

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

LA MADRE TRABAJADORA EN LA NUEVA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Tesis

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

BERTHA JOSEFINA BARROSO FALCONI

MEXICO, D. F.,

1970



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 fué elaborada en el Seminario de Derecho del Trabajo, a cargo del Dr. Alberto Trueba Urbina, y bajo la dirección del Licenciado Carlos M. Piñera y Rueda.

A mi Padre

Sr. Manuel E. Barroso Petriz,

Con todo mi cariño, respeto y

agradecimiento eterno.

A mi Madre

Sra. Bertha Falconi de Barroso

Quien me ha servido de ejem--

plo y de guía; imagen de cari

ño y ternura. A quien debo la

realización de este trabajo.

Con todo mi amor y respeto.

A mis hermanos

Con todo mi amor, Hermelindo,  
María de Lourdes y María Anto  
nieta.

A mis sobrinos

Betty, María de Lourdes, Ale--  
jandra y Oscar Manuel.

A mi Abuelita

Sra. Delina Castellanos Vda. de  
Falconi, con cariño y respeto.

A mis Tíos y Primos

Y con especial cariño a mi Tío

José A. Falconi Castellanos.

Al

Licenciado Carlos M. Piñera,  
con todo cariño y mi más profo  
fundo agradecimiento.

A mis Maestros.

A Carlos.

A mis amigos y compañeros.

A mi querida Facultad de Derecho.

## C A P I T U L O I

### BREVES CONSIDERACIONES SOBRE EL TRABAJO DE LA MUJER.

- 1.- Antecedentes Históricos.
- 2.- El principio general de igualdad del trato sin im  
portar sexo.
- 3.- Diversos factores tomados en cuenta por el legis-  
lador para redactar la ley reglamentaria.

## 1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

A través de la Historia de México, ha habido una lucha constante por conseguir la libertad y la igualdad, desapareciendo toda discriminación de raza y de sexo.

Antes de entrar al estudio sistemático que nos proponemos realizar acerca del trabajo de la mujer, es indispensable conocer algunos antecedentes históricos de los fenómenos sociales, destacando la participación de la mujer como sujeto del Derecho del Trabajo Mexicano.

Toda vez que este trabajo no nos permite detenernos en el examen y discusión de problemas del trabajo de la mujer en épocas remotas que, si bien son interesantes, nos harían apartarnos del tema por tratar, debemos aceptar como punto de partida al período que la historia llama Renacimiento, consideramos que en dicho período la participación de la mujer es más activa en el aspecto laboral, económico y social.

En el Renacimiento es realmente donde el Hombre es preocupación fundamental, y en donde éste da un paso gigante hacia adelante, en ese camino eterno de la lucha por su libertad. En lo religioso, rompe con los intermediarios que lo colocan frente a Dios; en lo político vislumbra la igualdad que le permite, más tarde, la conquista de la ciudadanía, derecho a ser gobernante y gobernado, es decir, participar en los asuntos del gobierno social; en lo económico social, por ser el hombre su preocupación, encuentra nuevas necesidades y descubre el valor de su trabajo.

Financiado por el  
Gobierno de México

Tal es el panorama que da luz en los tiempos modernos al Capitalismo, fenómeno socio-económico, político, que impulsa el crecimiento económico, merced a la acumulación de los beneficios y -- su reinversión, dando paso y estimulando el maquinismo, el que -- siempre está en busca de mayor beneficio, estructurando y fomen--tando las oligarquias que gobiernan a la comunidades.

Es precisamente con el nacimiento del Capitalismo, donde la mujer irrumpe en la historia como trabajadora subordinada, con -- pulsado a ello por necesidades, fundamentalmente económicas, de--bido a que el jornal, salario o sueldo de la persona de quien de--pende, es insuficiente para satisfacer las necesidades primarias--de la vida y es por ello que sale en busca de medios, subordinán--dose, para sobrevivir ella y los suyos. Este fenómeno acentúa lo--que se conoce como la proletarización creciente.

Ya ubicados en nuestro tiempo, es pertinente hacer notar, -- que no obstante la expedición de ordenamientos jurídicos cuya fi--nalidad, en cuanto a la prestación del trabajo en forma subordi--nada, es la de proteger y tutelar a la clase laborante y, por en--de, a la mujer trabajadora y, concretamente en México, no ha sido posible cambiar totalmente las condiciones objetivas sobre las --cuales se desarrolla el trabajo subordinado de la mujer, sin em--bargo, es bastante el camino recorrido ya en este aspecto.

En el campo de las actividades y relaciones económicas de -- nuestro tiempo, el signo característico es la diversificación de--las tareas; la división del trabajo cada día encuentra su más re--

finada expresión, tal circunstancia hace necesaria la participación cada vez más activa de la mujer en el aspecto laboral.

## 2.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO SIN IMPORTAR SEXO.

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

Este principio fundamentalmente está revestido de justicia; justicia concebida distributivamente, que en este aspecto quiere decir que todo trabajador tiene derecho, ya sea hombre o mujer, a disfrutar de las mismas prestaciones por sus servicios.

El principio general de igualdad de trato de los trabajadores sin distinción de sexo, lo encontramos consignado, dentro del Derecho Positivo Mexicano, en el artículo 123 Constitucional fracción VII de su apartado A, al decir: Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, pues para los efectos de precisar la presencia del referido principio que se comenta, debemos entender el término salario en su connotación más lata, es decir; como el concepto que abarca, no meramente una retribución periódica por la prestación del servicio, sino todo lo que a cambio de la misma reciba directa o indirectamente el trabajador, inclusive los elementos que le protejan o le faciliten la prestación del servicio.

En esencia el principio general de la igualdad de trato para los trabajadores sin importar sexo, consiste en la tutela y protección que otorga la ley laboral que regula la prestación su

finada expresión, tal circunstancia hace necesaria la participación cada vez más activa de la mujer en el aspecto laboral.

## 2.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO SIN IMPORTAR SEXO.

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

Este principio fundamentalmente está revestido de justicia; justicia concebida distributivamente, que en este aspecto quiere decir que todo trabajador tiene derecho, ya sea hombre o mujer, a disfrutar de las mismas prestaciones por sus servicios.

El principio general de igualdad de trato de los trabajadores sin distinción de sexo, lo encontramos consignado, dentro -- del Derecho Positivo Mexicano, en el artículo 123 Constitucional fracción VII de su apartado A, al decir: Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, pues para los efectos de precisar la presencia del referido principio que se comenta, debemos entender el término salario en su connotación más lata, es decir; como el concepto que abarca, no meramente una retribución periódica por la prestación del servicio, sino todo lo que a cambio de la misma reciba directa o indirectamente el trabajador, inclusive los elementos que le protejan o le faciliten la prestación del servicio.

En esencia el principio general de la igualdad de trato para los trabajadores sin importar sexo, consiste en la tutela y protección que otorga la ley laboral que regula la prestación su

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

### 3.- DIVERSOS FACTORES TOMADOS EN CUENTA POR EL LEGISLADOR PARA REDACTAR LA LEY REGLAMENTARIA.

El objeto de tratar a continuación algunos factores, como son: la función biológica de la mujer, el factor psicológico, el factor histórico, el factor religioso y el factor moral, revisten peculiar importancia, pues son aspectos que una vez analizados deben ser tomados en consideración por el legislador, como -- en efecto se han tenido en cuenta, al redactar la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, así como los ordenamientos relativos a la prestación de servicios subordinados femeninos, para así poder estatuir las medidas protectoras que tutelan a la mujer trabajadora.

LA FUNCION BIOLOGICA DE LA MUJER.- La naturaleza ha destinado a la mujer la función altísima de la preservación de la especie humana, al atribuirle el carácter de sujeto activo en la reproducción de la vida. Tal circunstancia podemos considerarla-

como un elemento determinante en la conformación y funciones, no solo de la vida somática de la mujer, sino en el desarrollo de su vida psíquica, característica que da a la mujer una ubicación en la vida de relación radicalmente distinta a la del hombre, pues la destina a ser el medio educativo y el elemento con el cual el nuevo ser humano en primer lugar tiene contacto.

La función biológica de reproducción de la mujer da a ésta un carácter fundamental en el seno de la célula social: la familia; constituye factor entrelazante entre sus miembros; -- proporciona a su vez estabilidad al hogar; materializa los primeros efectos del ser humano; y es factor posibilitante del normal desarrollo, no sólo de los nuevos seres, sino del hombre desarrollado.

Estas afirmaciones, expuestas en la forma más sucinta, -- relacionadas con la premisa de que estamos en presencia en -- nuestro tiempo de la necesidad del trabajo femenino, son realidades que los ordenamientos jurídicos deben contener para -- una eficaz regulación de las conductas en atención a la protección del bien jurídico más valioso; esto nos explica en -- consecuencia el porqué la prohibición del trabajo insalubre y -- peligroso para la mujer, pues protege su equilibrio fisiológico e indirectamente la función biológica de la reproducción.

**FACTOR SOCIOLOGICO.-** El factor sociológico es importante -- ya que la vida del ser humano es de relación, es decir, de vi-

vir unos con otros; este fenómeno social existe cuando varios hombres entran en acción recíproca, esto es, en interacción.

Toda la vida del ser humano es manifestación de conducta; manifestación por exteriorización de ser su ser psíquico. El fenómeno social se realiza por virtud de lo interpsíquico, o sea, por -  
medio de la realización entre las conciencias. (1)

El factor sociológico es, fundamentalmente psicológico. Así-  
vemos que la Psicología, estudia los fenómenos intrapsíquicos; la  
Sociología, en cambio, estudia los fenómenos interpsíquicos. (2)

La comunicación es factor entrelazante de los seres humanos,  
que los proyecta hacia la racionalización de los medios propios -  
para el logro de sus fines y vence los obstáculos para hacer más-  
cómoda su existencia.

La clase trabajadora, se entiende la que labora en forma su-  
bordinada, tiene necesidades y sufre la explotación, circunstan-  
cia que los aglutina a una vida común y facilita la acción de los  
mismos trabajadores tendientes a la defensa de sus intereses co-  
munes. Tal fenómeno nos explica consecuentemente uno de los ori-  
genes, sociológicamente hablando, de la asociación profesional --  
donde tienen cabida las mujeres trabajadoras, junto con los varo-  
nes o únicamente las mujeres.

FACTOR HISTÓRICO.- El factor histórico es importante, ya que  
tiene por objeto estudiar los acontecimientos ocurridos en el pre  
térito, describe lo individual y diferente que hay en los he - --

(1).- Alberto F. Senior. Compendio de un Curso de Sociología. Mé-  
xico 1965. Segunda Edición. Pág. 40

(2).- Alberto F. Senior. Ob. Cit. Pág. 40.

chos humanos (3).

El factor histórico está vinculado con el factor sociológico, ya que la historia constituye el contenido; el material que va a hacer posible elaborar el pensamiento sociológico. En el factor histórico vemos los antecedentes de la mujer en el pasado el papel que ha significado en el desarrollo de las comunidades humanas; la memoria de sus sufrimientos conexos a la explotación, antecedentes que induce al ser humano a aspirar hacia nuevas formas de convivencia más acordes con lo humano.

Una visión retrospectiva de las formas de la vida, dentro de la comunidad social y en el seno familiar, nos señalan una ruta ascendente en el campo de sus derechos y una transformación de su concepto en el ámbito social.

Es por ello que se afirma que el ser humano, ontológicamente hablando, es un ser histórico, pues con él, al nacer vienen los antecedentes de lo que han sido sus antepasados, y se desarrolla no hacia un regresus, sino apoyado en el pasado para construir su presente, base de su futuro.

Si nuestra Ley Federal del Trabajo consigna la prohibición para que la mujer labore en lugares insalubres, es precisamente porque existen antecedentes en cuanto a las labores que en el pasado la mujer desarrolló en tales condiciones. He aquí el factor histórico que determina la protección al trabajo subordinado de la mujer.

(3).- Alberto F. Senor. Op. Cit. Pág. 16.

FACTOR RELIGIOSO.- Antes de la Reforma Religiosa se observa una actuación pasiva de la mujer en las actividades sociales, -- pues la tesis de la Iglesia Católica era dejar al mundo marchar por obra divina, no recayendo en los hombres la reforma de la -- sociedad. Así, predominó la tesis de la facultad divina; en la vida de los humanos sólo deberían buscarse el perfeccionamiento del espíritu, merced a la humanidad y tolerancia. El premio o recompensa por el sufrimiento y explotación padecidos se encontraría en una vida posterior a la muerte.

Con la Reforma Religiosa y con el fenómeno social llamado -- Renacimiento, se hace evidente la preocupación del hombre en su propio ser y da margen a la atención de los problemas que plantean la vida social y la supervivencia; movimiento que casi imperceptiblemente perdura en el curso del período moderno de la -- historia y que en nuestro tiempo obliga a la Iglesia a revisar -- tesis y dogmas y a explicar los fenómenos de la sociedad, saliendo del marco, tradicionalmente exclusivo para la idea espiritual y enfocando la Religiosa hacia cuestiones más terrenas, humanizándose paulatinamente cada vez más la acción religiosa sobre -- las masas de los creyentes.

En este orden de ideas, cabe recordar la tesis que la Iglesia Católica sustenta, respecto de las relaciones obrero patronales, contenidas en la obra del Papa Juan XXIII llamada "Mater et Magistra".

En ella se pone punto final a las posibles controversias en

torno a la facultad, reconocida por la Iglesia Católica, de trabajar de la mujer y reconocer el derecho a la supervivencia por medio del trabajo.

Su influencia es indudable en el ánimo y conciencia de las mujeres que laboran y que compulsan a los organismos públicos y privados para hacer realidad los postulados tan caros para las clases trabajadoras; de acrecentar una vida más digna de ser vivida, en congruencia con la especie humana, y en hacer cada vez menos exigente la realidad lacerante todavía de la explotación del hombre por el hombre.

FACTOR MORAL.- El factor moral, es quizá el que resulta menos determinante en la elaboración de normas jurídicas tutelares del trabajo subordinado de las mujeres. La historia del movimiento obrero, nos señala que con presiones morales no se alcanza el objetivo de mejor trato para los trabajadores en general por parte de los patrones, por la misma manifestación considerada de ser inconcebible la moral, llegando sólo a constituir una compulsión interna para el sujeto infractor de normas de la misma.

En otro aspecto, nuestro ordenamiento jurídico positivo laboral, consigna la moral en cuanto a que, tanto el patrón como el trabajador en sus relaciones recíprocas como en relación de los trabajadores entre sí, dentro del centro de trabajo, deben observar una conducta congruente con la moral y las buenas costumbres, máxime si tomamos en cuenta centros de trabajo donde laboren trabajadores de distinto sexo.

## C A P I T U L O   I I

### LA MUJER Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

- 1.- Sujeto de derecho de trabajo.
- 2.- La mujer como sujeto del derecho laboral.
- 3.- La mujer prestando un servicio subordinado.
- 4.- La mujer como sujeto capaz de derechos y obligaciones.
- 5.- La mujer menor de edad.
- 6.- La mujer casada.
- 7.- La mujer formando parte de una directiva sindical.
- 8.- Limitaciones a la libertad para contratar de la --  
mujer trabajadora.
- 9.- La mujer en el desempeño de otras actividades sociales.
- 10.- La capacidad procesal de la mujer trabajadora.

## 1.- SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del trabajo es privativo de la clase trabajadora y de la que forma parte integrante las mujeres, el cual constituye un mínimo de derechos sobre los cuales debe prestarse el servicio.

Debemos sentar como base que cualquier individuo puede ser sujeto del Derecho del Trabajo.

Tradicionalmente se considera como Sujeto a uno de los elementos generadores de la relación jurídica; de acuerdo con lo que antecede, serán sujetos del Derecho del Trabajo" todas aquellas personas que concurren en la relación jurídica labora, sean prestadores del servicio o bien como recibidores o beneficiarios del mismo." (1)

En el derecho mexicano encontramos dos tipos de relaciones jurídico-laborales: Relaciones Jurídicas Individuales o Relaciones Jurídicas Colectivas. En la primera concurren los que prestan y -- los que reciben el servicio en forma directa e inmediata; por el contrario, en la relación Jurídica Colectiva, son los sujetos los encargados de fijar las bases sobre las cuales prestarán sus servicios, los sujetos de la relación Jurídico Individual.

En esta relación concurren el que presta el servicio o sea el trabajador y el que lo recibe, el Patrón.

En la relación Jurídico-Colectiva, concurre a nombre del grupo, un Sindicato de Trabajadores.

Cabe aclarar que, las personas que representen a quienes reciben el servicio, o a quienes lo prestan, se limitarán a fijar --

(1).- Alfredo Sánchez Alvarado. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo.- Edición 1967.- Tomo 1. Pág. 290.

las bases sobre las cuales laborarán los sujetos del Derecho Individual del Trabajo.

Así vemos que los sujetos de la relación jurídica en el derecho laboral son el trabajador y el patrón.

El trabajador es toda persona que presta un servicio a otra, sea material, intelectual o mixto, en virtud de una relación o contrato, de trabajo. La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 8o. y 10o. dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" y "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

## 2.- LA MUJER COMO SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Como sujeto del derecho laboral, podemos afirmar que no existe diferencia entre el hombre y la mujer, en cuanto prestadores de servicio y en su calidad de trabajadores.

La mujer es sujeto del derecho laboral al prestar servicios subordinadamente, esto es, bajo el mando de otro y mediante el pago de un salario, siendo este hecho el presupuesto lógico, para operar en su beneficio la legislación mexicana del trabajo. La característica de ser el derecho del trabajo tutelar y protector de la clase laborante adquiere relevancia especial, al considerar a la mujer sujeto del mismo y al estatuir las normas de carácter imperativo que los patrones deben observar en la prestación de servicios de las mujeres, teniendo en cuenta que la prestación que la ley federal del trabajo otorga a las mujeres no es privilegio, si-

no exigencia para la "conservación social y el interés general del Estado". (2).

### 3.- LA MUJER PRESTANDO UN SERVICIO SUBORDINADO.

Se discuten desde hace varios años, la doctrina y la jurisprudencia, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre trabajador y patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, sostiene que las relaciones jurídicas de dos personas sólo pueden derivarse de un acuerdo de voluntades, por lo tanto esa relación debe configurarse como un contrato. La teoría moderna nos dice que esa relación de trabajo es figura distinta del contrato, ya que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, en tanto que para aplicar el derecho del trabajo es suficiente el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. Sin embargo no corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales.

Se presta un servicio subordinado ya que el trabajador está obligado a prestar sus servicios, a cumplir con sus obligaciones mediante el pago de un salario.

La prestación de servicios subordinados, es el hecho que conforme al derecho del trabajo debe estipularse conviniendo, tanto el trabajador como el patrón, sobre las condiciones, bajo las cuales debe prestarse el servicio y teniendo como punto de partida bases mínimas que el artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria consignan, en pro del trabajador, bases que en ningún momento deben contravenirse.

(2).- Juan D. Pozzo. Derecho del Trabajo.-Buenos Aires 1948.- Pag. 226.

La prestación de servicios subordinados de la mujer están sujetos al contrato del trabajo, ya sea individual o colectivo. En el artículo 20 párrafo II de la Ley Federal del Trabajo nos da el concepto de Contrato Individual: "contrato individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". De esta manera, la contratación individual es una de las formas por las cuales el estatuto laboral opera en beneficio de los trabajadores.

Otra forma de contratación laboral es la colectiva, constituye una figura jurídica especial ya que es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa. Constituye un derecho de los trabajadores y la base para el establecimiento de las relaciones colectivas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 nos da la definición de contrato colectivo. Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto, de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos".

Con base en eso el artículo 387 nos dice que el patrón, que emplee trabajadores miembros de un Sindicato, deberá celebrar un contrato colectivo, cuando éste lo solicite.

Por los razonamientos anteriores, evidentemente que la mujer puede prestar sus servicios subordinadamente; ya sea bajo una con -

tratación individual o bajo las modalidades de una contratación colectiva.

En efecto, la legislación sobre el trabajo prestado subordinadamente por las mujeres, marca limitaciones en cuanto a su esfuerzo por la consideración primordial de que es fuente insustituible para la multiplicación de la especie humana, es una de las partes vitales de la célula que forma la organización social: la familia.

Por esas razones, se justifica plenamente la intervención del Estado, como ente representativo de los intereses colectivos, en pro de la mujer trabajadora, al través del dictado de normas jurídicas que regulen la prestación de servicios.

El Derecho del trabajo en su devenir sólo tuvo por objeto amparar y proteger al obrero, únicamente era aplicable al trabajo industrial sin incluir a los artesanos, domésticos etc. Sabemos que el carácter de nuestra disciplina es el de ser expansivo es decir, no sólo se aplica a las relaciones entre trabajadores y patrones industriales, sino que se amplió su ámbito de aplicación y vigencia a los artesanos, empleados, domésticos, jornaleros, etc.

Ahora bien, como toda prestación de servicios está regulado por el derecho del trabajo, que tiene por objeto amparar y proteger al trabajador, vemos que este principio tiene su fundamento en el preámbulo del artículo 123 Constitucional que a la letra dice: El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes

tes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Veremos, dentro de las Reglamentaciones especiales, a la mujer, prestadora de un servicio subordinado, bajo la denominación de trabajadora doméstica y trabajadora a domicilio.

Los trabajadores domésticos ya no están como se consideraban antes, los más alejados del Derecho Laboral, lo podemos ver con la nueva ley que son considerados como auténticos trabajadores, tal como lo dispone el artículo 123, apartado "A" de nuestra Constitución. Y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 331 nos da la definición de éstos "trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia".

Las disposiciones más importantes, que obtuvieron son: deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos, y un descanso por la noche. El salario lo fijará las Comisiones Regionales como salario mínimo profesional, tomando en consideración, las zonas económicas en las que se divide la República. La característica de este contrato es que siempre es verbal. Sin embargo, como podemos ver en el artículo 332 de la Ley Laboral, dice que se aplicarán las disposiciones generales del contrato de trabajo, a los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales, casas de asistencia, restaurantes, internados u otros establecimientos análogos. Lo anterior tiene su explicación, ya que estos trabaja -

dores no prestan sus servicios en el interior de una casa, residencia o habitación, sino que desempeñan las labores de aseo y asistencia en establecimientos comerciales; estas trabajadoras con sus servicios dan al patrón una utilidad por la prestación de esos servicios, es decir, obtiene un lucro.

Por otra parte las trabajadoras a domicilio, durante muchos años se sostuvo que no se trataba de una relación de trabajo, sino de una relación de naturaleza civil o mercantil; además, no podían integrarse en las empresas, pues solo reciben un pedido para efectuar el trabajo, en las condiciones, en el tiempo y en la forma que juzguen conveniente. Pero la nueva Ley Federal del Trabajo la reglamenta como una relación de trabajo, debido que el derecho del trabajo se aplica a la actividad de los hombres que prestan sus servicios en beneficio de otro, sin aceptar la forma externa de que se revista a la relación. La definición del trabajo a domicilio es "el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo". (art. 311 de la L.F. del T.)

Queda prohibido la utilización de intermediarios. Los patrones deben satisfacer los requisitos que señala la ley en sus artículos 317 a 321, ya que en caso de no hacerlo, las relaciones se registrarán por las disposiciones generales. El art. 322 impone a las Comisiones Regionales y Nacionales de los Salarios Mínimos, la obligación de fijar el salario mínimo profesional.

El contrato de trabajo a domicilio se hace constar por escrito y por triplicado, quedando el patrón obligado a entregarlo a la Inspección del Trabajo en un plazo que no exceda de tres días hábiles, la cual, dentro de igual término, precederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad, y en caso de que el contrato no estuviese ajustado a la ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días hará a las partes las observaciones correspondientes, para que hagan las modificaciones respectivas.

Con lo anterior vemos, que este tipo de trabajo exige una vigilancia especial, para así acabar definitivamente con la explotación de que han sido y siguen siendo víctimas estas trabajadoras.

#### 4.- LA MUJER COMO SUJETO CAPAZ DE DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Hemos dejado constancia de que el contrato de trabajo es la forma jurídica por la cual se establece un vínculo jurídico entre el patrón y el trabajador, del cual se derivan derechos y obligaciones recíprocas. En torno a este problema y con relación al título de este párrafo, es pertinente hacer los siguientes razonamientos, expuestos en forma lo más escueta posible.

Dentro de la clasificación encontramos que el trabajo es consensual; las partes pueden pactar respecto de su objeto y de más estipulaciones. De esta manera, al establecer la ley las bases mínimas sobre las cuales podrá pactarse; en cuanto a la prestación de un servicio, se asegura la independencia del trabajador de lo que se desprende la libre voluntad para pactar.

El trabajador es uno de los sujetos del ordenamiento jurí-

ciro laboral, con capacidad jurídica, ya de goce, ya de ejercicio, Todo el que presta un servicio a otro, es capaz de hacer valer por sí mismo, los derechos que la ley le otorga; y para responder por sí mismo, respecto de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo.

La mujer por su sexo no será objeto de descriminación y gozará de todos los derechos, es decir de igualdad jurídica respecto - de los hombres en lo que se refiere a la contratación laboral, en virtud de que ha quedado debidamente establecido que su rendimiento es tan efectivo como el masculino.

#### 5.- LA MUJER MENOR DE EDAD.

La ley establece la capacidad para contratar respecto a los - mayores de dieciséis años. Los contratos de esta edad, pero mayores de catorce años, requieren, con relación al artículo 23 de la L. - F. del T. en congruencia con la fracción III del art. 123<sup>o</sup> Consti - tucional, limitaciones para que éstos presten sus servicios, tales como la autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del Sindicato o que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del trabajo o de la Autoridad Política. En consecuencia, la mujer menor de dieciséis años y mayor de catorce pueden contratar con la autorización de sus padres o representante legal, y los mayores de dieciséis años sin necesidad de ello.

Tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato, los mayores de dieciséis años. Respecto a la ca-

pacidad de ejercicio de la mujer menor, debemos decir, y esto es válido para todo aquel que labore subordinadamente, que la tiene desde el momento en que de hecho presta un servicio subordinado.

El contrato que se configura de hecho y no de derecho, con violación de las disposiciones contenidas en el ordenamiento laboral, trae aparejada su nulidad absoluta para la menor, desembarazándola de toda responsabilidad que pudiera derivarse de la relación jurídica viciada; no así para el patrón que es responsable y queda obligado ante las autoridades del trabajo; por ello decidimos que la capacidad de ejercicio para la trabajadora menor y para todo trabajador en general, se deriva en el momento de prestar servicios subordinados.

#### 6.- LA MUJER CASADA.

La mujer casada no necesita del consentimiento del marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él se deriven. Ahora esto es más notable, ya que para el derecho laboral, la mujer es considerada en igual plano que el hombre, y la mujer interesa solo en función y protección de la maternidad.

Sin embargo, los artículos 168, 169, 170 y 171 del Código Civil, plantean un problema al respecto, puesto que dichas disposiciones legales, establecen que cuando se perjudique la misión de la mujer en el hogar, ésta no podrá desempeñar un trabajo si el marido se opone a ello, en caso, claro, de que él subvenga a las necesidades del hogar.

Tanto el Derecho Extranjero como el Derecho Mexicano, aceptan la posibilidad de esta limitación, ya que el derecho del trabajo no puede destruir las instituciones fundamentales, como es la familia, cuando no existan necesidades económicas apremiantes.

#### 7.- LA MUJER FORMANDO PARTE DE UNA DIRECTIVA SINDICAL.

Es un derecho de los trabajadores y patrones constituir sindicatos, éstos elegirán libremente a sus representantes. De ahí, y cumpliendo con lo que la ley laboral nos dice en su artículo -- 372; "No podran formar parte de la directiva de los sindicatos: -- los trabajadores menores de dieciséis años y los extranjeros". -- Por tanto queda la mujer en posibilidad de formar parte de la directiva, mientras no se incurra en las prohibiciones que señalamos en el párrafo anterior.

#### 8.- LIMITACIONES A LA LIBERTAD DE CONTRATAR DE LA MUJER -- TRABAJADORA.

Encontramos que en la mayoría de los países, existe la prohibición a las trabajadoras para desarrollar determinadas labores en virtud de serles gravemente perjudiciales a su salud, y principalmente a las de su descendencia.

Las prohibiciones que la Constitución nos da en su artículo 123; en la nueva Ley Federal del Trabajo, no se aplica a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad. Tales prohibiciones son: labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y el trabajo extraordinario. Esto tiene su razón, bastará poner como ejemplo el caso de -

labores peligrosas o insalubres; y podremos ver que esa clase de trabajos son los que pueden tener alguna influencia en el proceso de la maternidad.

#### 9.- LA MUJER EN EL DESEMPEÑO DE OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES.

Hay que asentar antes que nada que la función más importante que tiene la mujer es la procreación, función intrasferible e insustituible, que exige una grave responsabilidad, como lo es la de tener y cuidar a los hijos, proporcionándoles un medio adecuado para su desarrollo y desenvolvimiento etc. Sin que por esto tenga la mujer que centrar su vida en dicha función.

Debido a esa función, nos da la razón por la cual, la sociedad no acepta del todo, las labores fuera de la casa, apoyándose en que por eso quedan descuidados los hijos. Esto se modifica cuando la colectividad toma parte de estas cargas y las alivia con las guarderías infantiles , jardín de niños, etc.

La mujer, en mayor o menor grado, ha participado en la actividad social, a través de los tiempos, sino como hubiera deseado, ha dejado huella, tanto en la cultura como en la civilización. La mujer tiene plena capacidad, para participar, en sentido actuante, en todas las actividades sociales. En la actualidad cuenta con un gran campo en donde tiene posibilidad de acceso, como en, las profesiones en general, en la vida social en todas sus manifestaciones, económicas, artísticas, intelectuales políticas, etc. ya sea dentro del aspecto nacional o internacional.

En la política la mujer ha luchado siglos por conseguir la igualdad jurídica con el hombre en todos sus aspectos; el derecho de sufragio o derecho de votar y ser elegida para cargos públicos le fué negado durante muchos años.

En nuestro país, uno de los primeros estados que otorgaron el sufragio femenino local, fué el Estado de Chiapas. En la capital de dicha entidad federativa, Tuxtla Gutiérrez, el 14 de mayo de 1925; la H. Legislatura concedió a la mujer mayor de 18 años igualdad de derechos políticos con el hombre; el derecho de votar y ser elegida para ocupar puestos públicos locales en elección popular. (3).

Fué hasta 1953 que el voto femenino fué concedido en toda nuestra nación por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, siendo presidente de la República Don Adolfo Ruiz -- Cortines.

#### 10.- LA CAPACIDAD PROCTSA DE LA MUJER TRABAJADORA.

Todo trabajador, al prestar sus servicios en forma subordinada, es centro de imputación de las normas laborales. La mujer-trabajadora tiene la misma capacidad de ejercicio que el hombre, tiene todo el derecho a ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda, a demandar de su patrón el cumplimiento de las prestaciones a que tenga derecho cuando éste se -- niegue a proporcionárselas. En la violación de una norma laboral la mujer tiene capacidad de ejercer sus derechos, derivados simple y llanamente, de la prestación de sus servicios en forma subordinada.

(3).- Sección del Gobierno Constitucional del Estado de Chiapas, Decreto de 1925.

### C A P I T U L O III

NECESARIA PROTECCION A LA MADRE TRABAJADORA.

- 1.- Labores prohibidas para la mujer.
- 2.- Trabajo insalubre o peligroso.
- 3.- Trabajo Nocturno Industrial.
- 4.- Trabajo Nocturno Comercial.
- 5.- Jornada Mixta.
- 6.- Prohibiciones del trabajo Extraordinario.

## 1.- LABORES PROHIBIDAS PARA LA MUJER.

Debido al aceleramiento de la vida moderna, razón por la cual la mujer ha ido conquistando el reconocimiento a ejercer un trabajo-  
empleo o profesión. Esta evolución le ha dado, jurídicamente, com  
pleta igualdad de derechos, considerándose, hoy el hombre y la mu  
jer iguales ante la ley.

La mujer en la actualidad, por regla general, tiene derecho a desempeñar toda clase de labores; no obstante esta afirmación -  
hay casos específicos en que la Ley Federal del Trabajo prohíbe -  
la labor de la mujer, cuando éstas se desarrollan en lugares in -  
salubres, peligrosos, etc. como medida protectora de la trabaja -  
dora, en función de su descendencia.

Existen en la mayoría de los países, la prohibición a las mu  
jeres para desempeñar ciertas labores, por ser perjudiciales és--  
tas a la salud de la mujer, ya que está ligada al porvenir de la -  
población en forma más íntima que el hombre, pues la mujer sana -  
es la mejor garantía para el hogar y futuro de la raza.

En el pasado, la protección de la mujer trabajadora estaba -  
regulado por el derecho individual del trabajo y algunas legisla -  
ciones la consideran incluidas en él; posteriormente fué adqui --  
riendo caracteres específicos, convirtiéndola en una parte inde -  
pendiente y autónoma dentro del estatuto laboral.

La protección que se otorga a la mujer no es por incapacidad  
sino debido a sus funciones naturales y sociales; por lo que la -  
ley ha tenido necesidad de dictar normas especiales que permitan-

a la mujer el cumplimiento de dichas funciones.

El artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción-II, nos dice quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial, trabajo nocturno comercial.

La Ley Reglamentaria reprodujo el mismo texto constitucional en su artículo 166 diciendo, queda prohibido la utilización del trabajo de las mujeres: labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno industrial, el trabajo en los establecimientos-comerciales después de la diez de la noche.

## 2.- TRABAJO INSALUBRE O PELIGROSO.

El trabajo insalubre está prohibido en nuestra Constitución como hemos apuntado con anterioridad, así como en nuestra Ley federal del Trabajo en su artículo 166 fracción I; y el artículo 167 de la ley citada nos define cuales son labores peligrosas o insalubres, y a la letra dice: "Son labores peligrosas o insalubres, las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación del producto".

Este capítulo es nuevo en nuestra ley, ya que en la anterior, en su artículo 109, nos enumeraba las labores insalubres. Pero como, lo que nuestra ley persigue es únicamente la protección a la madre, consideró que éstas labores solo lo serán las que pueden tener alguna influencia en el proceso de la maternidad.

Por tanto para la ley el hombre y la mujer están en un plano no igual, lo podemos ver en esto; si las labores que son peligrosas o insalubres en si mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad afecta o puede afectar por igual a ambos, no se tomarán en consideración.

Esto lo suaviza el artículo 167 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo final nos dice que "los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior." Con esto entendemos que estará supeditado a previo dictamen de médicos especialistas en medicina del trabajo, quienes determinarán cuales son los trabajos que pueden repercutir en el proceso de la maternidad.

Como otro cambio en la nueva ley, cabe citar, que la anterior, concedía artículos por separado a las labores peligrosas, artículo 108, y a las insalubres, artículo 109, por supuesto -- protegiendo a la mujer en general; en la actualidad el interés es proteger la maternidad, o sea no importa la mujer como ser humano sino en cuanto cumple dicha función.

Sin embargo, estas limitaciones excluyen, como nos lo señala el artículo 168, de la ya citada ley, a las mujeres que desempeñan cargos directivos, que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarias para desempeñar los trabajos o cuando se hayan adoptado las medidas preventivas necesarias para la protección del trabajo.

La Organización Internacional de Trabajo, limita en 2 Con-

venios, el empleo de la mujer en trabajos insalubres. El primero de 1935, prohíbe el trabajo en lugares subterráneos en toda clase de minas. El segundo, prohíbe el trabajo de mujeres en trabajos de pintura que contenga ~~o~~ arsénico o sulfato de plomo. Así como señala la necesaria protección para la mujer y los niños en ciertas operaciones industriales en las que utilizan el zinc y el plomo.

La conferencia adoptó otra resolución para la protección de las trabajadoras contra las radiaciones ionizantes, y en forma muy especial a la mujer embarazada, ya que en este caso presenta problemas especiales de tipo médico.

### 3.- TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL.

La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres ha sido objeto, en la mayoría de los países de una reglamentación primordial en las legislaciones de la materia.

En cuanto al trabajo nocturno industrial, es evidente que la mujer trabajadora no está en condiciones idóneas para prestar -- sus servicios de noche, ya que el trabajo nocturno tiene, desde luego, efectos nocivos por razones fisiológicas para todos los -- trabajadores; con mayor razón para las mujeres en general, pues aparte del esfuerzo físico desarrollado, que agota a la trabajadora, se expone a mayores riesgos profesionales; no le permite -- la atención, en hora temprana, de las labores de su hogar, cuidado de los niños, tareas domésticas, estudios, etc. y la obliga a reducir el tiempo reservado al descanso y sueño reparador de -- energías.

La fracción II del artículo 123 Constitucional prohíbe el trabajo nocturno industrial, de manera absoluta para los menores de dieciseis años y las mujeres en general.

La Ley del Trabajo en su artículo 166 fracción II, repite la prohibición constitucional, "queda prohibido la utilización del trabajo de la mujer en: trabajo nocturno industrial. Además la ley señala como estipulaciones que no producen efectos legales en su artículo 5 fracción III el trabajo nocturno industrial.

El trabajo nocturno está autorizado explícitamente en ciertos países como en el nuestro, a las mujeres ocupadas en ciertas profesiones: personal de establecimiento hospitalarios, telefonistas.

El artículo 60 nos diferencia la jornada diurna de la nocturna; nos dice: Es jornada diurna la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

En mayo de 1905 en la Conferencia de Berna, en la cual participaron casi todos los países europeos, se presentó un proyecto relativo a la prohibición del empleo en trabajo nocturno industrial a las mujeres, lográndose que en 1906 culminara la prohibición absoluta sin distinción de edad de la mujer.

Sobre el trabajo nocturno, existen varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en los que lo regula. El convenio actual no permite el trabajo de mujeres empleadas

en industrias durante la noche, a menos que se trate de empresas familiares. La expresión "noche" se define como un período de 12 horas consecutivas en el que debe entrar un período de 7 horas consecutivas comprendido entre las 22 y las 7 de la mañana.

#### 4.- TRABAJO NOCTURNO COMERCIAL.

El mismo artículo 123 Constitucional, en su fracción II, se refiere a la prohibición del trabajo comercial nocturno para las mujeres y los jóvenes de dieciséis años en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

El legislador constituyente vislumbró la necesidad de la prohibición del trabajo nocturno en los menores y en las mujeres; desde el punto de vista higiénico y fisiológico, ya que la mujer por su constitución física es débil, entonces el trabajo excesivo y la fatiga perjudican su salud, trayendo aparejada la degeneración de la especie, en virtud de que la mujer sana es la mejor garantía para el futuro de la raza.

Estrictamente aplicada la disposición, se prohibiría el trabajo de las mujeres en los teatros, hoteles restaurantes, -- cafés etc. pero ninguna legislación prohíbe el trabajo nocturno comercial en los teatros y aún cuando podría argumentarse que ahí se persiguen finalidades artísticas, quedaría el trabajo en los cabarets, cafés, etc.

El trabajo nocturno está autorizado explícitamente en algunos países, por eso es que ninguna legislación se ha atre-

vido a prohibir el trabajo nocturno de las mujeres en establecimientos comerciales, y la Organización Internacional del Trabajo tampoco ha emprendido esfuerzo alguno en ese sentido.

El artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo dice que la duración máxima de la jornada será: de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete y media la mixta. Cabe aclarar que se entiende por jornada diurna, nocturna y mixta.

Nuestra ley del trabajo nos dice que la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Y por último la mixta, es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, pero el período nocturno debe ser menor de tres horas y media, ya que de no ser así se reputa como jornada nocturna.

La convención de la O.I.T. trata de la Reglamentación de la jornada de trabajo en el comercio y en las oficinas diciendo: Se entiende por jornada, el tiempo que los trabajadores están a disposición del patrón. La jornada es de 8 horas diarias o de 48 a la semana.

El término de las suspensiones de trabajo por fiestas locales, por causas de fuerza mayor o accidentes, puede compensarse por los trabajadores con trabajo, siempre que no exceda de una hora diaria, que la jornada no exceda de 10 horas y que el lapso por el cual se pueda hacer una compensación no exceda de días al año . (1).

(1) Convención No.30 de la O.I.T. Ratificada por México.

Con respecto a la prohibición del trabajo nocturno de mujeres en establecimientos comerciales después de las veintidos horas, salta a la vista la falta de cumplimiento de este ordenamiento, miles de mujeres trabajan de noche, unas por necesidad que les requiere de ocupar sus servicios y otros por desempeñar trabajos ilícitos y por perversión moral. Los primeros encontramos que explícitamente está autorizado su trabajo nocturno en ciertos países; como por ejemplo personal de un hospital, hoteles, restaurantes y telefonistas.

#### 5.- JORNADA MIXTA.

El artículo 60 de la Ley Federal del trabajo nos dice que es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que ésta abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se reputará jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Como el citado artículo no especifica ninguna prohibición para las mujeres, creemos posible la existencia de la jornada mixta para todas las mujeres en general.

Debería prohibírsele a la mujer, el desempeñar una jornada mixta de trabajo, ya que no dispone del tiempo suficiente para atender en una hora temprana, las necesidades del hogar .

#### 6.- PROHIBICION DEL TRABAJO EXTRACORDINARIO.

La prohibición del trabajo extraordinario se justifica por el constante abuso que del trabajo de las mujeres se haría, inde

pendientemente que se propiciaría romper el equilibrio fisiológico de la misma.

Nuestra Constitución en su artículo 123 fracción XI a la letra dice: Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo.

El artículo 5 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo nos dice: que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la estipulación que establezca: "Horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y los menores de dieciséis años".

El artículo 169 de la citada ley, nos ratifica esa prohibición, diciéndonos que: las mujeres no prestarán servicios extraordinarios. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El artículo 66 de la ley expresa que, cuando por circunstancias extraordinarias deba prolongarse la jornada, este trabajo es considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Esta prohibición del trabajo extraordinario de la mujer, a-

mi juicio debía de ser absoluta, en relación a mujeres que tienen deberes familiares como lo es la educación de los hijos. Y me atrevo a decir que casi debía ser igual para las mujeres solteras, ya que se evitaría el desgaste físico, que como consecuencia produce debilitamiento en la mujer y por ende se protegería su función biológica de la reproducción.

## C A P I T U L O IV

### PROTECCION ESPECIAL PARA LAS MADRES TRABAJADORAS.

- 1.- Trabajo que requiere esfuerzo físico.
- 2.- Descanso pre-partum.
- 3.- Descanso post-partum.
- 4.- Legislación comparada.
- 5.- Descanso en la lactancia.y derecho a las guarderías infantiles.
- 6.- La Ley del I.S.S.S.T.E.

## 1.- TRABAJO QUE REQUIERE ESFUERZO FISICO.

El maestro Mario de la Cueva, nos dice que la protección especial que se otorga a la mujer, no es por motivo de incapacidad o inferioridad, ya que el hombre y la mujer son contemplados como seres iguales, pero debido a sus funciones naturales de una y otras, la ley ha tenido que dictar normas especiales para así permitir a la mujer el cumplimiento de sus funciones.

La intervención de la mujer asalariada en el campo de la industria, ha sido una determinante del aumento de la fuerza de trabajo y, por ende, propiciado la acción tutelar del Estado con más empeño; concediéndole garantías, protegiéndola de las labores insalubres y peligrosas a su constitución física y genésica especiales, así como la reglamentación y protección durante el embarazo y la maternidad.

De tal manera, de no existir una protección al trabajo de las mujeres, el Estado privaría de protección a los seres que aseguran la permanencia del mismo; los humanos de vida intrauterina. La maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues en esta época se encuentra la mujer impedida para trabajar. La medida es de imperiosa necesidad para prevenir abortos y partos prematuros.

Es esta la razón por la cual, se justifica plenamente la intervención del Estado, como ente representativo de los intereses colectivos, en pro de la mujer trabajadora, a través del dictado de normas jurídicas que regulen la prestación de servicios, pre -

tendiendo siempre salvaguardar el interés de importancia que ella representa. De no hacerlo así, el estado mismo atentaría contra su proyección histórica, minaría primero el presupuesto de su continuidad y permanencia y segundo, el normal desarrollo social, al dejar correr, por factores de necesidad económica, el basamento fundamental de su ser colectivo: la familia.

Por las anteriores consideraciones estimamos acertadas las limitaciones que la legislación sobre el trabajo impone para la futura madre en cuanto a su esfuerzo, ya que es fuente insustituible para la multiplicación de la especie humana, y por serlo, es interés inminentemente público que la descendencia no sea raquítica, en virtud de la debilidad física de la madre, adquirida por un desgaste desproporcionado de sus fuerzas, merced al trabajo.

Es precisamente en orden a lo expuesto, donde encuentra plena justificación lo dispuesto por el artículo 123 de nuestra Constitución, en su fracción V que establece: Las mujeres, durante -- los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable.

Procurando ser nuestro legislador, lo más abundante posible -- en las disposiciones protectoras de la mujer madre, consigno en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 170 fracción I que: Durante el período del embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos -- para su salud o la de su hijo, tales como los que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pie durante largo tiempo.

## 2.- DESCANSO PRE-PARTUM.

Ya anteriormente, hemos configurado la afirmación que explica la razón de ser de la prohibición a las mujeres, para desarrollar trabajos en condiciones insalubres, peligrosas o inhumanas; más aún, deben exigirse las medidas adecuadas para su protección. De ahí que en el caso de la mujer madre aún en la hipótesis de -- que se tomen las medidas profilácticas adecuadas, debe existir la prohibición más absoluta para no desempeñar trabajos físicos considerables o en condiciones insalubres o peligrosas, y ello en -- virtud de razones que de suyo son obvias.

Para la mujer en general, es peligroso ejecutar trabajos pesados, pero mucho más lo es para la mujer próxima a ser madre. El período del embarazo requiere de muchos cuidados y si ésta desempeña esos trabajos pesados podría ocasionar serios trastornos -- como el aborto, y en el mejor de los casos sobrevendrían a las -- madres enfermedades incurables y demás consecuencias, amén de nacimientos prematuros, que ocasionan en los niños retrasos menta -- les y anormalidades físicas, claro no como una regla general, pero con mira de remediar eso, se justifica plenamente la determinación del legislador al estatuir las medidas de protección a la mujer y su descendencia.

Ahora bien, el descanso pre-partum lo encontramos establecido en la fracción II del artículo 170 de nuestra ley al decir: -- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores al parto.

## 3.- DESCANSO POST-PARTUM.

La protección que los ordenamientos Jurídico-Laborales de -

ben brindar a la mujer que trabaja, tiene que ser íntegra, esto es, comprender las hipótesis posibles a todos los estados fisiológicos de la mujer. En este orden de ideas, la protección que las leyes del trabajo imparten a la mujer antes del parto, sería incompleta y trunca, si no establecieran una adecuada protección a la mujer después del parto.

Este descanso debe considerarse de vital importancia dado que, con la maternidad la mujer sufre un desgaste físico y mental imposibilitándola para realizar el trabajo durante el puerperio, y en el cual debe recuperarse para no perjudicar su salud.

La Ley Federal del Trabajo nos da el concepto de descanso post-partum, al establecer: las mujeres disfrutarán de seis semanas de descanso después del parto, percibiendo su salario íntegro.

Lo señalado anteriormente se completa con el sentido que involucra la disposición contenida en la fracción V del artículo 170: Durante los periodos de descanso, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III que nos dice: los descansos se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentre imposibilitada para trabajar por causa del embarazo o del parto; tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.

De lo anterior, podemos concluir que descanso post-partum: Es el periodo comprendido entre el parto y la recuperación física de la mujer madre, es decir, el desarrollo normal de recuperación después del alumbramiento, y el puerperio.

#### 4.- LEGISLACION COMPARADA.

ALEMANIA.- En Alemania se reglamentó primeramente el trabajo de las mujeres en el Código Industrial de 1891, modificado por algunas leyes posteriores. La protección Legal según este código, sólo comprendía a las mujeres que desempeñaban trabajos industriales, pero fue ampliada a las ocupadas en el comercio.

Entre las prohibiciones que reglamentaba este código, se encontraba la relativa a la prohibición a las obreras de ser ocupadas, en el trabajo antes y después de su parto durante un período de ocho semanas en total. (1).

FRANCIA.- En Francia, el Código de trabajo en el libro II, prohíbe emplear mujeres durante un período de 8 semanas antes y después del parto. Las mujeres no pueden ser ocupadas en él, durante las 6 semanas posteriores al alumbramiento. (2)

AUSTRIA.- En su ley de 1885 establecía un descanso post-partum de 4 semanas.

BELGICA.- Al igual que en Austria, su Ley de 1889 establecía un descanso de 4 semanas.

ESPAÑA.- La Ley Monárquica de 1900 estableció un descanso post-partum de tres semanas.

ITALIA.- El Código de Trabajo lo establece de cinco semanas.

BRASIL.- Se prohíbe el trabajo de la mujer grávida en el período de seis semanas antes o después del parto, períodos que en casos excepcionales pueden ser aumentados en dos semanas cada uno, mediante certificado médico. Durante este período, la mujer tendrá

(1).- Juan D. Pozzo. El Derecho del Trabajo. Buenos Aires 1940. -- Pag.227.

(2).- Juan D. Pozzo. Obra Citada. Pag. 232.

derecho a los salarios calculados sobre el promedio de los últimos meses de trabajo.

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

En caso de aborto no criminal, la mujer tendrá un reposo remunerado de dos semanas, quedándole asegurado el derecho de volver a la función que desempeñaba antes. (3).

BOLIVIA.- La Ley del Trabajo de Bolivia dice: Las mujeres embarazadas descansarán desde 15 días antes, hasta 45 días después del alumbramiento o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevienen casos de enfermedad. Conservarán sus derechos al empleo y percibirán el 50% de sus salarios. (4).

CHILE.- El Código de Trabajo de Chile dice respecto del tema que en este capítulo estamos tratando: Las obreras durante el embarazo, tendrán un descanso que comprenderá seis semanas antes del alumbramiento y seis semanas después. En ese período se prohíbe el trabajo de las obreras embarazadas, en los establecimientos industriales o comerciales. Durante el mismo período el patrón está obligado a reservar el puesto a la obrera embarazada.

El patrón estará obligado a pagar un subsidio que se determinará en la proporción necesaria para que, sumado a lo que acuerde la Ley del Seguro Social obligatorio, complete el 50% durante todo el período señalado. Si la obrera no tuviera derecho a subsidio del seguro, lo costeará íntegramente el patrón. (5).

(3).- Juan D. Pozzo. Obra citada. Pag. 232

(4).- Juan D. Pozzo. Obra citada. Pag. 235.

(5).- Juan D. Pozzo. Obra citada. Pag. 236.

COSTA RICA.- El Código de Trabajo nos dice: Toda trabajadora embarazada, gozará obligatoriamente de un descanso durante 30 días posteriores al alumbramiento. Las interesadas sólo podrán abandonar el trabajo, presentando un certificado médico en que conste que el parto se producirá probablemente dentro de 5 semanas, contadas hacia atrás de la fecha aproximadamente para éste señalada. Dicho descanso puede acumularse a las vacaciones de ley, y la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho por lo menos a las dos terceras partes de su salario, o lo que falte, si está acogida a los beneficios de la Caja de Seguridad Social y a volver a su puesto, una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo; o a un equivalente con remuneración. Si se tratase de aborto no intencional, o de parto prematuro no viable, los descansos moderados se reducirán a la mitad.

En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor al concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico, deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones anteriores y todo el plazo que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses. (6).

VENEZUELA.- La Ley Venezolana de Trabajo, nos dice referente al trabajo de las mujeres: Se prohíbe emplear mujeres en estado de gravidez en trabajos que, por requerir esfuerzo físico

(6).- Juan D. Pozzo. Ob. Cit. Pág. 240.

co considerable, o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto, o impedir el desarrollo normal del feto.

Las mujeres dejarán de trabajar desde seis semanas antes del alumbramiento hasta seis semanas después del mismo, presentando el correspondiente certificado médico. Durante este descanso, o por un tiempo mayor, a causa de una enfermedad que según certificado médico sea a causa del embarazo o del parto y que la incapacite para su mantenimiento y del niño, tendrá una indemnización.- La indemnización contenida en este artículo sólo tendrá efecto -- cuando sea estable el Seguro Social de Maternidad.

ARGENTINA.- La Ley del Trabajo dispone que: En los Establecimientos industriales y comerciales o en sus dependencias, que -- sean rurales o urbanas, públicas o privadas, aún cuando tengan carácter profesional o debeneficencia, queda prohibido el empleo de mujeres, treinta días antes del parto y cuarenta y cinco después del mismo. La justificación se hará por medio del certificado médico que haga constar que el parto se producirá probablemente en un plazo de seis semanas.

Si la mujer permanece ausente de su trabajo por un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que, según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto y la incapacite para reanularlo, no se podrá declararla cesante por ese motivo. (7).

7.- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- La primera -- conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en Washington en octubre de 1919 aprobó el proyecto relativo a la (7).- Juan D. Pozzo.- Ob. Cit. Pag. 245.

prohibición del empleo de mujeres antes y después del parto, en los establecimientos industriales o comerciales.

En todos los establecimientos industriales o comerciales, públicos o privados o en sus dependencias, la mujer no será autorizada a trabajar durante un período de seis semanas después del parto.

Tendrá derecho de abandonar su trabajo, con la presentación de un certificado médico en el cual se declare que su parto se producirá probablemente dentro de 6 semanas.

Recibirá, durante todo el período que permanezca ausente, en virtud del parto, una indemnización suficiente para su mantenimiento y el del niño en buenas condiciones de higiene, dicha indemnización será proveída por los fondos públicos o por un sistema de seguro. Tendrá además, derecho a los cuidados de un médico o partera.

Ningún error por parte del médico o de la partera, en la estimación de la fecha del parto, podrá impedir a la mujer de recibir la indemnización a la que tiene derecho.

En el período de lactancia, en caso de que la madre amamante a su hijo, tendrá dos reposos por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo.

Estos preceptos implican la necesidad que se establezcan Guarderías donde las madres trabajadoras puedan dejar a sus hijos durante las horas que laboran. Por lo que el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo establece que "Los servicios de guardería Infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social

de conformidad con la Ley y disposiciones reglamentarias.

Completando este artículo el 172 establece: En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un -- número suficiente de asuntos o sellos a disposición de las ma -- dres trabajadoras.

En caso de que la mujer se encuentre ausente de su trabajo y permanezca alejada de él, por un período más largo, por causa de una enfermedad consecuencia del embarazo o del parto, y que la coloque en la imposibilidad de reanudar su trabajo, tendrá -- derecho a regresar al puesto que desempeñaba, siempre que su ausencia no rebase la duración máxima fijada por la autoridad competente de cada país.

En nuestro país contamos también con el Seguro Social, ya que el artículo 123 Constitucional en su fracción XXIX, nos indica: Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley de Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.

La Ley del Seguro Social fué promulgada en el "Diario Oficial de la Federación" el 19 de enero de 1943, creando un servicio público nacional, obligatorio, descentralizado, personificándolo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, consagrando una personalidad de Derecho Público por razón de la función de seguridad social que permite atender las necesidades que afectan a los trabajadores, de manera que puedan alcanzar mayores beneficios, tanto en lo que se refiere a prestaciones en dinero como a

los servicios médicos y sociales.

Por lo que toca a la mujer asegurada, el régimen de seguridad social constituye uno de los propósitos esenciales de protección y garantías para la mujer trabajadora, sobre todo en lo que concierne a las tres etapas de la maternidad: embarazo, parto y puerperio.

La Ley del Seguro Social trata en su capítulo IV, artículos 56 y siguientes; el derecho que tiene la mujer durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, a recibir un sin número de prestaciones, tales como: asistencia obstétrica, un subsidio en dinero que le será cubierto 42 días antes del parto y 42 días después al mismo. Además de este subsidio, la asegurada recibirá, durante 8 días anteriores y 30 días posteriores al parto, una mejora que ascenderá al ciento por ciento al subsidio fijado en dinero, siendo necesario para esto, que la asegurada no esté recibiendo subsidio por concepto de enfermedad, y que no ejecute trabajo alguno, ni perciba sueldo, ya que el seguro sólo tiene por finalidad subvenir a las necesidades de la mujer, cuando se encuentre privada de salario. Aparte recibe ayuda para la lactancia, siempre que, según dictamen médico existe incapacidad física para amamantar al hijo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquel.

Como es fácilmente deducible, el criterio que han tomado los legisladores de los diversos países que han reglamentado los des-

cansos antes y después del parto, con goce de sueldo, se deriva de la consideración, en orden a las posibilidades e hipótesis de recuperación física de la mujer trabajadora.

Debieron hacer notar que, dada la comparación realizada sobre el tema que nos ocupa, no debemos escatimar elogio para el legislador mexicano que consigno las prestaciones y descansos a que tienen derecho las mujeres antes y después del parto, ya que se encuentra nuestra legislación del trabajo, entre las disposiciones más avanzadas en la materia.

#### 5.- DESCANSO EN LA LACTANCIA Y DERECHO A GUARDERÍAS INFANTILES.

La Legislación promulgada para la creación de las salas-cuna y guarderías infantiles, donde las mujeres que trabajan pueden amamantar a sus hijos, caracteriza a la política social de gran número de países y entre ellos esta el nuestro. En estos países, se da importancia a las condiciones de higiene de estas instituciones y la regla es que las autoridades tomen medidas para garantizar su funcionamiento satisfactorio, definiendo las normas que han de observarse en la construcción y dotación de equipo y en lo relativo a su personal.

Por ello y para evitar imprecisión, se establece en nuestro país, en el artículo 123 de la Constitución fracción V, en su párrafo tercero, la obligación de los descansos en la lactancia diciendo: En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

También la Ley Reglamentaria repite en su artículo 170 fracción IV, lo dispuesto por la Constitución, al decir: En el período de lactancia tendrá dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

Así para que la trabajadora pueda atender a sus hijos en los descansos permitidos por la ley, son necesarias las guarderías, y como nos lo señala nuestra ley el encargado de prestar este servicio es el Seguro Social. El artículo 171 a la letra dice: "Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

Por eso, y para mayor razón de lo tratado anteriormente, consideramos que de no existir las disposiciones anteriores quedaría truco y sería inoperante lo dispuesto en el Reglamento para guarderías infantiles y las disposiciones legales de Seguridad Social. Esta obligación de establecer tales centros, debe tomarse como punto de partida para colaborar con la mujer madre que trabaja fuera de su hogar, es la solución más práctica del problema del cuidado de sus hijos durante las horas de trabajo, ya que el rendimiento de las trabajadoras, depende, indudablemente en gran proporción de la seguridad que tengan de haber dejado a sus hijos en buenas manos, de estar en locales limpios y en las debidas condiciones de higiene y salubridad, al mismo tiempo que reciben la alimentación más sana y conveniente.

De esta manera, puede deducirse que la conveniencia de establecer salas cunas y guarderías para los hijos de las mujeres que trabajan fuera del hogar, familiar, debe ser efectiva. Es indispensable que estas instituciones actúen colocadas bajo un control apropiado y sean objeto de una vigilancia constante y celosa de los intereses en juego, de manera que los locales y las instalaciones sean lo más conveniente a sus fines; se conserven en perfecto estado y se utilice en forma racional.

También es conveniente y de importancia que la persona a quien se confía la dirección de cada centro, posea cualidades y calificaciones apropiadas por su formación y experiencia, para ocuparse y velar por el bien de la infancia; así como la apertura y cierre de los locales, han de responder a las necesidades de las madres trabajadoras.

#### 6.- LA LEY DEL I.S.S.S.T.E.

Esta Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, entró en vigor el 10. de Enero de 1960, la cual sustituyó a la Ley de Pensiones Civiles respectiva.

Por medio de esta ley se asegura también a las madres trabajadoras al Servicio del Estado en los siguientes términos:

ARTICULO 26.- La mujer trabajadora, la esposa del trabajador o del pensionista o a falta de la esposa, la concubina de uno u otro, según las condiciones de la fracción I del artículo 23, tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

I.- Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo.

La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores al servicio de los poderes de la Unión.

II.- Ayuda para la lactancia, cuando según dictamen médico exista incapacidad física para amamantar al hijo, ésta ayuda será proporcionada en especie hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre o a falta de ésta, a la persona encargada de alimentar al niño;

III.- Una canastilla de maternidad al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto.

Este artículo, al igual que el establecido por la Ley del Seguro Social en su artículo 56, tiene por objeto proporcionar a la servidora del estado, condiciones higiénicas y atención médica adecuada a las necesidades de la madre trabajadora, así como la ayuda en especie necesaria para la manutención del recién nacido.

ARTICULO 27.- "Para que la trabajadora, la esposa o concubina derechohabiente tenga derecho a las prestaciones que establece el artículo anterior, será necesario que, durante los seis meses anteriores al parto, se hayan mantenido vigentes los derechos de la trabajadora asegurada o del trabajador del que se deriven estas prestaciones

Este artículo resulta inadecuado para resolver las necesidades, que en un momento dado pueda tener la asegurada o la esposa,-

concubina del asegurado, que en forma reciente hubiera iniciado -  
su trabajo al Servicio del Estado, dejándolas sin protección por-  
lo establecido en este precepto.

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

### EL TRABAJO DE LA MUJER Y SU REMUNERACION.

- 1.- Salario Igual.
- 2.- Retribución por jornada.
- 3.- Retribución del trabajo extraordinario.
- 4.- El Monto del salario y el plazo para el pago.
- 5.- Pago del salario en los descansos pre y post-partum  
y en la lactancia
- 6.- Participación de Utilidades.

## 1.- SALARIO IGUAL.

El ya citado tantas veces, artículo 123 Constitucional, nos dice que; El Congreso de la Unión, sin contravenir, a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo. Y en su fracción VII nos dice que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Preocupación e interés muy particular ha despertado la pretensión de definir y acercar criterios, con idoneidad, respecto del concepto "Salario igual por trabajo igual", sin dejar de tener en cuenta la importancia que para el movimiento obrero en general, ha tenido la conquista de esta formula, y a si mismo sin soslayar la importancia que el mismo reviste para el objeto del presente trabajo.

El planteamiento del problema de la expresión:

Para trabajo igual debe corresponder salario igual, implica dilucidar dos cuestiones:

- 1a.- La remuneración igual por la realización de tareas iguales prestadas ya por el hombre, ya por la mujer.
- 2a.- La remuneración igual para tareas iguales realizadas por la mujer.

Para comprender los alcances de estas cuestiones y por razones de métodos, veamos la concepción que del principio de Igualdad de Salarios nos da la Organización Internacional del trabajo.

La convención No. 100 de la O.I.T. adopta la igualdad de salarios contenida en el siguiente concepto: Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Las disposiciones de este convenio dice que cada Estado Miembro de la O.I.T., deberá, por medios adaptados a los métodos en vigor para la fijación de la remuneración, alentar la aplicación de este principio a todos los trabajadores.

La fracción VII del artículo 123 Constitucional nos resuelve satisfactoriamente la problemática de las cuestiones precisadas, toda vez que está redactada conteniendo un criterio objetivo, pues no toma en cuenta diferencia de sexo o nacionalidad como expresamente consigna y además se basa el referido principio respecto de la prestación del servicio exclusivamente, ya sea por trabajadores hombres o mujeres sin tomar en cuenta los resultados del servicio prestado, que para valorarlos es menester utilizar un criterio a todas luces subjetivo, como lo es el principio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo. De lo que concluimos que la Igualdad de Salario corresponde para labores idénticas realizadas por mujeres o por mujeres y hombres; de acuerdo con el precepto constitucional mexicano.

Esto lo ratifica el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice: "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual.

El principio que sustenta la O.I.T.; toma en cuenta los resultados del servicio al decir: trabajo de igual valor, expresión que hace negatoria la generalidad del principio en análisis, puesto que de los servicios idénticos prestados por el hombre y la mujer se derivan resultados desiguales, por la mayor fuerza del hombre, etc. y aún del servicio idéntico prestado por mujeres, pues no existe estandarización de aptitudes ni de esfuerzos que den origen a idénticos resultados; presupuesto lógico de la expresión "Igual Valor" para establecer la igualdad de salarios.

## 2.- JORNADA DE TRABAJO Y SU REMUNERACION.

En términos genéricos se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La organización Internacional del Trabajo dice: Se entiende por jornada, el tiempo que los trabajadores están a disposición del patrón, la jornada es de 8 horas diarias o de 48 a la semana.-(1).

La Constitución establece en su artículo 123 fracción I "La duración de la jornada máxima será de ocho horas, y la fracción II dice que, la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 59 nos dice que, el trabajador y el patrón podrán fijar la duración de la jornada de trabajo, sin que exceda de los máximos legales.

(1).- Convención No. 30 de la O.I.T.

La jornada de Trabajo ordinario es la que se ajusta a los máximos establecidos por la ley, y pueden ser diurno, nocturno y mixto.

La jornada de trabajo diurno es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La duración máxima de la jornada diurna será de 8 horas.

La jornada de trabajo nocturno es la comprendida entre las veinte y las seis horas. La duración máxima de la jornada nocturna será de 7 horas.

La jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que esta abarque menos de tres horas y media en el período nocturno, pues si comprende tres horas y media o más se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de 7 horas y media.

Para la mujer trabajadora sólo está permitida por la Ley Federal del Trabajo la jornada diurna y mixta, en establecimientos comerciales, hasta las diez de la noche, atendiendo a lo establecido en la fracción II del artículo 123 Constitucional.

La jornada de trabajo extraordinaria la entendemos como la prolongación de la jornada ordinaria que nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Pagándose estos con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 nos da la definición de salario: Salario es la retribución que debe pagar -

el patrón al trabajador por su trabajo.

Nuestra Carta Magna al abordar el problema de la remuneración, establece en su fracción VI del artículo 123, las bases sobre las cuales se estará para la fijación de los salarios mínimos para las comisiones regionales. De su lectura se desprende que el salario mínimo es fijado para ser pagado, por la jornada diaria de trabajo. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, en el orden material, cultural y social y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Para los trabajadores del campo disfrutará de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Indudablemente que la fijación de un salario mínimo por nuestra ley es importante, ya que existe un mínimo económico que pretende garantizar, como es el derecho a tener una vida decorosa y congruente con la especie humana a la que pertenece el trabajador y a la que tiene derecho su familia.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales que los integran representantes de los trabajadores y patronos, y del Gobierno, y se someterán a la aprobación de la Comisión Nacional.

### 3.- RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO.

La fracción XI del artículo 123 Constitucional dice: Cuan-

lo, por causas extraordinarias, deban aumentarse las horas de --  
jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente un - -  
ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En -  
ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres ho -  
ras diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores  
de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán ad--  
mitidos en esta clase de trabajo.

La ley desea proteger a la mujer contra el trabajo excesi--  
vo, pero en manera alguna impedirle ejecutar aquellas labores --  
que, son impuestos por la moral y los principios de humanidad.

De ningún modo podemos considerar ocioso el que el legis -  
lador haya consignado una prohibición expresa en el precepto - -  
constitucional, respecto a la ampliación de la jornada de la mu-  
jer trabajadora al servicio de su patrón, en virtud de que el - -  
bien que protege es la energía y la integridad física de la mu -  
jer. En resumen, me atrevo a sugerir que en caso de que la mu-  
jer trabajadora preste un servicio extraordinario, la sanción al  
patrón no debe consistir en una retribución mayor, ya que con --  
dinero, en la mayoría de los casos, no se recuperan las fuerzas--  
perdidas, sino con descanso subsecuente al trabajo extraordina -  
rio. De ahí que debía de existir otra clase de sanción.

#### 4.- EL MONTO DEL SALARIO Y EL PLAZO PARA EL PAGO.

Considerando que el único patrimonio que posee el mayor -  
número de personas de las que integran la clase laborante, es la  
suma de aptitudes para trabajar y, en consecuencia, para subsis-

tir, necesariamente necesita del resultado de su esfuerzo al laboral o sea, el salario.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, o por unidad de obra, por concesión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando es por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se especificará la calidad del material y la cantidad, el estado de los útiles y herramientas que el patrón proporcione para ejecutar la obra, y de cuanto tiempo dispone el trabajador de ellos.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario además de ser remunerador, nunca será menor al fijado como mínimo y para fijarlo se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Partiendo de las definiciones de que, el monto del salario es está constituido por la cantidad de dinero que se paga al trabajador, en forma periódica y regular, observamos que es importante fijar un plazo de pago para que el trabajador pueda ajustarse a un presupuesto conveniente a sus necesidades. Así, la ley Federal del Trabajo en su artículo 88, fija el plazo para el pago del salario, que podrá ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince para los demás trabajadores.

5.- PAGO DEL SALARIO EN LOS DESCANSO PRE Y POST-PARTUM.

Como ya dijimos antes, en la mayoría de los casos, los trabajadores solo cuentan con su salario como resultado de su trabajo, de ahí que sería muy injusto que en caso de enfermedades se les dejara de pagar.

Es indispensable que la mujer perciba su salario completo durante ese período, en virtud de que muchas de las ocasiones es la fuerza de sostén con que cuenta y de donde obtiene los recursos para su subsistencia y la de su familia.

Nuestra Constitución, en la fracción V del artículo 123, establece la obligación de pagarle su sueldo a la mujer trabajadora en casos de enfermedad por embarazo. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que -- exijan esfuerzo físico considerable. En el mes siguiente al parto disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato.

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

Así mismo el artículo 170 de la Ley del Trabajo nos da los derechos de que gozará la madre trabajadora en la fracción II nos dice: que disfrutará de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto. Sin embargo este período de -- descanso se puede prorrogar por el tiempo necesario en el caso de que se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo.

zo o parto.

Durante el período de descanso a que se refiere la fracción II, percibirá su salario íntegro. En los casos de prórroga que señalamos en el párrafo anterior, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un plazo no mayor de sesenta días.

A efecto de que el recién nacido, pueda ser alimentado a sus horas, se concede a la mujer dos descansos de media hora - cada uno diarios; y con esto se puede evitar enfermedades al niño, por falta de atención alimenticia.

Ahora bien, para el pago del salario en los períodos de descanso pre y post-partum, así como para los descansos de lactancia, observamos el ordenamiento que hace obligatorio el Seguro Social, para derivar la obligación de pagar el salario que corresponda a los trabajadores asegurados para los períodos de enfermedad. El artículo 123 Constitucional fracción XXIX considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprende seguros de invalidez, de vida - de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, de accidentes y otros con fines análogos.

El Capítulo IV de la Ley del Seguro Social, especifica -- los derechos que tiene la trabajadora asegurada para los períodos de enfermedad y los descansos obligatorios en la maternidad, el alumbramiento y el puerperio.

ARTICULO 56.- "La mujer asegurada tendrá derecho durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, a las siguientes prestaciones:

I.- Asistencia obstétrica necesaria, a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos de la fracción II de éste artículo para el cómputo de las treinta semanas a que se refiere el artículo 59.

II.- Un subsidio en dinero igual al que correspondería en caso de enfermedad no profesional, que la asegurada recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. Sobre éste subsidio se le entregará una mejora, durante los ocho días anteriores al parto y los treinta días posteriores al mismo, que ascenderá al cinco por ciento del subsidio en dinero fijado en el párrafo anterior.

Dicho subsidio se proporcionará si se reúnen las condiciones siguientes: que la asegurada no esté recibiendo subsidio por concepto de enfermedad y que no ejecute trabajo alguno, mediante retribución, durante esos dos períodos. El subsidio se pagará por períodos vencidos, que no excederán de una semana.

III.- Ayuda para la lactancia, cuando, según dictamen médico, existe incapacidad física para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al parto, y se entregará a la madre, o a --

falta de ésta, a la persona encargada de alimentar al niño, y:

IV.- Al nacer el hijo, el Instituto otorgará a la madre - una canastilla, cuyo costo será señalado periódicamente por el Consejo Técnico.

El Derecho que consagra el artículo antes transcrito a -- recibir asistencia obstétrica, tiene por efecto, velar por la salud de las madres y que los seres que vienen al mundo sean -- higiénicamente atendidos, así como de evitar gastos médicos -- que no podrán solventar en casi todos los casos. Por otra parte, el subsidio en dinero que recibe, tiene por objeto el cubrir las necesidades vitales de la propia asegurada y la familia, en virtud de que para tener ese derecho, es necesario que no ejecute trabajo alguno, por lo que no se encuentra privada de su salario.

La ayuda para la lactancia hasta por seis meses, poste -- riores al parto, prestación que está destinada a proveer de -- alimentación adecuada a los hijos de los trabajadores, tiende a resolver en parte, el grave problema de la mortalidad infantil, que en nuestro país acusaba cifras elevadas, por la deficiente atención médica y alimenticia.

ARTICULO 57.- El goce, por parte de la asegurada, del subsidio señalado por la fracción segunda del artículo anterior -- exige al patron de la obligación de pago de salarios a que se refiere el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

Del artículo anterior, se desprende, que el Instituto se-

subroga, es decir, asume las obligaciones del patrón, cuando la trabajadora se encuentra asegurada, lo cual obedece a que las prestaciones que otorgan son superiores a las establecidas por la L. y Federal del Trabajo.

ARTICULO 58.- La esposa del asegurado y la del pensionado al que alude el artículo 54, o a falta de ésta, la mujer con quien el asegurado o el pensionado haya vivido como si fuera su marido durante los cinco años anteriores al parte o con la que tiene hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio, tienen derecho a las prestaciones establecidas en los párrafos primero y tercero del artículo 56. Pero si el asegurado o pensionado tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la prestación.

El reconocimiento de ciertos derechos a la concubina forma parte de las finalidades de protección a la familia, pues es innegable que estos derivan de su calidad de compañera de la vida del trabajador, de madre de sus hijos y de directora del hogar, así mismo atendiendo a una realidad social del medio mexicano que consiste en que gran número de obreros, mantienen una situación de unión conyugal libre.

Por lo que se puede concluir, que la Ley del Seguro Social, equipara a la concubina con la esposa en cuanto al trato, médico-necesario.

ARTICULO 59.- "Para que la asegurada tenga derecho a las prestaciones en dinero que señala las fracciones II y III del artículo 56, se requiere que haya cubierto por lo menos treinta ce-

tizaciones semanales, en el período de doce meses anteriores a la fecha desde la cual comienza el pago del subsidio establecido en la fracción II del artículo 56".

A nuestro juicio el precepto en cuestión no consagra una protección completa para las madres trabajadoras, en virtud de que deja en el desamparo a las que no han cubierto la cuota -- indicada, pues puede de hecho suceder que antes del año la asegurada necesite del subsidio y de las prestaciones para la ayuda de la lactancia. Ante esta necesidad, se propone que debe -- rían proporcionarles todas las prestaciones desde que la trabajadora queda inscrita en el Instituto; por lo que resulta evidente que el Seguro Social al brindar esa protección completa, -- habrá de contribuir al resolver una de las cuestiones de mayor importancia que es la relativa al precario tipo de condiciones -- económicas en los sectores pobres, y de evitar también, como ya se ha hecho notar, la mortalidad infantil.

Con las reglas generales anotadas podemos concluir, en sin tesis, que para el caso de no estar inscrita la trabajadora en el Instituto de Seguridad Social que corresponda, ya al IMSS. o al ISSSTE. según el carácter del empleado; el patrón o el receptor del servicio, debe pagar el salario íntegro correspon --- diente a los periodos de enfermedad, bastando para ello, acreditar, la enfermedad por medio de certificado médico.

#### 6.- PARTICIPACION DE UTILIDADES.

De acuerdo con el principio de que los trabajadores tienen

los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores, en cuanto a la prestación de sus servicios, resulta como consecuencia -- que la mujer trabajadora tiene derecho a participar en las utilidades de las empresas en que laboren.

Esa participación será de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas.

Para los efectos de la Ley, se considera utilidad la renta - gravable, de conformidad con las normas de la Ley de Impuesto sobre la Renta.

En el artículo 123 de la Constitución fracción IX nos dice:- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

La Comisión Nacional, que la integran representantes de los trabajadores y patrones y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deban repartirse entre los trabajadores.

Además practicará investigaciones y estudios necesarios para conocer las condiciones generales de la economía nacional, tomará en consideración el desarrollo industrial del país, el interés que debe percibir, el capital y su reinversión.

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

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

1.- La protección que la Constitución, como la Ley Federal del Trabajo, otorga a la mujer, se justifica por sus funciones especiales, sin que en esa protección tenga nada que ver inferioridad alguna con relación al hombre.

2.- La mujer, actualmente, puede combinar las funciones del hogar con cualquier otra clase de tareas, gracias a las facilidades que existen para su educación profesional.

3.- La prohibición del trabajo de las mujeres en labores peligrosas o insalubres, no sólo debe ser para la madre trabajadora, sino para la mujer en general.

4.- Debe reformarse la fracción II del artículo 123 Constitucional, acorde con la fracción III del artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es una realidad que la mujer -- trabaja en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.

5.- Vemos, que lo establecido por la fracción XI del artículo 123 Constitucional, y lo establecido por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, establecen una prohibición absoluta del empleo de las mujeres en las jornadas extraordinarias, las cuales deberían operar sin permitir que el patrón pudiera encontrar la forma de eludir esta prohibición.

6.- En el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, -- cuando ha transcurrido el mes y medio de descanso posterior al-

parto, si la trabajadora se encuentra imposibilitada para reanudar sus labores, porque continúe la enfermedad derivada de la maternidad, considero conveniente, se le conceda, el disfrute de la mitad de su salario hasta por tres meses.

7.- La protección a la mujer que dan los Tratados Internacionales es mayor que la que otorga nuestra Ley Federal del Trabajo, sin embargo, esta posible falta la cubre la Ley del Seguro Social con la ayuda del I.S.S.S.T.E.

8.- El Estado debe tener una celosa vigilancia con respecto a el local y personal de las Guarderías, Casa de Cuna, Jardín de niños, etc. para bienestar de los niños y, en general de todas las madres trabajadoras.

9.- Es una realidad, la igualdad de derechos del hombre y la mujer en el mundo, y su única distinción es su condición biológica, el don tan grande de ser madre.

10.- En conclusión podemos decir, que no obstante que la mujer trabajadora esta en paridad de condiciones reguladas por la Ley del Trabajo, en cuanto a su calidad de trabajadoras, es obvio como ya se ha precisado, que dada la naturaleza misma de la mujer, y el significado de su sexo, debe regularse la prestación de sus servicios de manera diferente.

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

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

BOURJA SORIANO MANUEL, Teoría General de las Obligaciones Tomo I Editorial Porrúa, S.A. México 1953.

DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Décima Edición, 1967.

D. POZZO JUAN, El Derecho del Trabajo, Buenos Aires 1948

MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO, El Derecho Social, Editorial Porrúa S.A. México 1967.

REVISTA DEL TRABAJO, El Progreso de la Mujer, Tomo V, México 1951.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, Número Especial 1963, Números 1 y 2 1964.

REVISTA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ratificada por México.

SANCHEZ ALVARADO ALFREDO, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Edición 1967, Tomo I.

SENHOR F. ALBERTO, Compendio de un Curso de Sociología, Segunda Edición.

LEGISLACIONES CONSULTADAS

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 1968.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Alberto Trueba Urbina, J. Trueba Barrera, 1963

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Alberto Trueba Urbina, 1970.

LEY DEL SEGURO SOCIAL, 1967.

I N D I C E .

C O N T E N I D O.

C A P I T U L O I

BREVES CONSIDERACIONES SOBRE EL TRABAJO DE LA MUJER.

- 1.- Antecedentes Históricos.
- 2.- El Principio General de Igualdad del trato sin im-  
portar sexo.
- 3.- Diversos factores tomados en cuenta por el legis-  
lador para redactar la Ley Reglamentaria.

C A P I T U L O II

LA MUJER Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

- 1.- Sujeto de derecho de trabajo.
- 2.- La mujer como sujeto del derecho laboral.
- 3.- La mujer prestando un servicio subordinado.
- 4.- La mujer como sujeto capaz de derechos y obligaciones.
- 5.- La mujer menor de edad.
- 6.- La mujer casada.
- 7.- La mujer formando parte de una directiva sindical.
- 8.- Limitaciones a la libertad para contratar de la---  
mujer trabajadora.
- 9.- La mujer en el desempeño de otras actividades so-  
ciales.
- 10.- La capacidad procesal de la mujer trabajadora.

C A P I T U L O III

NECESARIA PROTECCION A LA MADRE TRABAJADORA.

- 1.- Labores prohibidas para la mujer.
- 2.- Trabajo insalubre o peligroso.
- 3.- Trabajo Nocturno Industrial.
- 4.- Trabajo Nocturno Comercial.

- 5.- Jornada Mixta.
- 6.- Prohibiciones del Trabajo Extraordinario.

C A P I T U L O IV.

PROTECCION ESPECIAL PARA LAS MADRES TRABAJADORAS.

- 1.- Trabajo que requiere esfuerzo físico.
- 2.- Descanso pre-partum.
- 3.- Descanso post- partum
- 4.- Legislación comparada.
- 5.- Descanso en la lactancia y derecho a las guarderías infantiles.
- 6.- La Ley del I.S.S.S.T.F.

C A P I T U L O V.

EL TRABAJO DE LA MUJER Y SU REMUNERACION.

- 1.- Salario igual.
- 2.- Retribución por jornada.
- 3.- Retribución del trabajo extraordinario.
- 4.- El Monto del salario y el plazo para el pago.
- 5.- Pago del salario en los descansos pre y post-partum y en la lactancia.
- 6.- Participación de Utilidades.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

MEXICO