco a poco la legislación internacional se haría más flexible con relación a la participación femenina.

En lo referente a la disposición específica que señala el intervalo comprendido entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana, el C. 41 ( revisado) en 1934 estipula que para las mujeres que excepcionalmente laboren durante la noche, el intervalo pueda ser sustituido por el que media entre las 11 y las 6 de la mañana. Y a para 1948, cuando el C. 41 es revisado por el C. 89 se determina que en general el intervalo

podrá ser prescrito por autoridad competente atendiendo a las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, consultando a las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience a las 11 de la noche.

Así mismo incluyen dentro del término de empresas industriales y que serán afectadas con la disposición anterior a las empresas de edificación e ingeniería civil comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación y demolición.

En el C. 89 del Trabajo Nocturno (mujeres) en 1948 se estipula que éste podrá suspenderse por una declaración de gobierno, previa consulta a las organizaciones interesadas, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exige, como por ejemplo en casos de guerra.

Desde el primer convenio existieron disposiciones especiales para ciertos países como la India y Siam, donde se permite el trabajo nocturno de mujeres.

El C. 89 se aplica a la India, a reserva de las modificaciones establecidas en el Art. 10 que se refieren al concepto de "empresas industriales" y "minas" y que define la propia India Factories Act y la Indian Mines Act. Igualmente se aplica al Pakistán de acuerdo a la Ley de Fábricas i Minas de ese país. El C. 89 entró en vigor el 27 de febrero de 1951.

En la discusión del trabajo nocturno favorable o no a la mujer, se puede hablar de tres escuelas de pensamiento diferente.

1° Que preconiza la eliminación general de las restricciones del trabajo nocturno de la mujer como medio de suprimir los obstáculos que se oponen a la igualdad de oportunidades y empleo.

2° Aboga porque se mitiguen en forma más limitada las restricciones actuales y se dé mayor flexibilidad a la legislación y a la práctica nacionales.

3° Propone una reglamentación general del trabajo nocturno que se aplique por igual a hombres y mujeres a fin de proteger la salud de

todos los trabajadores y promover el bienestar de la familia en su conjunto.

Respecto a la primera opción, ese no es el único obstáculo al que se enfrenta una trabajadora y si bien es cierto tiene derechos a una igualdad de oportunidades así como a una protección laboral adecuada, independientemente de su sexo.

La segunda es más bien una política conciliadora que una decisión definitiva. La situación más que jurídica es más bien de tipo sociológico, en tanto persiste en el espíritu del legislador conductas conservadoras con relación a la mujer que trabaja.

Con relación a la tercera postura tenemos que la verdadera igualdad presupone una equivalencia de derechos, que, además, no generen extremismo jurídico que proteja a un sexo y desproteja a otro. Esto es porque no solo estamos hablando de trabajadoras en su sentido más genérico.

Entonces, concluyendo el trabajo nocturno industrial prohibido para ciertas mujeres o más bien dicho permitido para algunas mujeres

constituye un fenómeno en la vida laboral que debe ser estudiado por la ciencia jurídica en tanto la realidad lo impone.

Existen empresas en las cuales por el tipo de productos que elaboran y la sofisticada maquinaria que utilizan, el trabajo nocturno es indispensable; en este sentido muchas trabajadoras y trabajadores estarían haciéndolo al margen de la ley, por lo que se advierte la necesidad de ser estudiadas todas las modalidades posibles.

#### PROHIBICION DEL TRABAJO EN LAS MINAS.

La mujer trabajó mucho tiempo en las minas: en el entresacado del carbón, las buscadoras de oro; en los trabajos subterráneos como la limpieza de la cloaca, etc. Estas actividades no solo afectaban a la mujer sino también al hombre. Es menester insistir en que la verdadera protección a la mujer no es a nuestro juicio, el legislar en exclusividad a un sexo, sino hacerlo al común de los trabajadores y buscar las mejores ventajas para ambos.

En junio de 1935 se adoptan diversas posiciones relativas al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, revistiendo la forma de un Convenio Internacional.

Las "minas" comprenden " cualquier empresa pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la tierra" (Art. 1°.

El Art. 2° prescribe que: " ... en los trabajos subterráneos no podrá estar empleada ninguna mujer, sea cual fuere su edad. Sin embargo, al igual que en lo que se dispone para el trabajo nocturno, algunas mujeres dependiendo de su cargo y profesión podrán exceptuarse de esta prohibición:

- a) Las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual.
- b) Las que durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de una formación profesional
- c) A las empleadas de los servicios de sanidad y servicios sociales.

- d) Cualquier otra que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en ejercicio de una profesión que no será de carácter manual".

Haciendo una relación entre las excepciones a la prohibición del trabajo nocturno y de la prohibición del trabajo en las minas, tendremos que sólo aquellas mujeres que poseen grado de instrucción mayor pueden tener acceso al trabajo. Si bien es cierto que la "profesión" atribuye cierto privilegios, lo es también que las mujeres profesionistas son menos que las mujeres obreras que en su mayoría tienen más necesidad de trabajo. Habría que estudiar a fondo que actividad labora en lo específico no puede realizar la mujer, sin que sea discriminada por razón de su sexo en la legislación internacional.

#### CONDICIONES DE EMPLEO DE LAS TRABAJADORAS DE LAS PLANTACIONES.

En 1958 se expide el C. 110 que regirá a los trabajadores de ambos sexos sin distinción de color, raza, nacionalidad y que laboren en toda empresa agrícola que se dedique al cultivo o producción para fines

comerciales de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátano, cacao, coco, cacahuete, algodón, tabaco, fibras, ( sisal, yute y cáramo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Arroz, achicoria, cardamono, geranio y pelitre o cualquier otro producto.

El término "plantación" comprenderá normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación.

En lo que se establece para la mujer que trabaja en actividades como las señaladas existe un apartado especial en lo relativo a la protección de la maternidad, que determina lo más relevante de los convenios 3 y 103 ya citados.

Sin embargo, el Art. 47 del C. 110 establece: " que la autoridad competente podrá, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, si existen, subordinar el otorgamiento del descanso de maternidad a un periodo de calificación siempre que este no exceda de un total de ciento cincuenta días de empleo con el mismo empleador durante doce meses anteriores al parto."

Así mismo la prohibición de que la mujer embarazada sea obligada a realizar un trabajo perjudicial para su estado durante el periodo que anteceda a su descanso de maternidad.

En lo siguiente se describen las prestaciones médicas y en dinero, mismas que se darán de acuerdo a lo dispuesto en los C. 3 y 103, así como los descansos para la lactancia del hijo en los términos ya expuestos.

#### RECOMENDACIONES SOBRE PLANTACIONES (1958.)

La recomendación 110 sobre las plantaciones es igualmente es igualmente importante citar porque expone que debería:

"a) Velar por la formación profesional e impartirse instrucciones prácticas con la contribución de los gobiernos y empleadores". Lo que a nuestro juicio elevaría el nivel educativo y, por consiguiente, socioeconómico de los trabajadores en general.

b) Igualdad de remuneración en tanto que todo miembro debería garantizar la aplicación a todos los trabajadores el principio " por un trabajo igual, salario igual".

Es decir, que existe la preocupación por el derecho a esta igualdad sin distinción de sexos, a la instrucción técnica, profesional y a la capacitación de los trabajadores.

#### **4.2. B) CONVENIOS A FAVOR DEL DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER.**

Los convenios a favor del derecho al trabajo de la mujer se basan principalmente en los Derechos Humanos, que son los derechos fundamentales del Hombre en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. "...El Derecho Internacional de los Derechos Humanos, como sistema con instituciones y con ciertas normas aceptadas por los Estados, principió a existir a partir de la II Guerra Mundial, en que surge el impulso idealista,

altruista humanitario y racional para salvaguardar los derechos del hombre...<sup>31</sup>.

El 10 de diciembre de 1949 en el seno de ONU se expide la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a éste hecho no podía sustraerse ningún Organismo Internacional creado por el favorecimiento de los pueblos. El Art. 23 de la Declaración establece:

1° Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2° Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a salario igual por trabajo igual.

3° Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa así como su familia a una existencia conforme a la dignidad humana que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social".

---

<sup>31</sup> Sepúlveda, Cesar. Op. Cit., p. 636.

En éste sentido, todas las actividades de la OIT se refieren directa o indirectamente a los Derechos Humanos. El C. sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 y el C. sobre la Discriminación en el Empleo, 1964, caen de modo especial como principios fundamentales dentro de su competencia. El C. 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre los Trabajadores y las Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares, responde así mismo al reconocimiento de que " Todos los seres humanos tienen derecho a su bienestar y desarrollo en condiciones de libertad y dignidad independientemente de su sexo". ( Declaración de Filadelfia)

#### EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LA REMUNERACION.

Otras de las grandes batallas de la mujer cuando empezó a ser aceptada como trabajadora, fue la subestimación que tenía por sí misma y la ligereza con que los patrones empleaban mano de obre femenina e incluso infantil a cambio de una miserable retribución que distaba mucho de igualarse a la de los varones.

En el año de 1951 la OIT en Conferencia General decide adoptar diversas posiciones relativas al principio de Igualdad de Remuneración entre mano de obra femenina y mano de obra masculina por un trabajo de igual valor.

Por "remuneración" se considera al salario o sueldo ordinario, básico o mínimo o en especie pagados por el empleador directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de éste último.

La igualdad para efectos del C. consiste en la tasa para fijar el salario sin discriminación en cuanto al sexo.

Las vías por las cuales cada miembro adoptará estos principio serán:

- a) Legislación nacional.
- b) Sistema reconocido para la fijación de salarios por la legislación nacional.
- c) Contratos colectivos de trabajo.
- d) Acción conjunta de todos los anteriores.

Deberán hacerse las evaluaciones de puestos y salarios ya que la diferencia estribaría únicamente en la categoría del trabajador de acuerdo a su nivel y funciones desempeñadas y no en razón de su sexo.

Se expide así mismo una recomendación complementaria (n ° 90) en lo relativo a la aplicación de este principio, que debería estar garantizado también a los trabajadores de la Administración Pública Central y de las provincias de un Estado Federado, administraciones locales, etc., cuando el salario lo estipule autoridad pública. Y en la medida de lo posible, cuando la igualdad de remuneración no pueda aplicarse inmediatamente en dichos empleos, entonces tomar medidas tales como:

- a) Reducir las diferencias entre la tasa de remuneración.
- b) Concesión de iguales aumentos a los trabajadores y trabajadoras, que existieran en un trabajo de igual valor, cuando exista un sistema de aumentos de remuneración.

De aquí que la igualdad de remuneración a trabajo igual presupone una equivalencia de condiciones profesionales. Esto nos hace pensar la

disposición 6 inciso a) de la R. 90 en el sentido de que "... para facilitar la aplicación del principio..., se deberían tomar medidas pertinentes, cuando fuera necesario, para elevar el rendimiento de las trabajadoras, especialmente:

- a) Garantizando la capacitación y colocación.
- b) Promoción educación, formación profesional, etc. para todas las mujeres.
- c) establecimiento de Servicios Sociales para las trabajadoras (como guarderías, tiendas, etc.)
- d) Acceso a profesiones y funciones a las mujeres.

Para el logro de todos estos objetivos convenientes sería inculcar en la opinión pública las razones por las que deberá aplicarse el principio y emprender estudios e investigaciones que puedan contribuir a la aplicación del mismo.

## LA NO DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION.

El 4 de junio de 1958 se suscribe en Ginebra, Suiza el C. 111 apoyando los considerando en la declaración de Filadelfia y en los que la discriminación constituye una violación a los Derechos Humanos.

Se entiende por " discriminación": la distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; o bien cualquier otra que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

Además, afirma que la calificación exigida para un empleo determinado no será considerada como discriminación. Sin embargo, en muchos países en vías de desarrollo e incluso subdesarrollados, la mano de obra esta tan mal capacitada, que los que tienen un grado de instrucción incipientemente más alto son los que alcanzan mejores empleos, creando una situación desfavorable para quienes no lo poseen.

El propio C. 111 prevé en el artículo 2° que el Estado ratificante se obliga a formular y llevar a cabo una "política nacional" que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. A raíz de éste precepto la capacitación y el adiestramiento es un punto clave dentro de los derechos fundamentales del trabajador.

El C. excepciona como no discriminatorias:

- a) Las medidas adoptadas para una persona que sea sospechosa de actividad perjudicial a la seguridad del estado.
- b) Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones.
- c) Medidas particulares por necesidad de protección especial por razones tales como: sexo, edad, invalidez, las cargas de familia o el nivel sociocultural.

RECOMENDACIÓN COMPLEMENTARIA A LA DISCRIMINACION ( EMPLEO Y OCUPACION) N ° 111 (1958).

La formulación y aplicación de la política debería ser por medio de la legislación, de los CCT y mediando las organizaciones sindicales de ambas partes.

Principalmente destaca cierto principio de libertad en el acceso al empleo:

- Que el fomento de la igualdad de tratos y oportunidades son de interés público.
- Orientación profesional y colocación.
- Elección libre del empleo.
  
- Ascensos en el trabajo de acuerdo a la capacitación ( debiera señalarse la antigüedad también).
- A trabajo igual, salario igual.
- Condiciones de trabajo y seguridad social.

Política de empleo.- Es la estrategia de orientación hacia los organismos oficiales del país miembro respecto a la no discriminación en tanto se

aplica a la contratación, formación ascensión o conservación del trabajo a cualquier persona. Cerciorarse de que los CCT no tengan cláusulas de carácter discriminatorio en las condiciones de trabajo y así mismo en la afiliación o participación de asuntos sindicales.

Se incluyen también a los trabajadores al servicio del Gobierno Federal y Administraciones locales.

Comisiones Consultivas.- Establece la R. Que se debería crear con el fin de promover la aplicación de esta políticas en todos los sectores. Inculcando en la opinión pública las razones que lo fundamentan, recibiendo quejas y opiniones.

El que todo país miembro debería derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política. Toma en cuenta tanto a los trabajadores inmigrantes de nacionalidad extranjera, así como a los miembros de su familia. Para esta categoría de trabajadores suscribió un convenio relativo a la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros (seguridad social) n ° 118 en 1962.

Con esta serie de convenios y recomendaciones se reafirmaba la intención de la Declaración de Filadelfia y la Declaración de los Derechos Humanos.

Seguirían siendo simples "intenciones" para "humanizar" las presiones económicas del capital sobre los trabajadores. La igualdad de los sexos con relación al trabajo, es más que nada la comunión de ideas, de posibles logros pero fuera de ser manipulados a favor de intereses minoritarios de los países imperialistas en su afán de mantener el ya desgastado principio del "equilibrio político" a través de la legislación.

#### RECOMENDACIÓN SOBRE EL EMPLEO DE LAS MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, (1965).

El papel de "madre educadora de los hijos" y al "cuidado de la casa" se había arraigado tanto, que para la fecha de expedición de la recomendación relativa, había sido imposible pensar o más bien aceptar que el hombre podría tener también esa función.

Para entonces la OIT advierte que en muchos países son cada vez más numerosas las mujeres que trabajan fuera del hogar formando parte integrante y esencial de la fuerza de trabajo. Que muchas de esas mujeres tiene problemas especiales originados en la necesidad de conciliar su "doble personalidad familiar y profesional"; además de que muchos de los problemas especiales que deben afrontar las mujeres con responsabilidades familiares no son exclusivos de la trabajadora, sino de la familia y de la sociedad en su conjunto, para lo que se reconoce que se necesita una adaptación social continua para resolver esos problemas con la mejor conveniencia de todos los interesados y así mismo la necesidad de que se consideren dentro de una amplia perspectiva social, económica y jurídica.

Principalmente se podría lograr facilitando o asegurando el establecimiento de servicios que permitan a las mujeres cumplir armoniosamente sus " varias responsabilidades familiares y profesionales". Esto con el objeto de ayudarlas a integrarse efectivamente y con igualdad de derechos en la fuerza de trabajo.

Esencialmente la R. prevé la creación de servicios como guarderías infantiles con personal capacitado, auspiciados por instituciones

públicas y / o privadas y tomando en cuenta las circunstancias y posibilidades nacionales.

Instrucción e ingreso y reintegración al empleo.- Se deberían tomar medidas que permitan a las mujeres con responsabilidades familiares integrarse en la fuerza de trabajo o permanecer en ésta, así como reintegrarse al empleo y lograrlo en un plano de igualdad.

- a) Asegurando que se prevea de una educación general, orientación y formación profesional a las jóvenes.
- b) Alentando a una sólida formación profesional.
- c) Convenciendo a los padres y los educadores de la necesidad de impartir a las jóvenes una preparación profesional adecuada.

Mucho tiempo tenía que haber pasado para que la mujer fuese reconocida efectivamente como trabajadora. Esta batalla aún no termina. Sin embargo, las propias mujeres han tenido que defender su posición incluso en contra de las propias leyes expedidas a "su favor" porque a veces atentan al verdadero principio de igualdad, como lo manifestamos al principio de este capítulo.

La meta es parte esencial de una total integración que debe llevarse a cabo tanto abarcando todos los campos de la actividad humana incluida la política exterior.

Diez años después del nacimiento de esta recomendación y atendiendo lo prescrito en el Art. 8° de la Carta de las Naciones Unidas que dice: " Las mujeres todavía desempeñan un papel insignificante en la política nacional e internacional cuando se trata de la cooperación entre los Estados y el fortalecimiento de la Paz Mundial ya sea bilatera! o multilateral.

La contribución de las mujeres en la formulación de la Política Exterior de cualquier país ha sido extremadamente limitada. Lo anterior se puede afirmar con respecto a su capacidad para intervenir en asuntos políticos en diversos organismos intergubernamentales o en las Secretarías de las Organizaciones en el sistema de la ONU. Así mismo, la integración de la mujer en la planeación y en la toma de decisiones, especialmente a lo que se refiere a los campos políticos y económicos, es mínimo en todos los niveles. Se proclamó el año de 1975 como el

año Internacional de la Mujer, aprobado por la Asamblea General ( XXVIII) de la ONU en la resolución 1681 en 1972.

La Conferencia Mundial de México, en la que XXX Asamblea General proclamó el Decenio para la Mujer, siendo los objetivos:

- 1° Igualdad entre el hombre y la mujer.
- 2° Incremento de la contribución de la mujer en el fortalecimiento de la cooperación internacional y la paz mundial.
- 3° Integración plena de la mujer, en el esfuerzo del desarrollo.

El Decenio concluyó en 1985 en la Conferencia Mundial de Nairobi, Kenya en dónde se reunieron miles de mujeres para estudiar los logros obtenidos.

En 1975 la declaración provocó modificaciones en todos los órdenes y realzando con mayor fuerza el papel participativo de la mujer en la sociedad nacional y mundial.

Por su parte la OIT expide la recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos (1975), donde específicamente en la parte VIII dice que: " Las disposiciones de los convenios y recomendaciones

internacionales de trabajo tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores de uno y otro sexo. La OIT. Había ya legislado en lo referente de igualdad de sexos y la discriminación, pero las actividades de ese Año Internacional de la Mujer lo obligaron a ratificarlo con posterioridad. Hasta el año de 1981 se decide adoptar el C. 156 sobre la Igualdad de Oportunidades Trato entre Trabajadores y trabajadoras con Responsabilidades Familiares, haciendo referencia al párrafo XIV del preámbulo de la Convención de la ONU sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en 1979, en el que se indica en que los Estados partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como el de la mujer en la sociedad y la familia.

El C. 156 se aplica a los trabajadores y trabajadoras que tienen hijos a su cargo, cuando las responsabilidades familiares limiten sus posibilidades para prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella (Art. 1°), A diferencia de la R. 123 sobre Mujeres Trabajadoras con Responsabilidades Familiares.

En general se aplican las mismas disposiciones de la R. En el presente convenio pero generalizándolo para ambos sexos.

El Art. 8 dice que la responsabilidad familiar no debe constituir por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo y el Art. 9 dispone de las vías por las cuales podrán aplicarse éstas disposiciones, que son semejantes a la recomendación relativa.

#### **4.3. LA OBLIGATORIEDAD DE LOS CONVENIOS**

Al igual que en el resto de las actuaciones internacionales, el concepto que se utiliza en la OIT de "convenio" es concebido como "... acuerdo de voluntades entre dos o más Estados sobre materia de interés común...<sup>32</sup>, con el carácter de "obligatorio" para el estado que lo ratifique y de acuerdo con lo que la Constitución Política Nacional prescriba al respecto.

En cada convenio adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo se articulan las disposiciones relativas a la ratificación de los mismos. En general se establece que las

---

<sup>32</sup>Díaz Cisneros Cesa. Derecho Internacional Público Tomo II Tipografía Ed. Argentina, 1966 pp 1-150

ratificaciones formales de los convenios, de acuerdo con las disposiciones establecidas por la Constitución de la OIT, serán comunicadas para su registro al Director general de la Oficina, además, se señala específicamente el carácter obligatorio del convenio a todo miembro que haya registrado su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo y aplicarlo en un periodo determinado.

Los convenios de la OIT pueden estar sujetos a la denuncia. Las denuncias pueden hacerse a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina

Internacional del Trabajo. Esta denuncia surte efecto hasta un año después en que se haya registrado en la Oficina.

Sólo los convenios adoptados entre 1919 y 1927 se denuncian mediante una notificación previa, normalmente un año. Asimismo todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de los convenios serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.

Entre los convenios y las recomendaciones hay una diferencia jurídica fundamental los convenios crean obligaciones, las recomendaciones sólo definen pautas y se comunican a todos los miembros para examinarlas, a fin que las pongan en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo.

La obligatoriedad se basa en el principio de PACTA SUNT SERVANDA. Los tratados (convenios) se conciertan para ser cumplidos. Sin duda, en esa confianza, en esa fe en el cumplimiento de los pactos, reposa el orden ético, que acompaña y fundamenta el orden jurídico internacional. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que gran parte del resultado práctico en los convenios pactados en la OIT, ha sido más bien definir normas que crear obligaciones. Este es un fenómeno generalizado en casi todos los Organismos Internacionales. No creemos que se debía a la falta de actividad coercitiva, si no más bien a la falta de responsabilidad y ética de las Naciones que al tener una postura facultativa respecto de los convenios que ratifican, lo que pretenden es adecuar " convenientemente al movimiento social que se suscite en ese momento", ciertas disposiciones que enmascaran el fin político que persiguen. Las normas laborales sin duda, algunas atienden a las

condiciones económicas mundiales. En este sentido la comunidad internacional ejerce acciones de política exterior por medio de Órganos como la OIT, pero actualmente todos o casi todos son manejados desde un polo de poder representado por los países más fuertes del orbe convirtiéndose en instrumentos de influencia para el mantenimiento de sus propios intereses. De este modo la repartición tripartita ante la OIT pierde su sentido.

Para concluir con este capítulo, señalaremos que la labor normativa de la OIT ha influido en la evolución de la legislación del trabajo en muchos países, en tanto que "necesitan" de la adecuación de sus leyes nacionales para el desarrollo de los recursos humanos.

El carácter obligatorio de los convenios es cuestionable dado que al ser ratificados por los Estados Miembros su responsabilidad es meramente formal y en general se adoptan aquellas cuyo contenido jurídico ha sido ya expedido por la legislación nacional y a la que no habrá que hacerle ninguna modificación, o bien no presenta problema para su adopción.

Con relación a las recomendaciones, muchas de ellas debieran adquirir la forma de un convenio ( aún cuando ostentaran una obligatoriedad

meramente formal); tal es el caso de la R. 95, 1952 sobre la Protección a la Maternidad, que complementa al C. 103.

El Derecho Internacional del Trabajo responde esencialmente a las condiciones económicas del mercado y a los intereses del conjunto de naciones (sobre todas las poderosas) para el mantenimiento de la fuerza de trabajo, más que ser la conclusión de los derechos perseguidos y conquistados por los trabajadores.

## **CAPÍTULO 5. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO FEMENINO Y EL RÉGIMEN LABORAL MEXICANO.**

### **5.1. BREVES ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL PARA EL TRABAJO FEMENINO.**

A raíz de la revolución Mexicana el cambio de la vida en el país en todos los órdenes sería inminente. El 21 de septiembre de 1916, se publica el solemne bando que convoca a elecciones para Diputados Constituyentes los que discutirán y aprobarán una nueva Constitución que normará los actos de los habitantes de la República Mexicana.

El entonces encargado del Poder Ejecutivo, Venustiano Carranza inaugura el 1° de diciembre el Congreso Constituyente.

Las Comisiones Dictaminadoras presentaron a la Asamblea las reformas a los artículos de la Constitución de 1857, así como la innovación legislativa con relación a las Garantías Individuales: De los mexicanos; De los extranjeros; De la Soberanía Nacional; De la forma de Gobierno; De la Responsabilidad de los Funcionarios Públicos; De los Estados de la Federación; Del Trabajo y de Prevención Social; de la Inviolabilidad de la Constitución; de la División de Poderes y de las iniciativas y formación de leyes.

El 5 de febrero de 1917 fue promulgada en todo el país con solemnes bandos la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 123 relacionado con el Trabajo y la Previsión Social fue discutido y aprobado por el Congreso Constituyente de 1916 en la Ciudad de Querétaro.

Con relación a la mujer trabajadora el propósito del Constituyente fue el de "cuidar a la mujer como centro moral y formativo de los hijos".

Prescribió de manera especial la prohibición de las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y el trabajo comercial después de la diez de la noche. El descanso de maternidad otorgado en el mes siguiente al parto, la percepción íntegra de su salario y la conservación de su empleo y de los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a su hijo.

La fracción VII del Art. 123 de la Ley Federal del Trabajo prescribe: "Para todo trabajo igual debe corresponder trabajo igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". Uno de los éxitos que sin duda alguna ha conquistado para sí el Constituyente de 1916 se debió a la redacción de esta fracción, porque en ella fijó el postulado que ahora ya es universal y que inclusive la OIT tomó para que en las legislaciones laborales de todos los países se inscribiera como obligatoria en los contratos de trabajo.. Lo prescrito en esa fracción en la actualidad y refiriéndose a las relaciones obrero-patronales ya es "moneda de curso legal", pero cuando en 1917 se estableció, fue como un grito que hizo resonancia extraordinaria, aún en las legislaciones de países avanzados en esa materia. Estas disposiciones habrían de servir de médula para la legislación del trabajo en México.

En el año de 1931 se expide la Ley Reglamentaria del Art. 123, la Ley Federal del Trabajo. Dedicando un capítulo específico al Trabajo de Mujeres y de los Menores. Desde su aparición hasta el año de 1970 la Ley y el propio artículo constitucional sufrieron diversas modificaciones con el fin de ir adecuando los preceptos jurídicos con la realidad laboral de la trabajadora mexicana.

A continuación brevemente distinguiremos la política que ha seguido el gobierno a través de la legislación laboral para la fuerza de trabajo femenina y las disposiciones que han ido reivindicando los Derechos Políticos de la Mujer Mexicana:

1917- Se establecen en la Constitución las medidas de protección a la trabajadora en el Art. 123, prescribiendo

Fracción II. Prohibición de las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial, en los establecimientos comerciales y después de la diez de la noche.

Fracción V. Descanso de Maternidad, un mes después del parto; período de 30 minutos para amamantar al hijo durante la jornada y el no desempeñar trabajos físicos forzosos durante los tres meses anteriores al parto.

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

1931- Expedición de la Ley Reglamentaria en una Ley Federal de Trabajo, en donde se dedicó un capítulo especial al Trabajo de mujeres y de los Menores.

Contenía disposiciones referentes a prohibición del trabajo femenino en expendios de bebidas embriagantes; excepcionaba el trabajo peligroso o insalubre cuando existieran condiciones de higiene. Propone el establecimiento de guarderías infantiles en la empresa con más de 50 trabajadoras.

1953- Se decreta la Reforma Constitucional por el Presidente Adolfo Ruiz Cortines del Art. 34 para otorgar a la mujer la categoría de ciudadana y el derecho de votar y ser votada.

1962- Reformas a la Ley Federal del trabajo en lo relativo a: Prohibición del trabajo extraordinario so pena de sanción pecuniaria para el patrón. Prohibición de trabajos forzosos durante el embarazo y descanso obligatorio de seis semanas antes y seis posteriores al parto. Otorgamiento de dos descansos de 30 minutos cada uno durante la jornada para amamantar a su hijo. Derecho de regresar al empleo antes de un año a la fecha del parto y a computar su antigüedad en los periodos pre y posnatales. Disponer en las empresas de asientos para las madres trabajadoras.

La responsabilidad del Instituto Mexicano del Seguro Social para la prestación del servicio de guarderías infantiles.

1970- Se expide una nueva Ley Federal del Trabajo: Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres en las modalidades consignadas en el capítulo. No regirá las condiciones contenidas en la Ley para las mujeres que desempeñan cargos directivos o que posean un grado universitario para desempeñarlos. Tampoco para las mujeres

en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la autoridad competente.

1974- El 18 de septiembre el Ejecutivo Federal envió al Congreso el proyecto de reforma y adiciones a la Constitución Política en su Art. 4°, 5°, 30° y 123°.

Reconociendo la dignidad de la mujer, la igualdad jurídica y la eliminación de las dificultades para su pleno desarrollo.

Se reformó el Título V de la Ley Federal del Trabajo, derogando el Art. 166, 168 y 169 que reproducía las prohibiciones constitucionales de 1917 creando un nuevo artículo 166 para lo referente a las labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno y horas extraordinarias.

1975- La Asamblea General de la ONU que se celebró en la Cd. De México quien se integró comprometiéndose a lograr los objetivos de Igualdad, Desarrollo y Paz del Decenio de la Mujer.

1981- política de desarrollo Integral contenida en Plan Global de Desarrollo 1983-1988.

1983- Programa Nacional de Acción para la Integración de la Mujer en el Desarrollo.

1985- Creación de la Comisión Nacional de la Mujer.

Actualmente las disposiciones legislativas con relación al trabajo de mujeres son las siguientes:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Art. 123. - "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán las creaciones de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

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

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

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el

trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres horas consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento... de tal manera que resulte la mayor garantía para la salud y vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas..

Las leyes contendrán al efecto, las sanciones precedentes en cada caso.

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

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

XI. La Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

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

Las disposiciones reglamentarias se contienen en el Título Quinto, Trabajo de Mujeres, Art. 164 al 172 de la Ley Federal del Trabajo.

## **5.2. LA RATIFICACIÓN DEL GOBIERNO MEXICANO A LOS CONVENIOS DE LA OIT PARA EL TRABAJO DE LAS MUJERES.**

Entre las facultades y obligaciones que otorga la Constitución Política al Presidente de la República existe la de "dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados con las potencias extranjeras, sometiéndolas a la ratificación del Congreso Federal" (Art. 89 Fc. X). Sin embargo, no es el Congreso a quien corresponde la ratificación de un tratado. En el Art. 76 del mismo texto legal se enumeran las facultades exclusivas del Senado, y entre ellas se refiere a: "... analizar la Política Exterior desarrollada por el Ejecutivo Federal..., además, aprobar los Tratados Internacionales y Convenciones Diplomáticas que celebre el Ejecutivo de la Unión".

Otra referencia a la facultad del Senado de la República de aprobar los tratados se encuentra en el Art. 133 de la Constitución: " Esta

Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella, y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes, tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en la Constituciones y leyes de los Estados". Además, la H. Cámara de Diputados que es la otra parte que integra el Congreso, no interviene para nada en la ratificación de los tratados.

Es en consecuencia el juicio del Senado el que determina la adopción o la no adopción de un Convenio suscrito por México en el extranjero. De ahí que las normas de carácter internacional ratificadas por ese acto constitucional interno, tengan la misma relevancia jurídica que las consignadas en la Constitución Política Federal y por lo tanto su carácter sea "obligatorio". Se infiere, además, que deberán ser adecuadas a la ley reglamentaria de la materia que resulte afectada. En este sentido si hablamos de normas laborales, entonces si es el Congreso a quien corresponde expedir leyes sobre el trabajo, sin contravenir las que la Constitución otorga. (Art. 123)

La ratificación hecha por México de los Convenios de la OIT para el trabajo de mujeres, está basada en los artículos constitucionales mencionados. Así mismo, la propia Organización a dispuesto en su Constitución que " En ningún caso podrá considerarse la adopción de un convenio o una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley o sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o la recomendación

(Art. 19 inciso 8). Y, además, con objeto de reducir al mínimo las dificultades con que tropiece la aprobación de las decisiones de la Conferencia Internacional de Trabajo, por los países con normas nacionales más avanzadas la Constitución de la OIT tanto en su forma original de 1919 como después de su modificación en 1946, proclama el principio de que las normas de la OIT son normas mínimas.

La política laboral que México ha ido manteniendo al interior del país ha sido la de asegurar una mejor protección a los miembros de la clase

trabajadora. El Derecho Mexicano del Trabajo, " nació como la expresión jurídica y social de un nuevo humanismo " Por ello se considera que el derecho del trabajo tiende a la universalización de sus principios y es necesario resolver su alcance y su efectividad, habida cuenta de los derechos y deberes que en materia económica asisten a cada país.

México con relación a los Convenios de Protección Laboral de la Mujer en la OIT ratificó el N° 45 Trabajo en las Minas, (1935); el n ° 100 Igualdad de Remuneración, ( 1951) y el n° 111 Discriminación en el Empleo (1958) y a cuya aplicación se comprometió, siguiendo el principio de PACTA SUNT SERVANDA que consagra nuestro Derecho. La legislación nacional a la fecha no ha sido adecuada a los convenios ratificados que siguen siendo válidos.

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO EN LAS MINAS. Aprobado por el Senado en el decreto del 16 de junio de 1936. Instrumento de ratificación depositado el 20 de junio de 1937 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de septiembre de 1937.

En el capítulo anterior se detalló el contenido del C. 45 relativo y en donde se establece que en los trabajos subterráneos no podrá estar empleada ninguna mujer, sea cual fuere su edad.

Desde la promulgación del Art. 123 de la Constitución Mexicana se ha venido manejando el término de "labores peligrosas o insalubres ". Actualmente la fracción II del apartado A prescribe: "... Quedan prohibida las labores peligrosas o insalubres..."

Y en el título V de la LFT el Art. 167 establece: " son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presentan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en el estado de gestación o del producto.

Al no existir disposiciones legislativas en la LFT y aún en la Constitución Política respecto a la prohibición del trabajo en las minas para las mujeres, se infiere que esta actividad queda relacionada con el trabajo

peligroso, por lo que la legislación hizo caso omiso de la adopción de la norma internacional.

El Convenio. 45 señala la excepción de la prohibición a ciertas mujeres dependiendo de su cargo y profesión. La LFT en el Art. 164 establece que " Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tiene las mismas obligaciones que los hombres," y que " sólo que se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto ya sea durante el estado de gestación o el de la lactancia..., no se podrá utilizar su trabajo en las labores insalubres o peligrosas..." (Art. 166)

Al gozar la mujer y el varón de igualdad en el ámbito laboral en la legislación mexicana y que a la mujer al igual que en la OIT se le protege en razón de la maternidad de trabajos peligrosos como podría ser el de la mina y / o trabajos subterráneos cabe afirmar que la ratificación hecha por México ha sido de carácter formal. La Constitución Mexicana en la fracción XII del Art. 123 sólo obliga en caso de tratarse de una empresa minera que se encuentre señalada fuera de las poblaciones, a establecer enfermerías escuelas y demás servicios

necesarios para la comunidad. La actividad y el trabajo en las minas o subterráneo no lo prohíbe nuestro derecho.

LA IGUALDAD EN LA REMUNERACIÓN. Aprobado por el Senado en el decreto del 26 de junio de 1952. Instrumento de ratificación depositado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de octubre de 1952.

Este principio en favor del derecho al trabajo de la mujer se basa en los Derechos Humanos, tiene una relación íntima con nuestro Derecho Laboral Mexicano. En el año

de 1951, la OIT decide adoptar diversas posiciones relativas al principio e igualdad de remuneración entre mano de obra femenina y mano de obra masculina por un trabajo de igual valor.

Para la trabajadora mexicana desde 1917 en la fracción II del Art. 123 el Constituyente la había otorgado ese legítimo derecho " Para trabajo igual debe corresponder un salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Lo que hizo México fue corroborar con su ratificación uno de los principios fundamentales en la legislación laboral ya que había prescrito treinta y cuatro años antes. El carácter obligatorio volvería a ser formal en la adopción de la norma internacional.

Este convenio fue complementado en la recomendación n ° 90 en lo relativo a la aplicación del principio, extendiéndose a los trabajadores de la Administración Pública Central y de las Provincias en un Estado Federado, administraciones locales, etc. Al respecto nuestra Constitución establece la misma disposición en el apartado B relativo a los trabajadores de los Poderes de la Unión.

Consideramos en el análisis de la R. 90, que la igualdad de remuneración a trabajo igual presupone una equivalencia de condiciones profesionales, garantizando la capacitación y colocación, promoción de educación, formación profesional, etc. A este respecto, nuestra legislación introduce veinte años después una reforma publicada en el Diario Oficial el 26 de abril de 1978 al Título Primero, Art. 3 de la LFT que establece: " El trabajo es un derecho y un deber sociales... No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por raza, sexo, edad, credo, doctrina política o condición social. Así

mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

En tales condiciones, el cumplimiento de los preceptos establecidos en el C ratificado, se hacen patentes con la formulación de planes en el ámbito nacional apoyados en las leyes y que representan la estrategia global de los intereses de empresa y de sus trabajadores y trabajadoras para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de éstos creando una mano de obra calificada, reduciendo así mismo los riesgos de trabajo y elevando la productividad y las ganancias del patrón por consecuencia.

LA NO DISCRIMINACIÓN DE EMPLEO Y OCUPACIÓN. Aprobado por el Senado en decreto el 3 de enero de 1961. Depositado el Instrumento de ratificación y publicado en el Diario Oficial el 11 de agosto de 1962

Las disposiciones de este convenio versan principalmente sobre la discriminación por motivos de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional que promueva,

por métodos adecuados la igualdad de oportunidades y trato en el empleo en el empleo y la ocupación.

En la LFT vigente, el Art. 133 establece que: "Queda prohibido a los patrones:

1. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes..."

También dice el Título Quinto, Trabajo de Mujeres, en el Art. 164 que: "Las mujeres disfrutarán los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres"; Art. 165.- 2 Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad". Medida que concuerda con lo dispuesto en el C.111 en donde excepcional como no discriminatorias:"...las medidas particulares por necesidad de protección especial por razones tales como:...sexo, (maternidad, Art. 6) y medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones" (Art. 7.

Sin embargo, la realidad nos enfrenta aún a problemas discriminatorios. El acceso de la mujer a puestos claves es todavía difícil. Existen muchas empresas y centros de trabajo en México en donde la política es conservar en los niveles de dirección y algunos puestos ejecutivos solamente a los varones, quebrantando con ello un principio universal y una disposición nacional en tanto se lleva a cabo una distinción por razón de sexo.

Cabe mencionar en este apartado que en el año de 1953 por disposición del entonces presidente Adolfo Ruiz Cortines se decreta la reforma constitucional del Art. 34 para otorgar a la mujer la categoría de ciudadana, motivándose con ello los esfuerzos para conseguir la superación de la mujer en todos los órdenes.

En 1970 la Senadora y distinguida jurista María Lavalle Urbina, presentó ante la Cámara de Senadores un proyecto de reforma al Art. 123 con relación a la fracción II para establecer esa igualdad de derechos y deberes laborales para ambos sexos y que actualmente prescribe la Constitución. Fue entonces por éste proyecto de reformas promovido y aceptado que se logró legislar sobre ese principio y no

tanto como consecuencia de la obligación que contrajera México por la adopción del C. 111 años antes. Pero sin duda alguna si sirvió de guía para la prescripción de éste principio constitucional.

### **5.3. LAS DISPOSICIONES NACIONALES Y SU RELACIÓN CON LOS CONVENIOS NO RATIFICADOS.**

El Constituyente de 1917 reconoció plenamente a la mujer mexicana como trabajadora. Esta afirmación es consecuencia lógica de lo que se expresa en el Art. 123. En este sentido lo que dos años más tarde iba a normatizar a nivel internacional como disposiciones mínimas y universales la OIT.

México al convertirse en país miembro no tendría que ratificar todos los convenios expedido en un principio puesto que su Constitución ya regulaba el uso de la fuerza de trabajo femenina.

Los convenios que a la fecha México no ha adoptado son los referentes a la Protección de la Maternidad; Prohibición del Trabajo Nocturno; y el más reciente suscrito en la OIT en 1981, Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

## PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

Actualmente la Constitución Mexicana prescribe en el apartado A, fracción V que: " La mujer durante el embarazo no realizará trabajos que exijan un esfuerzo físico considerable y signifique un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por cada día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos."

La Ley Federal de Trabajo es más específica. Es ahí donde muchas de las disposiciones del C. son semejantes, el descanso pre y pos natal, los descansos por causa de enfermedad con motivo de la enfermedad con y del embarazo, los reposos extraordinarios por cada día para lactar a los niños, la percepción de salario íntegro, la estabilidad en el empleo y la antigüedad. Hace una específica referencia a los trabajos peligrosos e insalubres, aún cuando esta disposición en la OIT se contiene en la recomendación n.º 95 pero que nuestra legislación ha normatizado.

Otra cuestión importante es el sistema de guarderías infantiles que se preparó en un proyecto de reformas hasta el año de 1962. En 1931 ya se había establecido en la LFT que las empresas con más de 50 trabajadoras deberían proporcionar el servicio de guarderías, pero no era posible obligar a estas empresas ni costeable para muchas de ellas por lo que se dispuso en el año de 1970 que " los servicios de guardería infantil se prestaran por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias" (Art. 171, vigente).

En México el Instituto Mexicano del Seguro Social es la institución de previsión social más avanzada, que se encarga de todas y cada una de las cuestiones de salud y de recreatividad de los trabajadores. Su financiamiento es por medio de cuotas otorgadas por los patrones y los trabajadores, así como el porcentaje que se recibe por parte del gobierno en partida presupuestal. Existe también en Instituto de Seguridad y de Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE) en donde se cumple con el mismo tipo de

disposiciones pero en relación a los trabajadores regidos por el apartado B del Art. 123 de la Constitución que laboran al servicio del Estado.

## PROHIBICIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO

El Art. 123 de 1917 en la fracción II prohibía el trabajo nocturno industrial en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

En 1970 cuando se planteó el proyecto de reforma considerado que la prohibición del trabajo nocturno industrial y el trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, "...resulta claramente inoperante y hasta en conflicto con la vida moderna que ha establecido, como normales, horarios de trabajo industrial y comercial que rebasan las limitaciones establecidas señaladas en 1917 como convenientes al trabajo femenino. Por otra parte, el desarrollo, de los nuevos sistemas de comunicación e iluminación y de los servicios de transportes y seguridad públicas, han convertido esas normas constitucionales, que en aquella época fueron protectoras de la mujer, en prohibiciones discriminatorias y ofensivas

que le vedan importantes áreas de trabajo, incluyendo algunas específicamente adecuadas y convenientes para ella, y para el núcleo social y familiar del que forman parte.

La más palpable demostración de la intolerancia y falta de ajuste de la prohibición del trabajo nocturno para la mujer con nuestras realidades concretas las constituye el hecho de que millares de millares de mujeres en horas de la noche y al margen de una disposición legal anacrónica y lesiva a sus intereses, se gana el pan y el de sus hogares, laborando esforzadamente en hospitales, clínicas talleres, restaurantes, centrales telefónicas, y tantas otras ocupaciones que significan en su conjunto, una relevante participación en la vida y el progreso de México...<sup>35</sup>

La fracción II del Art. 123 Constitucional vigente prescribe<sup>36</sup>: La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas después de las diez de la noche, así como el trabajo nocturno industrial después de esa hora". Sin embargo, la LFT en su Art. 166 vigente establece<sup>36</sup>: Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de

---

<sup>35</sup> Lavalle Urbina, María Proyecto de Reforma para el Art. 123 Constitucional. Cámara de Senadores, 1970. ||

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".

Con relación a los convenios 4, 41 y 89 (revisado), la prohibición es categórica pues dispone que sin distinción de edad, ninguna mujer podrá ser empleada durante la noche. En la revisión del C. 4, el nuevo Art. 8 excepciona a las mujeres que ocupen puestos directivos de responsabilidad y no efectúen normalmente un trabajo manual. En la revisión del C. 41 por el C. 89 se excepciona a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar.

Hasta la fecha la OIT no ha expedido nuevas tendencias o posturas al respecto, lo mismo ocurre con los demás convenios. Las comisiones de estudio e investigación continúan trabajando para lograr nuevas metas y estar a la vanguardia de la vida moderna, sin embargo, nada se ha resuelto en la Conferencia General de la OIT. La reforma hecha por México a la LFT, hace caso omiso de las disposiciones internacionales,

porque la realidad en nuestro país como en muchos otros son diferentes.

## TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

La OIT advirtió que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional que cada uno ha desempeñado en la sociedad y en la familia eliminando cualquier forma de discriminación, por esa razón se incluyen a los varones que tienen hijos a su cargo y que les impide por esta circunstancia el prepararse para la actividad económica porque el doble papel de ser padres y trabajadores, obstaculiza su desarrollo personal.

Al respecto México ha llevado a cabo una política a gran escala que no sólo se limita al ámbito laboral y de que alguna manera tiene relación con este convenio que es más bien una declaración actualizada de los principios de igualdad y desarrollo como Derechos Humanos.

En la Declaración Oficial de México en la ONU en la Conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros del Decenio para la Mujer, Igualdad, Desarrollo y Paz en 1975 a 1985 planteó de manera

definitiva los principios orientadores para el logro de la plena integración de la mujer en el desarrollo económico y social.

En el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 se establecen los criterios con los que ha de llevarse a cabo esta tarea y se han de lograr estos principios.

El Gobierno Mexicano ha reconocido que la integración de la mujer no puede referirse sólo a su incorporación en la actividad económica. Por una parte la mujer siempre ha participado en las tareas más duras, intensas y necesarias de la familia y la comunidad; por otra parte también ha estado presente por la lucha en la independencia y el desarrollo de la Nación.

Las acciones establecida en el Plan y que fueron también propuestas por México en la Conferencia para que sean incluidas en las estrategias y medidas que aprueben son:

- a) Incorporar en el diagnóstico global de la situación de la mujer, el análisis de las condiciones particulares en diferentes contextos socioeconómicos.

- b) Hacer una consideración explícita de la forma en que la crisis económica y política internacional afecta al desarrollo social de los países y dentro de ellos a la condición de la mujer
- c) Vincular efectivamente las estrategias en pro de la igualdad y participación de la mujer, con las estrategias de desarrollo y paz.
- d) Participación organizada de las mujeres en pro de la paz
- e) Propugnar para que los programas de desarrollo fijen en sus prioridades el sostenimiento de las acciones de desarrollo social más desprotegidas ( algunos sectores de población femenina).
- f) Revisión a fondo de las legislaciones de cada país en lo concerniente a los derechos de la mujer.

De modo particular el Gobierno Mexicano se ha preocupado por la situación de la trabajadora, puesto que la necesidad económica y su integración a la sociedad como individuo participante de los cambios y evoluciones del país, la han llevado al mundo del trabajo. Así como los regímenes de seguridad social en México establecen las medidas adecuadas para el otorgamiento de las prestaciones y facilidades para que las trabajadoras se desarrollen en la ejecución d sus labores cuando son madres con responsabilidades familiares. Esto significa que

al igual que en el seno de la OIT, la preocupación por la protección de la familia es fundamental y en este sentido, concepto rector de la política laboral. Los convenios que México a ratificado le sirven igualmente en tanto pueden ser susceptibles de ponerse en práctica. Ahora bien no cuestionamos la conveniencia de ratificar o no los convenios restantes, hemos considerado más bien la importancia de los mismos por su carácter político y orientador. Sin embargo desde el punto de vista técnico legislativo la ratificación de un convenio por el Gobierno Mexicano lo pone a la altura de la Constitución Federal siendo las disposiciones contenidas en aquél Ley Suprema en toda la República (Art. 133) y por lo tanto convirtiéndose en un derecho exigible mediante la acción correspondiente a través de la ley reglamentaria y del mecanismo procesal adecuado, en este sentido los convenios adoptados son exigibles para su cabal cumplimiento y aplicación en virtud de los derechos que contiene."...Más sin embargo no están sobre la Constitución de a cuerdo a la Suprema Corte de Justicia..."<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Suprema Corte de Justicia, Tesis Aislada P. LXXVII / del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época N° de Registro 192,867.

El derecho del trabajo vive en la idea de la democracia social e intenta corregir las injustas desigualdades que el fenómeno capitalista provoca en todos los órdenes de la vida social en perjuicio directo de los económicamente débiles (trabajadores). "...Las leyes obsesivas de la sociedad capitalista unidas a la ignorancia, hicieron imposible la igualdad de oportunidades frente a la ley, sobre todo en países como el nuestro, con desigualdades tan notoria, resulta una paradoja dramática que nos obliga a vincular estrechamente la idea de democracia con la igualdad que el Estado debe garantizar en beneficio de los trabajadores para obtener un mínimo de justicia social..."<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>Álvarez Del Castillo, Enrique. Reformas a la Ley del Trabajo en 1979 UNAM. México, 1979. pp.8- 67.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Desde antes de las primeras civilizaciones la mujer ha mantenido un lugar clave en el cambio y evolución de los procesos tanto económicos como sociales. Sin embargo, a nivel superestructura se le fueron atribuyendo funciones de tipo afectivo y protectoras, vinculándolas más con el hogar y la familia exclusivamente. Estas circunstancias

ejercidas predominantemente sobre la fuerza de trabajo femenina han opacado su participación permanente en el campo laboral a lo largo de la historia.

**SEGUNDA.** La comprobación de la existencia de trabajo femenino y trabajo masculino, sugirió la necesidad de tipificar claramente a unos y a otros de modo que se descubrieran sus características, las condiciones que imperan en ellos, las aptitudes que su desempeño requieren.

Todo ello ayudaría a saber porque las mujeres se aglomeran en ocupaciones que son definidas en "femeninas" y que conllevan, entre

otras cosas, la circunstancia de ser remuneradas en peor forma que las masculinas.

**TERCERA.** La participación de la mujer en las dos Guerras Mundiales es patente, pero también lo es la creación de Organismos Internacionales para el establecimiento para la Paz que han servido únicamente como mecanismos de control político por parte de las grandes potencias hacia los países económicamente menos fuertes.

La OIT surge con la Sociedad de las Naciones Unidas y la firma del Tratado de Paz de Versalles, al mismo tiempo que el establecimiento de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas con el triunfo de la Revolución Proletaria en 1914.

La ideología socialista se expandía entonces y las Reivindicaciones que otorgaba la Constitución Soviética, en lo referente a las mujeres trabajadoras constituía un gran logro. Era entonces indispensable crear un Organismo asociado que de alguna manera constituyen el foro donde las voces de los trabajadores del mundo solicitaran sus derechos de clase, claro al cuidado de sus gobiernos y de sus empleadores con el

fin de llevar a cabo la eterna condición capitalista de la "conciliación de intereses".

**CUARTA.** La proliferación de mujeres trabajadoras en el mundo y las condiciones infrahumanas a las que vivió sujetas trajeron también como consecuencia el establecimiento de normas mínimas de trabajo en el ámbito internacional, pero condicionadas a los intereses del capital. En un principio la OIT estableció normas de protección en el trabajo y posteriormente normas de derecho al trabajo de la mujer. Por desgracia para la aplicación de éstos principios, la estratificación social y otras diferenciaciones importantes, separan severamente la realidad de trabajo de las mujeres en el interior de cada sociedad nacional. Pero esto no excluye que cuanto más se identifique la trabajadora con el movimiento obrero, tendrá más conciencia de clase y junto con el varón luchan por una real emancipación proletaria.

**QUINTA.** El carácter obligatorio de Los convenios se pierde por falta de responsabilidad y ética de las Naciones. El resultado práctico de los convenios pactados en la OIT, han sido más bien definir normas que crear obligaciones.

**SEXTA.** Las normas del Derecho Internacional Del Trabajo son también encubridoras de la explotación de la fuerza de trabajo a nivel internacional. La universalización de los Principios Básicos del Trabajo ya no corresponden a los Derechos Humanos sino al mantenimiento de la fuerza de trabajo.

**SÉPTIMA.** Los convenios internacionales del trabajo conforman una serie de lineamiento que para el caso particular de México le ha servido como directriz en la elaboración de una política nacional. Sin dejar a un lado que el Constituyente de 1917 se adelantó al planteamiento, discusión y aprobación de los Principio Básicos del Trabajo contenidos en el artículo 123; mismos que siguen siendo enarbolados cada vez que de reforma a la ley laboral se trata o bien cada vez que el discurso oficialista lo determina.

**OCTAVA.** Los convenios que nuestro país ha ratificado antela OIT relativos al trabajo de la mujer, han sido una manifestación formal de lo que la legislación nacional ha establecido. La mujer en México es reconocida como trabajadora, con los mismos derechos que los

hombres. Pero la realidad viene a ser otra en cuanto a la utilización de su fuerza de trabajo, en tanto muchos empleadores no cumplen con las disposiciones mínimas legales. Existen trabajadoras que realizan sus labores en condiciones deprimentes, que rompen de manera definitiva con lo que debería ser unas verdaderas condiciones de trabajo.

**NOVENA.** Ahora bien que sentido tiene crear normas para la protección laboral de la mujer si no se observan, propongo que en nuestra legislación interna se inserte una sanción por incumplimiento al empleador.

**DECIMA.** Las perspectivas de la mujer en el mundo del trabajo se han ido ampliando de manera paulatina y han sido y serán consideraciones hechas por parte de los gobiernos más que verdaderas reivindicaciones. Los logros reales aún son mínimos pero éstos son dados en función de la propia conciencia femenina, haciéndola más participativa, más crítica y más segura de que no es un ser dependiente del hombre sino un individuo complementario del sexo masculino.

**DECIMA PRIMERA.** Pues hoy en día la mujer necesita más protección, ya que existe un índice muy grande de madres solteras o abandonadas que se quedan con la responsabilidad del mantenimiento de los hijos y de la casa, ya sea porque los varones no les responden o por factores de inestabilidad emocional ya sea que se de la desintegración familiar etc.

**DECIMA SEGUNDA.** También otro factor importante es que la mano de obra del hombre se ha abaratado y en la mayoría de los casos en los matrimonios actuales, la mujer tiene que trabajar para poder solventar los gastos de la casa y la familia.

**DECIMA TERCERA.** Por lo tanto todas y cada una de las actividades humanas, como el trabajo deben ser equitativamente compartidas y complementarias gozando de los mismos beneficios y las mismas oportunidades.

**BIBLIOGRAFÍA.**

Álvarez del Castillo, Enrique. ET. AL El Derecho Latinoamericano del Trabajo TOMO II. ED. UNAM. Facultad de Derecho, 1974. 652 p. p.

Anisiog, G. D., Astajov, V. D. y varios Diccionario Marxista de Economía Política. ED. Cultura Popular, México, 1980. p. 106.

Bensunsan Areous, Graciela Irma. La Adquisición de la Fuerza de Trabajo Asalariada y su Expresión Jurídica. Ensayos, UAM, México 1982. 148 p. p.

Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo. ED, Harla, México 1985. 627 p. p.

Bosch García, Carlos, La Técnica de la Investigación Documenta, 10ª ed. ED. UNAM. México, 1982. 69 p. p.

Gastan Tobeñas, José. La Condición Social Y Jurídica de la Mujer. Instituto Editorial Reus, Madrid, 1955. 299. pp.

De la Cueva, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ED. Porrúa, 1982. 647 p. p.

Díaz Miguel, Luis. Instrumentos Administrativos Fundamentales de Organizaciones Internacionales. Tomo I y II. ED. UNAM. México, 1980.

Díaz Cisneros, Cesar. Derecho Internacional Público. Tomo I y II, Editorial Argentina, Buenos Aires, 1966.

Efimov A, L. Gaikine. ET. AL. Historia Moderna de 1642-1918. Colección Norte, ED. Grijalvo 1980. 417 p. p.

Enciclopedia Salvat Diccionario. Tomo II. ED. Salvat Editores, S.A. Barcelona, 1917.

Engels. Federico y Carlos Marx. Obras Escogidas, El Origen de la Familia Propiedad Privada v el Estado. ED. Progreso, Moscú, 1982. 828 p. p.

Engels, Federico y Carlos Marx. Obras Escogidas, El Origen de la Familia Propiedad Privada v el Estado. ED. Progreso, Moscú, 1982. 828 p. p.

Guevara Ramírez, L. ET. AL. Historia Moderna v Contemporánea. ED. Herrero. México, 1967. 245 p. p.

Harnecker, Martha. Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico. ED. Siglo XXI, México. 1981. 354 p. p.

Helvi, Sipila. ET. AL. Las Naciones Unidas y la Mujer. vol 8. ED. UNITAR, México -Nueva York. 1975.

Langer, Oskar. Economía Política. 6ª ed. ED. Fondo de Cultura Económica.1976. p. 13

Lenin, V. Nicolás. El Imperialismo Fase Superior del Capitalismo ED. Grijalvo, México, 1975.163 p. p.

Marx, Carlos. El Capital. TOMO I y II. ED. Progreso, Moscú, 1980.

Marx, Carlos. Prefacio a la Contribución a la Crítica de la Economía Política. Obras Escogidas, ED. Progreso, Moscú, 1981, p. p. 726

Oficina Internacional del Trabajo. Las Trabajadoras y la Sociedad. Ginebra, OIT, 1976 .235 p. p. Introducción a la Seguridad Social. 3a ed. Ginebra, OIT, 1984, 203. p. p. La OIT y el Mundo del Trabajo. Ginebra1984. 85 p. p.

Petra, Uhshoefer. Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en los años 90. ED. Equipo Técnico Multidisciplinario.

Seára Vázquez, Modesto. Política Exterior de México. 2a ed. ED. Haría, México 1984. 419 p. p.

Sepúlveda, Cesar. Derecho Internacional. México. 13 a ed. ED. Porrúa.1983. 705 p. p.

Stalin, José. Sobre el Materialismo Histórico y el Mterialismo Dialéctico, ED. Lenguas Extranjeras, Moscú, 1946, p. p. 53-539.

Sullerot, Eveiyne, La Historia v Sociología del Trabajo Femenino. (Historia Ciencia y Sociedad) ED. Península, Barcelona, 1970. 403 p. p.

Suárez González, Fernando. Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo. ED. Estudios de Trabajo y de Previsión, Madrid. 1967, IER.284 p. p.

Tigar.Michael E. Y M.R. Levy. El Derecho y el Ascenso del Capitalismo. 2a ed. ED. Siglo XXI. México. 1981. 305 p.p.

## **LEGISLACIÓN.**

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". Secretaría de Gobernación, Editorial Porrúa, 2001.

"Constitución de la Organización Internacional del Trabajo". Ginebra, Suiza, 1919 y 1945.

"Código de la Organización Internacional del Trabajo". Ginebra, Suiza, 1940".

"Ley Federal del Trabajo". Secretaría del Trabajo y Previsión Social, editorial Porrúa, 2001.

"Legislación Federal del Trabajo Burocrático". México, editorial Porrúa, 2001.

"Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social". IMSS, 2001.

"Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado". I. S. S. S. T. E. 2001.

Texto original del "Artículo 123 de la Constitución de la Constitución Mexicana de 1917", Publicación de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social.

#### **OTRAS FUENTES.**

CONVENIO relativo al Empleo de Mujeres antes y después del parto, 1990 OIT. No. 3.

CONVENIO relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres, 1919, OIT, No. 4.

CONVENIO relativo al Trabajo Nocturno (revisado), 1934. OIT, No. 41.

CONVENIO relativo al Empleo de Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda clase de Minas, 1935, OIT, No. 45.

CONVENIO relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria, ( revisado), 1984, OIT No. 89.

CONVENIO relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y La Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. 1951,OIT, No.100.

CONVENIO relativo a la Protección de la Maternidad, 1958,OIT, No. 103.

CONVENIO relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958, OIT, No. 111.

CONVENIO sobre la Igualdad de Ocupación y de Tratos: Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981, OIT, No. 56.

RECOMENDACIÓN sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo Igual, 1951,OIT, No. 90.

RECOMENDACIÓN sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958, OIT No 111.

RECOMENDACIÓN sobre el Empleo De las Mujeres con Responsabilidades Familiares, 1965, OIT, No. 123.

INFORME PRELIMINAR Las Trabajadoras en un Mundo en Evolución, OIT, Archivo de le Oficina Internacional del Trabajo, México. 1958.

*Handwritten signature and scribbles*