

## SEGUNDA PARTE

### **Tramitación dada a las resoluciones relativas al trabajo de las mujeres y al trabajo de los niños y de los jóvenes**

---

La Conferencia de Santiago adoptó veintidós resoluciones relativas tanto al trabajo de las mujeres (15 resoluciones) como al trabajo de los niños y de los jóvenes (7 resoluciones). Los trámites seguidos en relación con estas cuestiones serán examinados en las páginas siguientes, que se ocupan sucesivamente de las resoluciones referentes a estas dos clases de trabajadores. Se advierte frecuentemente que varias de las resoluciones comprenden aspectos diversos de una misma cuestión y, por este motivo, el examen ha sido realizado materia por materia, más bien que resolución por resolución.

---

## CAPÍTULO I

### TRABAJO DE LAS MUJERES

---

La Conferencia de Santiago había adoptado respecto a las condiciones de trabajo de las mujeres las quince resoluciones siguientes :

La Conferencia del Trabajo de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en Santiago de Chile en enero de 1936, teniendo en cuenta las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y de las Convenciones y Recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el trabajo de las mujeres, así como las medidas tomadas por los Estados de América para poner en vigor esas Convenciones y Recomendaciones, adopta las siguientes resoluciones, que somete al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo :

#### 1. Salarios

Considerando que es de gran utilidad el fijar salarios mínimos en las industrias y en las ramas del comercio en que trabajan habitualmente las mujeres,

La Conferencia hace votos por que los Estados de América ratifiquen la Convención de 1928, sobre los métodos para fijar los salarios mínimos, y por que tengan en cuenta la Recomendación complementaria adoptada en aquella misma ocasión, especialmente en lo que se refiere a la aplicación de medidas para fijar los salarios en las industrias en que el trabajo está encomendado a las mujeres.

La Conferencia llama además la atención de los Gobiernos, de los patronos y de los obreros sobre los siguientes principios :

- 1) Al mismo trabajo, igual salario para hombres y mujeres.
- 2) El pago del salario debe hacerse de acuerdo con la naturaleza del trabajo y no teniéndose en cuenta el sexo de los trabajadores.
- 3) Se debe fijar un tipo de salario mínimo para cada puesto en las industrias y el comercio.
- 4) El máximo del plazo para el pago de la remuneración de los salarios debe ser de un mes.
- 5) Las mujeres, solteras o casadas (las menores de 18 años inclusive), recibirán directamente el valor de sus salarios.

#### 2. Jornada de trabajo

La Conferencia llama la atención de los Gobiernos, de los patronos y de los obreros sobre los siguientes principios :

- 1) La jornada máxima de trabajo de la mujer mayor de 18 años será, sin restricciones, de 8 horas diarias y 48 semanales.
- 2) La mujer debe tener igual jornada máxima de trabajo que el hombre.
- 3) Las excepciones previstas en las leyes de la jornada de ocho horas no deben hacerse extensivas a las operarias y empleadas de los servicios

telefónicos, telegráficos y de correos, salvo en aquellos casos en que se cumplan los preceptos que determinan una duración máxima de la labor de cuarenta y ocho horas en la semana.

### 3. Trabajo nocturno

Considerando que el trabajo nocturno constituye un peligro de « surmenage » para las mujeres que trabajan en la industria, el cual puede tener graves consecuencias para su salud,

La Conferencia hace votos por que los Estados de América que aún no lo han hecho, ratifiquen la Convención revisada de 1934, relativa a la prohibición absoluta del trabajo nocturno de las mujeres.

### 4. Protección de la maternidad

La Conferencia hace votos por que se ratifique el Convenio concerniente al empleo de las mujeres antes y después del parto, aprobado por la Conferencia del Trabajo en 1919.

La Conferencia llama además la atención de los Gobiernos, de los patronos y de los obreros sobre los siguientes principios :

1) En los países en los que el Tesoro público no satisfaga el pago de indemnización durante el plazo de descanso y en los que tampoco se haya establecido el seguro social de maternidad, corresponde dicho pago al empresario a cuyo servicio trabaja la mujer.

2) La indemnización que fije la autoridad competente en cada país, como asistencia de maternidad durante el plazo de descanso obligatorio, no debe ser menor del 50 por 100 del salario efectivo percibido por la mujer.

3) Se establece un plazo mínimo de noventa días anteriores y posteriores al parto, durante el cual queda prohibido el despido de la mujer.

Es entendido que el despido procede cuando existan justificados motivos ajenos al estado de maternidad.

Si el empresario violara tal prohibición, abonará a la mujer el equivalente a noventa días de salario.

4) El empresario queda obligado a establecer salas-cunas en todo centro de trabajo en donde laboren más de veinte empleadas u obreras.

5) Todos los derechos y beneficios acordados por la Convención sobre la maternidad, deben extenderse a todas las mujeres que trabajen por cuenta ajena, *exceptuándose* el servicio doméstico y la pequeña agricultura<sup>1</sup>.

Queda comprendida la pequeña agricultura, se usen o no motores inanimados en la explotación.

Cada Estado determinará la línea de demarcación entre la grande y la pequeña agricultura.

6) Se acordará a las empleadas públicas que se encuentren encintas tres meses de vacaciones con salario integro.

### 5. Asistencia médica de maternidad

Considerando :

Que la asistencia gratuita de médicos o comadronas en ocasión del parto es uno de los derechos más importantes desde el punto de vista de la salud de las madres obreras y de sus hijos, que asegura la Convención de Washington de 1919, sobre empleo de las mujeres antes y después del parto ;

<sup>1</sup> Al votarse sobre esta resolución en la décimosegunda sesión plenaria, ésta aprobó por 17 votos contra 6 una modificación propuesta por la Delegación obrera chilena, por la que se suprimen las palabras : « Exceptuándose el servicio doméstico y la pequeña agricultura ».

Que una asistencia médica y social eficiente de las madres obreras y de sus hijos recién nacidos exige algo más que el auxilio momentáneo del parto prestado en el ambiente poco propicio que constituye, por lo general, la vivienda obrera ;

Que el núcleo central de esa asistencia tiene que ser la Maternidad, con recursos y medios suficientes para tomar a su cargo la asistencia previa al parto, la del parto mismo y la posterior a éste, que integran un todo inseparable,

La Conferencia invita al Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que estudie la posibilidad y conveniencia de someter a la Conferencia Internacional del Trabajo un proyecto de Recomendación complementaria de la Convención de 1919 y relativo a la forma de prestación de la asistencia médica gratuita del parto.

#### 6. Seguro de maternidad

Considerando :

Que es deber del Estado velar por el mejoramiento de las condiciones de vida de la madre obrera, como asimismo de la vida y salud del niño,

La Conferencia llama la atención de los Gobiernos, de los patronos y de los obreros, sobre los siguientes principios :

Debe pagarse el sueldo íntegro a la mujer, cualquiera que sea la condición del trabajo o del empleo que desempeñe, y que esté próxima a ser madre, por lo menos seis semanas antes y seis semanas después del alumbramiento, costeándose el desembolso que esto represente por las Cajas de Previsión. El lactante tendrá derecho asimismo a recibir atención médica de las Cajas de Previsión, por lo menos un año de su primera infancia. Además, debe darse por este mismo periodo de tiempo un subsidio maternal, por lo menos de cincuenta por ciento de su salario, a objeto de mejorar el medio de su alimentación y cuidado.

La Conferencia recomienda igualmente que toda la legislación sobre seguros sociales aplicable a los hombres se haga extensiva a las mujeres, con carácter absolutamente igualitario, dedicándose una especial atención al seguro de maternidad y al de la cesantía forzosa.

#### 7. Trabajos peligrosos e insalubres

La Conferencia llama la atención de los Gobiernos, de los patronos y de los obreros sobre los siguientes principios :

Se prohíbe el trabajo de la mujer en las industrias insalubres y peligrosas y en las contrarias a la moral y a las buenas costumbres.

Cada Estado determinará el cuadro de las industrias insalubres y peligrosas en las cuales se prohíbe el trabajo de la mujer.

La Conferencia recomienda se considere como industrias peligrosas para el trabajo femenino, las siguientes :

- 1.º Limpieza de máquinas y motores en movimiento ;
- 2.º Construcción, reparación y pintura de edificios, públicos y privados, si hay que emplear andamios, siempre que el trabajo se realice a altura mayor de diez metros ;
- 3.º Carga y descarga de pesos excesivos, cuyo límite será fijado por las autoridades de cada país ;
- 4.º Empleo de sierras circulares ;
- 5.º Fabricación y transporte de explosivos y de materias inflamables ;
- 6.º Trabajo en las canteras.

#### 8. Higiene

La Conferencia llama la atención de los Gobiernos, de los patronos y de los obreros sobre los siguientes principios :

- 1) Los empresarios deben tener locales apropiados independientes,

en los centros de trabajo, para el aseo, cambio de ropa y servicio sanitario de las mujeres.

2) Los patronos deben proporcionar los asientos necesarios para el trabajo cómodo de las mujeres y de los niños, siempre que la naturaleza del mismo no les imponga la exigencia de permanecer de pie.

### 9. *Igualdad de responsabilidad*

La Conferencia hace votos por que los Estados adopten leyes nacionales en el sentido de obtener de los industriales que se dé a las mujeres trabajos de igual responsabilidad que al hombre.

### 10. *Trabajos en las prisiones*

La Conferencia hace votos por que los Estados que permitan el trabajo de las reclusas de establecimientos carcelarios legislen en el sentido de que se les abonen salarios por las personas o instituciones que aprovechan de dicho trabajo.

### 11. *Las mujeres y los planos de la vivienda obrera*

Considerando que la cuestión de la vivienda obrera es una de las más urgentes y de las que despiertan mayor interés en los Gobiernos de algunos de los Estados americanos ;

Considerando que las mujeres de la clase trabajadora serán las más directamente beneficiadas si los planos para la construcción de la vivienda obrera se elaboran teniendo en cuenta la necesidad de simplificar las faenas de la guardiana del hogar ;

Considerando que las mujeres están mejor colocadas que nadi para decir qué condiciones deben de reunir aquellos planos,

Resuelve que esta Conferencia haga votos por que los Gobiernos que estén elaborando planos para la vivienda obrera adopten como una regla fija el que las mujeres participen en los trabajos de elaboración de tales planos.

### 12. *Departamentos especiales de trabajo femenino en los ministerios del Trabajo*

Considerando que la situación y las condiciones de empleo de las mujeres en la industria es una cuestión cada día más importante y más compleja en muchos países del Continente americano ;

Considerando que es de la mayor importancia luchar por que esas condiciones no sean nocivas para la salud de las trabajadoras ;

Considerando que los estudios necesarios para promover la evolución social de las condiciones de trabajo de las mujeres serán más eficaces si se les encomienda a un Departamento del Ministerio del Trabajo, creado especialmente con ese objeto,

La Conferencia hace votos por que los Estados de América tomen las medidas del caso a fin de que se establezcan cuanto antes departamentos técnicos en los ministerios del Trabajo, encargados de las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de la mujer.

### 13. *Situación económica de las mujeres que trabajan*

Considerando que el hecho de conocer mejor la situación económica de las mujeres que trabajan contribuiría a facilitar la adopción de las medidas necesarias para mejorar esa situación,

La Conferencia hace votos por que la Oficina Internacional del Trabajo se esfuerce en reunir los elementos de informaciones disponibles sobre la situación económica de las trabajadoras en los diferentes países.

### 14. *Inspección del trabajo*

De conformidad con el principio contenido en el artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y teniendo

en cuenta, además, el hecho de que la Conferencia de la Inspección del Trabajo, reunida en La Haya el 14 de octubre de 1935, pudo comprobar los satisfactorios resultados de la inspección cuando ésta ha estado a cargo de las mujeres, en los países en los que se ha hecho esta prueba,

La Conferencia hace votos por que los Estados de América tengan en cuenta el apartado 12 de la Recomendación de 1923 relativa a la organización de los servicios de inspección, el cual establece que la inspección « debería comprender tanto hombres como mujeres », y que éstas, en igualdad de circunstancias, deberían « tener las mismas facultades y funciones y ejercer la misma autoridad que los inspectores » y « gozar de los mismos derechos para la promoción a cargos superiores ».

La Conferencia recomienda además que el servicio de inspección del trabajo femenino sea confiado a una Comisión de señoras debidamente calificadas para el efecto.

### 15. *Derecho de representación*

A fin de que todas las decisiones tomadas por la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el trabajo de las mujeres estén realmente de acuerdo con los intereses de las trabajadoras,

La Conferencia hace votos por que los Estados de América tengan en cuenta la disposición del artículo 3 párrafo 2 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que cuando haya de discutirse en la Conferencia una cuestión especialmente importante para las mujeres, por lo menos, una de las personas designadas como consejeros técnicos deberá de ser una mujer, sin perjuicio del derecho que las mujeres tienen a ser designadas, lo mismo que los hombres, como delegados o consejeros técnicos, cualesquiera que sean las cuestiones que figuren en el orden del día de la reunión.

## **A. — Tramitación dada por la Organización Internacional del Trabajo a las resoluciones**

En cumplimiento de un acuerdo del Consejo de administración referente a las resoluciones adoptadas en Santiago, dichas resoluciones fueron sometidas a la consideración de los Gobiernos de los Estados americanos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Pero algunas de estas resoluciones exigían, a su vez, trámites particulares. Una de ellas, la resolución referente a la asistencia médica durante el alumbramiento, invitaba al Consejo de administración a estudiar la posibilidad de inscribir esta cuestión en el orden del día de una reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Oficina la incluyó en la lista de problemas cuya inscripción en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo había sido objeto de propuestas formales, y habiendo sido sometida esta lista al Consejo de administración en cuantas ocasiones ha tenido que proceder al examen de las cuestiones susceptibles de ser inscritas en el orden del día de una reunión determinada de la Conferencia, el

Consejo podrá, cuando las circunstancias lo hagan oportuno, dar satisfacción a este deseo.

En otra resolución se expresaba el deseo de que la Oficina Internacional del Trabajo procurase reunir los elementos disponibles sobre la situación económica de las mujeres trabajadoras en los diversos países. Como consecuencia de las decisiones tomadas por el Consejo de administración, la Oficina ha dado, durante los últimos años, amplio desarrollo a los estudios iniciados en este terreno. Al mismo tiempo que preparaba un estudio substancial, hoy día ya publicado, sobre la legislación relativa al trabajo de las mujeres, estudio que, en varios aspectos, planteaba los problemas reales existentes en materia de trabajo femenino, especificando las legislaciones que han tratado de resolverlos, la Oficina emprendió diversos estudios que suponían un análisis completo de los hechos y principalmente un trabajo sobre las tarifas comparadas de los salarios femeninos en los casos en que hombres y mujeres realizan la misma labor, así como un estudio relativo a las cargas familiares soportadas por las trabajadoras y al valor de su participación en el presupuesto familiar. La Oficina espera poder terminar dichos trabajos en fecha muy próxima. Los miembros del Comité para el trabajo femenino, así como las organizaciones femeninas internacionales de carácter profesional, a las que se pidió suministrasen diversas informaciones, han colaborado en la recogida de la documentación básica; estos trabajos dieron lugar, dentro de la esfera nacional, a numerosas encuestas, algunas de las cuales, efectuadas en los Estados Unidos por la Oficina del Trabajo de las Mujeres, cuya directora es miembro del Comité, se han publicado ya. Las conclusiones a que se ha llegado encontrarán su lugar adecuado en el cuadro internacional relativo a la situación económica de la mujer, que la Oficina se esfuerza en establecer.

Conviene añadir que, a su vez, la Conferencia Internacional del Trabajo ha manifestado, en su última reunión, un marcado interés por el estudio de la situación económica de las trabajadoras, adoptando una resolución en la que se expresa el deseo de que la Oficina prosiga activamente sus estudios sobre el problema de los salarios femeninos a fin de que el Consejo de administración pueda deducir las conclusiones oportunas.

## B. — Tramitación dada por los Estados a las resoluciones

### § 1. — PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La Conferencia de Santiago adoptó varias resoluciones relativas a los problemas de la protección maternal. En una de ellas se invitaba a los Estados americanos a ratificar el convenio sobre el alumbramiento; en otras se preconizaba, en lo que se refiere a distintos puntos, una ampliación de las medidas de política social referentes a las trabajadoras embarazadas, a las parturientas y a la ayuda que podría prestarse a las obreras madres de familia. La Conferencia se mostró favorable también a la extensión de las medidas de protección de la maternidad a las trabajadoras de todas las categorías profesionales.

La invitación a ratificar el convenio no ha tenido consecuencias directas, pues, lo mismo que en enero de 1936, son siete los Estados americanos que están adheridos al convenio número 3<sup>1</sup>. Pero en estos tres últimos años, la aplicación efectiva de las ratificaciones anteriores a 1936 ha progresado sensiblemente en varios Estados, en los cuales, cuando se celebró la Conferencia de Santiago, no había alcanzado todavía su plenitud. En el año 1936 es cuando verdaderamente ha entrado en funcionamiento en la Argentina, al menos en la capital federal, la Caja de Maternidad creada para suministrar las prestaciones necesarias para la manutención de la trabajadora durante el período de vacación con ocasión de la maternidad, y en 1938 las gestiones de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones cerca de los Gobernadores de provincia, han perseguido el objeto de preparar la iniciación, en el resto del país, del sistema de seguro. En el Brasil se constituyó en 1938 una Comisión para armonizar en todas sus partes la legislación con el convenio y se ha elaborado un proyecto para instituir un sistema de seguro de maternidad. En el Uruguay se han verificado los oportunos estudios para la redacción de un proyecto de la misma naturaleza, y en Colombia una primera ley sobre el descanso de maternidad, si bien diverge en algunos puntos del convenio, puede considerarse, no obstante, como una etapa inicial en el camino de su aplicación.

Sin haber asumido todavía las obligaciones internacionales que lleva consigo una ratificación, otros Estados americanos

---

<sup>1</sup> Argentina, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, Nicaragua y Uruguay.



han comenzado a organizar un sistema de protección maternal cuyas normas se aproximan bastante al convenio internacional, lo que permite esperar la pronta adhesión de estos Estados al mencionado convenio. Tal es el caso de Venezuela, donde la Ley del Trabajo de 1936 establece vacaciones, por causa de alumbramiento, de la amplitud requerida por el convenio — 6 semanas antes y 6 semanas después del parto — con la previsión de la entrega, en lo sucesivo, de subsidios maternales con arreglo al sistema de seguro social que está en proyecto. La realización de éste armonizará completamente la legislación nacional con el convenio. En el Perú la reforma ha comenzado por la creación del sistema de seguro de enfermedad-maternidad (leyes de 12 de agosto de 1936 y 23 de febrero de 1937), y Costa Rica proyecta la creación de un sistema análogo. Se ha realizado, por tanto, un progreso esencial, que, una vez asentado, permitirá fácilmente ultimar el complejo edificio de protección social que la maternidad obrera reclama.

Aunque no estén tan próximas a las disposiciones del convenio internacional, las medidas tomadas por otros países han bosquejado o perfeccionado un sistema de protección maternal, o al menos han logrado que se emprenda el estudio de diversos proyectos. En relación con lo que decimos se podrían citar los nombres de casi todos los Estados latinoamericanos, por ejemplo : en el Código de Trabajo, de 1939, de Bolivia, se encuentran disposiciones de protección maternal; el Código del Ecuador de 1938 ha mejorado un tanto la legislación que estaba en vigor precedentemente y un Código de Menores promulgado el mismo año determina la organización de servicios maternales (refugio de embarazadas, asistencia del parto, cantinas maternales, etc.), al mismo tiempo que se ha dictado un reglamento relativo a la organización de las casas-cunas para los hijos de las obreras.

Especialmente notable es el desarrollo de los diversos servicios de asistencia maternal, ya creando secciones o departamentos especiales en los ministerios de Higiene (Guatemala y Paraguay en 1936, Costa Rica en 1937) y en el ministerio de Previsión Social (Ecuador 1938), ya constituyendo un organismo autónomo como el Departamento autónomo de Asistencia social infantil en México (1937). La creación de estos servicios tiende a la coordinación de las obras sociales relativas a la maternidad y a la protección de la infancia ya existentes, al establecimiento y conservación de salas de consultas maternales e infantiles, así como de las clínicas, refugios para embarazadas,

servicios de asistencia a las parturientas, cantinas maternas, casas-cunas y guarderías para hijos de obreras. En el Ecuador y en México existen reglamentos que se refieren, de manera especial, a esta última clase de instituciones.

En los países que han establecido un sistema de seguro de maternidad, este sistema está encargado generalmente de los servicios antes mencionados. Sus esfuerzos, en la actualidad, se encaminan a ampliar su campo de acción. En Cuba, por ejemplo, el plan trienal, elaborado en 1937, prevé un amplio desarrollo, en las provincias, de las clínicas maternas y de las casas-cunas establecidas ya con anterioridad en la capital; y en 1939 se ha inaugurado el Hospital de maternidad obrera de Pinar del Río.

Este problema de extensión territorial de las instituciones necesarias para la protección maternal es, al parecer, el problema más saliente de la hora actual. En los cinco o diez últimos años han sido las capitales de los Estados americanos, o al menos las grandes ciudades, las que se han beneficiado de las primeras creaciones de instituciones maternas. Pero ahora varios países se esfuerzan en ampliar la obra realizada y en hacer llegar a las provincias, a los centros de población poco importantes y aun a los distritos rurales, el beneficio de las instituciones maternas y la aplicación efectiva de las leyes de protección. Es evidente que son ya varios los Estados que han emprendido esta segunda etapa, con un fuerte impulso.

En cuanto a la extensión de la protección maternal a nuevas categorías profesionales de trabajadoras, aconsejada por una resolución de la Conferencia de Santiago, puede afirmarse también su progresión en varios países que habían limitado anteriormente a las asalariadas de la industria y del comercio el beneficio de la legislación sobre maternidad. La institución de vacaciones de maternidad remuneradas ha sido objeto, desde 1936, de decisiones diversas, respecto a los funcionarios del Estado de diversas categorías, en la Argentina, Cuba, Colombia, Chile, República Dominicana, México y Uruguay.

## § 2. — TRABAJO NOCTURNO

La Conferencia de Santiago se ocupaba del problema relativo al empleo de las mujeres en el trabajo nocturno, únicamente para recomendar la ratificación del convenio internacional número 41. Esta recomendación está cumplimentada por el

Brasil, único Estado de América que, hasta el momento, tiene ratificado este convenio. Pero debe hacerse notar que otros siete Estados americanos se ajustan al sistema objeto del convenio número 4<sup>1</sup>.

No son muchos los hechos de que puede hacerse mención en cuanto al movimiento de las diversas legislaciones en relación con uno u otro de dichos convenios internacionales. Es preciso, sin embargo, hacer observar que el Uruguay, que tenía ya ratificado el convenio número 4 desde 1933, prepara ahora su aplicación efectiva mediante un proyecto de ley presentado en 1937 y adoptado, a la hora presente, por una de las Cámaras. En su Ley del Trabajo de 1936 ha introducido también Venezuela diversas disposiciones sobre la materia, a las que el reglamento para la aplicación de dicha ley (1938) da cierta flexibilidad dentro del marco del convenio internacional, con objeto de permitir el empleo de las mujeres en dos equipos diurnos.

El problema de un horario flexible y apropiado para el trabajo en equipos, según el sistema admitido por el convenio internacional, ha preocupado igualmente en Cuba, en donde la posibilidad de empleo según tal sistema, que había sido eliminada por un primer reglamento en 1937, ha sido restablecida poco después. Se han presentado, igualmente, en Argentina y en Chile algunas dificultades sobrevenidas a consecuencia de la organización del trabajo en equipos. Parece deducirse que, dado el desarrollo de la industria en los países americanos, el sistema del convenio internacional, evidentemente eficaz para la protección de la obrera a la cual asegura un descanso consecutivo de 11 horas, aunque lo suficientemente dúctil para autorizar el empleo de las mujeres en dos equipos diurnos, deberá prevalecer, en el porvenir, sobre el horario más rígido que ciertas legislaciones americanas habían establecido anteriormente.

### § 3. — HIGIENE DEL TRABAJO

Algunas de las resoluciones adoptadas por la Conferencia de Santiago preconizaban medidas de precaución o de higiene destinadas a proteger a las obreras contra los riesgos de ciertos trabajos y contra una fatiga excesiva.

Recordemos que en este terreno existen en la esfera internacional reglamentaciones relativas a dos categorías de trabajos: un convenio sobre el empleo de las mujeres en los trabajos sub-

<sup>1</sup> Argentina, Colombia, Cuba, Chile, Nicaragua, Uruguay y Venezuela.

terráneos de las minas, que ha sido ratificado en 1936 por Cuba y en 1938 por el Brasil y por México; y dos reglamentaciones relativas a la prevención de la intoxicación saturnina, considerada particularmente funesta para las mujeres en razón de la maternidad. Estas dos reglamentaciones son: el convenio de 1921 que prohíbe el empleo de las mujeres en la ejecución de trabajos de pintura a lacerusa, ratificado actualmente por ocho Estados americanos (de los cuales dos, la Argentina y México, lo han ratificado respectivamente en 1936 y 1938); y la recomendación de 1919 contra el saturnismo, la cual, a su vez, ha inspirado numerosas reglamentaciones en relación con la manipulación del plomo o de las sales plúmbicas.

Desde el punto de vista de las medidas de aplicación conviene observar que la Ley del Trabajo de Venezuela del año 1936 y su reglamento de aplicación han tenido en cuenta, en sus detalladas disposiciones, los convenios y las recomendaciones internacionales. Otros textos han reglamentado de una manera general el empleo de las mujeres en trabajos insalubres (Código del Trabajo de Bolivia, Código del Trabajo del Ecuador, etc.).

Entre las medidas de higiene particularmente interesantes adoptadas por los Estados americanos, en estos tres últimos años, para la protección de la salud de las obreras conviene hacer resaltar las dos medidas siguientes: la institución en Cuba, por medio del Negociado de Higiene profesional, de una vigilancia médica asidua del estado sanitario de las obreras utilizando el sistema de los reconocimientos médicos, consignándose el resultado en un certificado de aptitud cuyas copias centraliza el Negociado, y la campaña llevada a cabo, en 1937, en México por la Comisión Investigadora de la Situación de la Mujer y de los Menores trabajadores, Comisión constituida en el Departamento de Trabajo. Esta campaña se realizó entre los empleadores de personal femenino para inducirles a mejorar las condiciones de empleo de las mujeres procurando la reducción de la fatiga industrial, principalmente por la instalación de dispositivos mecánicos que puedan facilitar los trabajos penosos, a fin de ahorrar un esfuerzo excesivo a las obreras, manteniéndolas, desde luego, en su empleo.

#### § 4. — PROTECCIÓN DE LOS SALARIOS

Se ha señalado anteriormente el interés demostrado por la Conferencia de Santiago en cuanto se refiere a la mejora de la situación económica de la mujer mostrando la conveniencia

de efectuar diversos estudios sobre la materia ; igualmente manifestaba su interés por esta cuestión por la adopción de un voto concreto referente a la ratificación, por los Estados de América, del convenio de 1928 relativo al establecimiento de métodos de fijación de salarios mínimos. La Conferencia llamó también la atención sobre cierto número de postulados de política social relativos a la materia en cuestión, entre los cuales está incluido el principio del « salario igual para un trabajo igual » sin distinción de sexos.

*Métodos de fijación de salarios mínimos.* — Respecto a la fijación del salario mínimo conviene observar que el convenio internacional — que no se limita a los salarios de las mujeres, sino que se refiere a todas las ramas de actividad en las que los salarios sean particularmente bajos — ha sido ratificado, en 1936, por Cuba, con lo que se eleva a 7 el número de ratificaciones por parte de los Estados americanos<sup>1</sup>.

Sin embargo, es mucho mayor el número de Estados que se han preocupado del problema de los salarios bajos y de la fijación de tipos mínimos convenientes. Especialmente algunos de ellos han realizado esfuerzos particularísimos para luchar contra el fenómeno tan acentuado, por desgracia, de los bajos salarios femeninos.

En América del Norte, durante muchos años, la reglamentación sobre salarios mínimos se ha aplicado exclusivamente a las mujeres, y con bastante frecuencia también a los jóvenes trabajadores.

Pero en estos últimos años, la reglamentación de los salarios se ha extendido en gran escala a los trabajadores de uno y de otro sexo.

En los Estados Unidos este movimiento de generalización se inicia en 1933. El Gobierno federal trató entonces, utilizando la ley sobre renacimiento industrial, de proteger en la medida posible a todos los trabajadores mal remunerados. Después de la invalidación de la ley se ha proseguido el mismo esfuerzo, pero en el terreno más restringido de la competencia reconocida a la Unión (ley de 1936 sobre contratos ejecutados por cuenta del Estado y ley de 1938 sobre normas de trabajo en las industrias que producen mercancías para el comercio entre Estados). Esta nueva legislación no ha disminuído, en modo alguno, el ritmo de los esfuerzos conducentes a la protección particular de los asala-

---

<sup>1</sup> Canadá, Colombia, Cuba, Chile, México, Nicaragua y Uruguay.

riados del sexo femenino contra los salarios bajos, puesto que la mayor parte de las legislaciones de los Estados de la Unión, muchas de las cuales son completamente nuevas, establecen sistemas particulares para la fijación de tarifas mínimas para los asalariados del sexo femenino y para los trabajadores jóvenes. Actualmente, de las 27 legislaturas (25 Estados, el distrito de Colombia y Puerto Rico) que tienen en vigor diversas disposiciones legales sobre salarios mínimos, en 26 de ellas se aplican exclusivamente, en cuanto a los adultos, a las personas del sexo femenino. Una docena de las repetidas legislaciones se han adoptado o puesto en vigor, a partir de 1936, y dentro de este período, en 1937, ha entrado en vigor el acuerdo concertado por 7 Estados para armonizar entre sí las diversas legislaciones sobre salarios.

En 1938 una Conferencia federal sobre salarios mínimos se ha pronunciado por la aplicación a los trabajadores de uno y de otro sexo de las reglamentaciones sobre salarios ; pero invitando, al mismo tiempo, a las administraciones competentes de cada Estado a que conserven en vigor las ventajas ya conseguidas para las mujeres.

En cuanto a la fijación efectiva de tipos de salarios mínimos para las mujeres, se han realizado notables progresos durante los últimos años. De todos los Estados que poseen una legislación sobre salarios mínimos, únicamente dos, Kansas y Luisiana, cuya legislación en este punto es de las más recientes, no han dictado todavía las disposiciones oportunas que fijen los tipos mínimos. Al comenzar el año 1939, el número de órdenes (incluidas las leyes sobre salarios mínimos) que estipulan los tipos correspondientes, se elevaba a 109, habiéndose además adoptado, antes de mayo de 1939, 8 nuevas órdenes. La administración calcula que la aplicación de dichas órdenes afecta en una gran proporción a las mujeres, aplicándose, en general, a las industrias que emplean gran número de mujeres y de adolescentes. Las principales ramas de trabajo para las cuales se han dictado órdenes durante los años 1937 y 1938 son : el lavado y planchado (en 11 Parlamentos locales o legislaturas), la limpieza en seco (6 legislaturas), el comercio al detall (6 legislaturas), los salones de belleza (6 legislaturas), y los hoteles y restaurantes (4 legislaturas). El tipo más elevado establecido en 1938 era de 18 dólares por semana (para las mujeres empleadas en los salones de belleza del distrito de Columbia). El 98 por 100 de las órdenes publicadas durante el año 1938 establecen tipos que exceden

del tipo de 25 centavos por hora previsto por la ley sobre normas justas de trabajo para los trabajadores de uno y de otro sexo, en el primer año de su aplicación. El 90 por 100 de las órdenes determinan tarifas de 30 centavos o más y casi la mitad fijan tipos de 35 centavos en adelante.

Durante el año 1938 un nuevo método de fijación de salarios mínimos para las mujeres ha sido introducido en algunos Estados, a fin de garantizar a las mujeres un mínimo de ingresos regulares. De conformidad con lo expuesto señalaremos que la orden referente a los establecimientos de lavado y planchado del Estado de Nueva York determina un salario mínimo de 14 dólares por una semana de trabajo de 40 horas o de inferior duración. Análogas órdenes han sido establecidas en el Colorado, en el distrito de Columbia y en Pensilvania.

En el Canadá se han instituido entre 1918 y 1930 diversos sistemas de fijación de salarios mínimos especiales para las mujeres, en todas las provincias, con excepción de la Isla del Príncipe Eduardo. Gracias a la ampliación progresiva del campo profesional afectado por las órdenes de los Comités de fijación de tipos, estos sistemas consiguen proteger, en una gran proporción, a las mujeres asalariadas. A partir de 1934 algunas provincias comenzaron a extender a los asalariados del sexo masculino los beneficios del sistema; en primer lugar, para evitar la competencia que, durante el período de crisis, los asalariados no cubiertos por el régimen de protección hacían a las mujeres protegidas por la legislación, y después para establecer una protección eficaz en beneficio de los trabajadores del sexo masculino. A partir de 1937 el movimiento de generalización de la reglamentación de los salarios se ha acentuado notablemente. Bien sea mediante la institución de un sistema de fijación única para los dos sexos, o bien estableciendo dos sistemas paralelos, todas las provincias, con la sola excepción de Nueva Escocia, han extendido ahora los sistemas de fijación a los dos sexos. No obstante, las órdenes de aplicación son, con bastante frecuencia, un tanto diferentes y algunas responden a necesidades evidentes, particularmente en lo que se refiere a la situación de las mujeres asalariadas.

En América latina la institución de métodos de fijación de salarios mínimos se ha realizado casi siempre en beneficio de los trabajadores de uno y de otro sexo. Los sistemas de fijación establecidos por las leyes que a continuación se mencionan son comunes a varones y hembras. Dichas leyes son : en la Argentina,

la ley sobre el trabajo a domicilio de 1918 ; en Bolivia, el decreto de 1.º de junio de 1936 y el de 19 de marzo de 1937 ; en el Brasil, la ley núm. 185 del 14 de enero de 1936 y el decreto-ley núm. 399 de 30 de abril de 1938 ; en Chile, el Código del Trabajo de 1931 y el reglamento núm. 276 de 1932 para los obreros, y la ley de 8 de febrero de 1937 y el reglamento de 27 de marzo del mismo año para los empleados ; en Costa Rica, la ley núm. 14 de 1933 y la núm. 41 de 1934 ; en Cuba, el decreto-ley núm. 727 de 1934 y los reglamentos de 19 de marzo y 18 de junio de 1935 ; en el Ecuador, la ley de 21 de mayo de 1936 (obreros textiles), los decretos de 30 de diciembre de 1936 y 4 de febrero de 1937 (trabajadores manuales, especialmente agrícolas) y el Código del Trabajo de 1938 ; en Guatemala, el decreto del 10 de julio de 1923 y el de 31 de julio de 1924 ; en Haití, la Ley del Trabajo de 1934 ; en México, la ley federal de 1931 ; en el Perú, la ley 8.124 de 1935 (fijación de tarifas por las Comisiones de arbitraje) ; en Panamá, la ley 47 de 1932 (para los empleados) ; en el Uruguay, la ley 9.216 de 1934 reglamentando el trabajo a domicilio, y en Venezuela, la Ley del Trabajo de 1936 y su reglamento de aplicación de 1938. El proyecto de ley presentado al Senado de Colombia, en 1938, prevé igualmente un sistema de fijación de salarios para los dos sexos.

Algunos de los países antes mencionados han tenido presentes las necesidades particularmente apremiantes de las obreras, sea para establecer, en beneficio especial de las mujeres, sistemas de fijación de salarios mínimos antes de que tal institución haya podido ser realizada para todos los trabajadores, sea para dictar medidas complementarias destinadas a combatir particularmente los bajos salarios femeninos.

Desde 1918 existen en el Perú disposiciones, que forman parte de la Ley del Trabajo de los Niños y Mujeres, que tienen por objeto garantizar un salario mínimo a ciertas clases de trabajadoras ; en Cuba, algunas semanas antes de que se estructurase un sistema de fijación de salarios mínimos en virtud del decreto de 30 de noviembre de 1934, se incluían en el decreto sobre el trabajo de las mujeres de 16 de octubre de 1934 diversas disposiciones encaminadas a la protección de los salarios de las obreras a domicilio. Dichas disposiciones estipulan la constitución de una Comisión de salarios mínimos tripartita encargada de fijar, cada año, las tarifas mínimas aplicables a las obreras a domicilio. Este sistema ha sido completado por el decreto de aplicación núm. 1.024, de 1937, que establece la obligación de inscribir



el trabajo distribuido y el precio fijado para el mismo, tanto en la libreta de trabajo de la obrera a domicilio como en los registros del patrono.

La protección de los salarios de las obreras ha dado origen también, durante estos últimos años, a diversas medidas de carácter práctico que merecen retener la atención. En la República Dominicana, por ejemplo, la Secretaría de Estado, de Agricultura, Industria y Trabajo ha tomado, en el año en curso, la iniciativa de convocar una reunión de fabricantes de ropa hecha a fin de discutir los medios pertinentes al mejoramiento del « standard » de vida de las costureras mediante un aumento de salarios. En México, donde los tipos de salarios mínimos se fijan, en todos los casos, para los dos sexos e iguales para un mismo trabajo, en virtud de la ley y de la Constitución, se han dictado disposiciones particulares para lograr una aplicación exacta de estos tipos a las obreras. Corresponde principalmente a la Comisión Investigadora de la Situación de la Mujer y de los Menores trabajadores, afecta al Departamento de Trabajo, establecida por decreto de 29 de febrero de 1936, la lucha contra los bajos salarios femeninos. En los comienzos del año 1938 el referido Departamento de Trabajo ha hecho público que, en caso de falta de pago del salario mínimo legal a las obreras, éstas deberán apelar a la Comisión, la cual adoptará las medidas necesarias para obligar a los empleadores a ajustarse a la tarifa legal. Desde que inició sus funciones la referida Comisión investigadora se han registrado resultados prácticos apreciables; por ejemplo, durante el segundo semestre de 1937 se habían logrado aumentos de salario por un total de 439.918 dólares en favor de las trabajadoras de diversos sectores de la industria y del comercio.

*Aplicación al trabajo a domicilio.* — La elección de los sectores profesionales a los cuales deban aplicarse los sistemas generales de fijación de tarifas puede ejercer, igualmente, una notable influencia en la mejora de la situación de las trabajadoras. Inspirándose en la recomendación adoptada en 1928, al mismo tiempo que en el convenio núm. 26, la Conferencia de Santiago insistió en la necesidad de aplicar los métodos de fijación de salarios mínimos a las ramas industriales en que predominase la mano de obra femenina. Ahora bien, existe una forma de trabajo, la cual ocupa el pensamiento de todos, cuando se trata de la cuestión de los salarios bajos. Dicha modalidad es el trabajo a domicilio, sector esencialmente femenino.

La reglamentación de los salarios en el trabajo a domicilio no es un problema nuevo en América, puesto que la ley que se aplica en Argentina, por ejemplo, data de 1918 y la ley del Perú, especial para las mujeres, es de la misma fecha. Pero la cuestión presenta siempre una evidente actualidad y continúa preocupando vivamente a cuantos en estas cuestiones se interesan.

Esta preocupación se ha acentuado en los últimos años, acaso porque en América, como en otras partes, existe un contraste evidente entre la inercia de la situación reinante en esta profesión — salarios bajos y también duración excesiva del trabajo — y las mejoras substanciales que la legislación social ha logrado para el trabajo en empresas; de manera que la obrera a domicilio se convierte, bien a su pesar, en la competidora de sus propias compañeras de los talleres<sup>1</sup>. Pero, ciertamente también, el desarrollo de los medios de transporte y el aumento de su rapidez han permitido una extensión territorial considerable de esta « industria dispersada », de manera que no funcionando apenas los métodos de control establecidos antiguamente, la aplicación de las leyes sobre el trabajo a domicilio tropieza con múltiples dificultades. Por ejemplo, la ley de la Argentina, en vigor únicamente en la capital federal y en los territorios nacionales, precisaría, solamente en la capital, para la vigilancia de la industria de la costura, el control de 1.381 establecimientos, que ocupan a 24.943 trabajadores a domicilio, especialmente obreras<sup>2</sup>. Ahora bien, es preciso observar que la entrega de artículos para manufacturar a domicilio se realiza corrientemente en todas las provincias del país.

Para tratar de poner remedio a la gravedad de la situación se han realizado en los últimos años en los países americanos, o están en curso de realización, tentativas de dos clases diferentes, y como los dos métodos de enfocar el problema presentan inmensas dificultades, ha sido a veces usado alternativamente, en un mismo país, uno u otro de los posibles remedios.

---

<sup>1</sup> Otro resultado lamentable de los salarios bajos percibidos por los trabajadores a domicilio ha sido puesto de relieve por varias encuestas efectuadas en los Estados Unidos: a falta de recursos suficientes, las familias de los trabajadores a domicilio vienen con frecuencia a caer a cargo de la asistencia pública, con lo cual la comunidad ha de soportar, por decirlo así, una parte de los gastos que, normalmente, incumbirían a la propia industria. Por ejemplo, una encuesta realizada recientemente en la industria a domicilio de Chicago ha revelado que el sostenimiento del 24 por 100 de las familias de trabajadores a domicilio recaía en parte sobre la asistencia pública.

<sup>2</sup> *La Prensa*, 18 de mayo de 1939.

Uno de los métodos es radical, puesto que tiende a extirpar el mal en su raíz : consiste en la prohibición del trabajo a domicilio, tanto por motivos de higiene pública como también por causas económicas. Dicho método ha sido ampliamente aplicado en los Estados Unidos de América en gran número de sectores industriales bajo el régimen de la ley de renacimiento económico. Después de la invalidación de la ley, que llevaba consigo la desaparición de los numerosos códigos que insertaban esta prohibición, algunos Estados (Connecticut, Nueva York, Massachusetts, Pensilvania y Rhode-Island) han otorgado a sus administraciones, en 1936 y 1937, los poderes necesarios para decretar una prohibición semejante. De estos poderes se ha hecho ya uso en algunos casos (en Nueva York, para la confección de ropa de hombre en 1936, de corbatas en 1937, y de flores artificiales en 1938 ; Rhode-Island para la joyería en 1937 y para la confección de ropas en 1938, etc.). En el Estado de Oregon, la prohibición del trabajo industrial de costura a domicilio ha sido pronunciada en virtud de las facultades generales concedidas a la Administración para la reglamentación de las condiciones en que trabajan las mujeres y los menores. Otros Estados, para limitar, por lo menos, el trabajo a domicilio, obligan al empleador que desea hacer ejecutar a domicilio trabajos industriales a obtener autorizaciones especiales mediante el pago de elevados derechos.

El segundo método es de carácter curativo, tratándose de establecer una legislación eficaz que pueda proteger los salarios en la referida industria. Las condiciones de eficiencia serían :

a) Una extensión bastante generalizada de la reglamentación para que afectase a todo el territorio donde se dispersa la industria (en la Argentina un proyecto de ley presentado por el Sr. Solari a la Cámara está concebido en términos que comprenden a todo el territorio nacional ; en los Estados Unidos, en donde es frecuente la expedición de un Estado a otro de artículos para confeccionar, los Estados que poseen una legislación sobre la materia tratan de negociar acuerdos administrativos con objeto de prevenir las transgresiones de la ley)<sup>1</sup> ;

b) La institución de procedimientos de control bastante enérgicos para cerrar la puerta a toda tentativa de transgresión (en el proyecto argentino, antes mencionado, se ha propuesto,

---

<sup>1</sup> En julio de 1939 ha presentado el disputado Manuel Pinto un proyecto de ley que tiende al mismo fin por medios algo diferentes.

además del uso del registro de empresa y de las libretas de trabajo, la utilización de un boletín de pago contraseñado por el obrero, de una marca especial adherida al objeto confeccionado, de la inspección por la administración y del control por una Comisión paritaria);

c) La elevación del salario pagado a los obreros a domicilio hasta el nivel del salario pagado en fábrica. Para tratar de obtener este último resultado han comenzado a ponerse en práctica diversos métodos. Algunas leyes (el Código del Trabajo del Ecuador, por ejemplo) incluyen una disposición indicando como norma directriz del trabajo de las Comisiones de salario mínimo, la de que éstas tengan en cuenta, para la fijación de dicho salario, el salario mínimo percibido por los obreros en las fábricas o talleres que produzcan el mismo artículo o un artículo análogo. Las leyes sobre el trabajo a domicilio de algunos de los Estados que componen los Estados Unidos de América han adoptado el mismo método de comparación. Otras reglamentaciones intentan llegar a una concordancia más exacta extendiendo a los obreros a domicilio el tipo legal fijado para los trabajadores de taller por los sistemas de fijación que conciernen a estos últimos. Por ejemplo, el Estado de Massachusetts ha dispuesto que sean de aplicación a los obreros a domicilio los tipos fijados por la Comisión de salarios mínimos para las obreras de taller de cada industria, y la legislación de Wisconsin aplica a las obreras a domicilio los tipos fijados por la ley de salarios. En Ontario, los tipos fijados en virtud de la ley sobre salarios mínimos y, en Quebec, los determinados por la ley sobre salarios justos han sido recientemente declarados de aplicación a los trabajadores a domicilio.

En casos mucho menos frecuentes se va todavía más lejos, aplicándose a los trabajadores a domicilio no solamente los tipos mínimos sino también las disposiciones sobre duración legal del trabajo. Por ejemplo, el administrador de la Ley de Normas de Trabajo, en los Estados Unidos, declaró que dicha ley era igualmente aplicable a los obreros a domicilio, y se trata de conseguir una aplicación práctica de la misma a pesar de las dificultades surgidas.

*Principio de « igual salario para igual trabajo ».* — La resolución adoptada en Santiago preconizaba también determinados principios en materia de remuneración del trabajo femenino y especialmente el principio inscrito en la Constitución de la

Organización Internacional del Trabajo como fundamento básico de la política social : « a igual trabajo, igual salario ».

Un gran número de Estados americanos han adoptado este principio y lo han inscrito en su Constitución y en su legislación de trabajo. Para no consignar aquí más que los hechos nuevos, mencionaremos por orden cronológico los textos recientes que incluyen tal principio : la Ley del Trabajo de Venezuela de 1936, el reglamento de 27 de marzo de 1937 en Cuba (que es solamente una repetición de las disposiciones de la ley que aplica), y el Código del Trabajo de Bolivia de 1939. En un proyecto del Uruguay está prevista una disposición de la misma clase respecto a la fijación de tarifas mínimas.

Pero entre la adopción de un principio de esta naturaleza y su aplicación, en la multitud de los contratos colectivos e individuales, existe un margen que con frecuencia es de considerable latitud. A salvar este margen y a facilitar la práctica del principio ha dedicado el Gobierno mexicano sus esfuerzos durante estos últimos años. La Comisión Investigadora de la Situación de la Mujer y de los Menores trabajadores, establecida en 1936, está encargada principalmente de elaborar determinadas estadísticas sobre salarios femeninos en las diversas industrias, de procurar la intervención del Departamento del Trabajo para eliminar las diferencias comprobadas por ella entre los salarios de hombres y mujeres pagados para un trabajo igual, y de estudiar los medios apropiados al mejoramiento del trabajo femenino allí donde los salarios inferiores de las mujeres parezcan estar justificados por un rendimiento inferior. Para combatir la desigualdad entre los salarios de hombres y mujeres la Comisión estudiaba, al principio del año, la posibilidad de convocar reuniones de patronos y obreros pertenecientes a las ramas de actividad siguientes : comercio de la ciudad de México, laboratorios, droguerías y establecimientos similares, hostelería e industria de la costura.

#### § 5.— MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

Dos de las resoluciones de la Conferencia de Santiago se refieren a este objeto. Una de ellas aconsejaba la creación de servicios del trabajo de las mujeres en los Ministerios del Trabajo de los Estados de América, y otra insistía en la necesidad de que la inspección del trabajo de las mujeres corriera a cargo de funcionarios del sexo femenino.

Estas resoluciones nos hacen consignar aquí el desarrollo alcanzado, en las administraciones nacionales, por los organismos dedicados a las cuestiones de trabajo femenino, así como la intervención de las mujeres en dichos organismos.

Nos hemos ocupado anteriormente de una clase muy particular de estos organismos oficiales : aquellos que tienen por objeto la protección de la maternidad y la ayuda a las madres trabajadoras. Insistiremos en la mención de estos organismos solamente para revelar el papel activo desempeñado por las visitadoras sociales y para recordar incidentalmente los esfuerzos desplegados estos últimos años, en muchos países americanos, para asegurar una excelente formación técnica de dichas visitadoras en las escuelas llamadas de servicio social, cuya creación se ha multiplicado, a iniciativa de los Poderes públicos o de las municipalidades.

En cuanto a los organismos que se ocupan directamente del trabajo de la mujer, se han constituido o desarrollado según varias fórmulas :

En forma de oficinas o centros de estudios que sirven de organismos de coordinación de los trabajos relativos al mejoramiento de las condiciones del trabajo de la mujer e igualmente de organismos consultivos. Uno de estos centros, que ha realizado ya una considerable labor, el « Women's Bureau » del Departamento del Trabajo de Washington, prosigue sus sólidas investigaciones, que con frecuencia logran un efecto práctico inmediato, en cuanto se refiere a la mejora de las condiciones en que se desenvuelven las trabajadoras. Como ejemplo podemos citar la encuesta que el « Women's Bureau » ha llevado a cabo en Nueva Inglaterra para descubrir nuevas posibilidades de empleo para la mano de obra femenina en paro forzoso por causa del traslado de las industrias textiles al sur del país. Los resultados de esta encuesta fueron publicados en 1936. Citaremos también las informaciones realizadas en las industrias que ocupan un gran número de mujeres, informaciones destinadas a suministrar los elementos necesarios para el trabajo de las Comisiones encargadas de la fijación de los tipos mínimos de salarios. La preparación de las conferencias nacionales relativas a los problemas del trabajo femenino incumbe también algunas veces a este organismo, como por ejemplo en el caso de la reunión de la Conferencia sobre el trabajo a domicilio, en 1938.

En los Estados Unidos de América se han multiplicado considerablemente las Oficinas o Centros para el trabajo de

las mujeres y de los jóvenes, que en sus diversos Estados son a la vez organismos de estudio y de control, y desde 1936 se han creado a su vez en Illinois, Luisiana, Rhode Island, Utah y Puerto Rico, de manera que aproximadamente la cuarta parte de los Estados poseen en el momento actual oficinas o centros de esta clase.

Organismos administrativos similares se han establecido también en Cuba. La creación de la Oficina Nacional de Trabajo de la Mujer y Menores había sido ya acordada cuando se celebró la Conferencia de Santiago (por la ley de 12 de abril de 1935); desde entonces esta oficina no solamente ha iniciado su funcionamiento, sino que han sido creadas oficinas regionales en cada provincia. Cada una de ellas comprende un servicio especial de inspección del trabajo de las mujeres y de los niños, dirigido por una inspectora. La Oficina Nacional, dotada de un cuerpo de inspectoras, coordina las operaciones de control en materia de trabajo de las mujeres y de los menores y está, igualmente, encargada de entregar a los empleadores las licencias para el trabajo a domicilio.

Bajo la forma de Comisión investigadora se ha creado en México un servicio especializado para estudiar la situación de la mujer y de los menores trabajadores. La creación de este servicio, afecto al ministerio federal del Trabajo, data de 1936. Nos hemos ocupado anteriormente, varias veces, de su actividad, especialmente en materia de protección de los salarios femeninos. Sus funciones son múltiples: controlar la aplicación de la legislación, apoyar a las víctimas de la violación de la ley (véase apartado referente a los salarios), hacer investigaciones referentes a las condiciones actuales (se han realizado informaciones en las industrias de confección de ropas, en el trabajo a domicilio y en el comercio), facilitar informes relativos a las mejoras que pudieran llevarse a la ley y a la práctica, etc. En 1938 se ha establecido una sección especial de higiene, habiéndose también hecho mención anteriormente de la campaña emprendida para la reducción de la fatiga industrial.

Otra de las fórmulas consiste en la designación, dentro de los servicios generales, de funcionarios femeninos especializados en las cuestiones de trabajo de las mujeres y, generalmente también, de los menores. Esta es la fórmula preferida por Venezuela, pues en el artículo 154 de la ley del Trabajo de 1936 se prevé que en los centros industriales más importantes, los servicios de inspección deberán comprender a mujeres encargadas

especialmente de vigilar la aplicación de las disposiciones sobre el trabajo de mujeres y niños, y en el artículo 198 se especifica que allí donde exista un movimiento considerable de mano de obra femenina deberá crearse una oficina de colocación dirigida por una mujer.

La aplicación de estas disposiciones ha dado comienzo y, en 1938, una mujer ha sido designada para el cargo de comisario especial en la Inspección del Trabajo del Distrito federal.

Por último, junto a los servicios permanentes se han establecido organismos de carácter temporal y así, al comienzo del año 1939, la Dirección General del Trabajo del Ecuador, que tiene en estudio vastos proyectos de reglamentación del trabajo femenino, ha encargado a un Comité especial el estudio de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres trabajadoras.

---



## Conclusiones

Del rápido examen precedente, relativo a la evolución de la legislación y de las instituciones sociales en la esfera del trabajo femenino, según los principales puntos del programa trazado por las resoluciones de la Conferencia de Santiago, intentaremos deducir algunos rasgos salientes de la evolución, procurando encontrar una orientación para el trabajo de una segunda etapa en relación con los problemas que presentan en la actualidad una importancia primordial.

Uno de estos problemas, de actualidad siempre evidente, puesto que es el problema capital entre todos los que conciernen al trabajo de las mujeres, es el problema de la protección maternal. La preocupación por esta cuestión se había evidenciado claramente durante la Conferencia de Santiago. El esfuerzo que los Estados americanos han realizado para procurar encontrarle solución invita, no obstante, a volver a ocuparnos de una manera más profunda de los principios en que se basa la organización de una protección completa de la mujer asalariada contra los riesgos de diversa especie que pueden amenazarla en el momento en que desempeña una función de vital interés para la sociedad (riesgo de perder su salud o sus medios de subsistencia). Una protección adecuada requiere, en consecuencia, medidas complejas combinadas armónicamente para poder cumplir los fines que persigue.

Estas medidas persiguen cuatro objetivos principales :

a) La reglamentación de las relaciones de trabajo, con objeto de prever unas vacaciones convenientes antes y después del alumbramiento, así como las condiciones de ejecución del contrato de trabajo de manera que tanto la salud de la asalariada como sus intereses profesionales queden garantizados durante los períodos de embarazo y lactancia ;

b) La previsión de subsidios destinados a suministrar los recursos necesarios para la subsistencia de la asalariada y de las personas que tenga a su cargo durante las vacaciones de alumbramiento, recursos que habitualmente provenían de su salario ;

c) La organización de procedimientos relativos a la vigilancia y asistencia sanitaria para la mujer asalariada que se encuentre encinta, en trance de alumbramiento o amamantando a sus hijos ;

d) La organización de los medios oportunos para ayudar a la mujer asalariada a la nueva tarea que la maternidad le impone, junto a su labor profesional.

El segundo de los problemas sobre el cual conviene retener la atención es el relativo a los bajos salarios femeninos. Estos salarios merecen el calificativo de bajos desde un doble punto de vista : absoluto, puesto que los tipos están fijados con frecuencia a un nivel inferior al vital ; relativo, puesto que dichos tipos son generalmente inferiores a los pagados a la mano de obra masculina que ejecuta una labor similar.

Los redoblados esfuerzos realizados por los Estados de América para combatir estas dos dificultades invitan a reflexionar sobre este interesante problema, cuyo estudio a fondo acaba de solicitar que se realice la Conferencia general. Inspirándose en las experiencias efectuadas en varios Estados de América, con objeto de mejorar la situación económica de la mujer asalariada, parece indicado formular algunos principios relativos, por una parte, a la fijación legal de los tipos de salarios mínimos destinados a la mano de obra femenina y, por otra, a la aplicación del principio de igualdad.

En la parte relativa a la fijación legal de tipos mínimos era obligado tomar en consideración, de manera muy especial, la situación particularísima del trabajo a domicilio en razón de la consecuencia inevitable que resulta de los bajos salarios en esta industria, cuya reglamentación de condiciones de empleo es de las más difíciles. La consecuencia a que nos referimos es la amplitud casi ilimitada de la duración del trabajo. Por esta razón debe procurarse lograr la equivalencia de las condiciones de retribución entre el trabajo a domicilio y el trabajo en los talleres.

El principio de « a igual trabajo, igual salario » encuentra una oportunidad para aplicarse en el momento de la fijación de los tipos mínimos y con ocasión del pago efectivo de salarios. Para lograr una mejora en esta aplicación, que se ha señalado como particularmente difícil, y que tropieza con las antiguas costumbres, muy arraigadas, de remuneraciones inferiores, sería muy conveniente que se realizasen diversas encuestas que permitieran profundizar en la noción de valor del trabajo y de remuneración equitativa en relación con este valor, y también establecer medidas prácticas que pudiesen ayudar a las asalariadas en la defensa de sus derechos. Algunos Estados americanos han

dado ya el ejemplo en este sentido. En las experiencias que se han expuesto se han inspirado las propuestas que a continuación se expresan :

## **Principios de un programa eventual de trabajo**

### **I. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

La protección de la maternidad debe comprender un complejo de medidas de las cuales las principales son las siguientes :

#### *1. Reglamentación de las relaciones de trabajo referentes a la ejecución del contrato de empleo*

- a) El despido por causa del embarazo debe ser prohibido.
- b) Deberán darse cuantas facilidades sean posibles para cambiar de clase de trabajo, si la tarea de que la asalariada está encargada es perjudicial a su estado de salud.
- c) A petición de la mujer encinta, deberá ésta poder romper, sin previo aviso, el contrato de empleo, en cualquier momento del embarazo.
- d) Deberán concederse unas vacaciones de seis semanas antes y de seis semanas después del alumbramiento. Esta vacación deberá prolongarse en el caso en que, por consecuencia de una enfermedad consecutiva al embarazo o al parto, la asalariada se vea imposibilitada de reanudar su trabajo.
- e) Deberá prohibirse el despido durante todo el período de la vacación mencionada y, a la expiración de este período de vacación, la asalariada deberá ser readmitida en su puesto de trabajo o en uno equivalente.
- f) Durante todo el período de lactancia deberán concederse diariamente dos suspensiones de trabajo, de una media hora, para amamantar al niño.

#### *2. Indemnización en los períodos de vacación*

- a) Un subsidio suficiente para el sostenimiento de la madre y el niño en buenas condiciones de higiene deberá ser entregado durante las seis semanas anteriores y posteriores al alumbramiento; esta prestación deberá prolongarse, siempre que sea posible, durante el período de incapacidad para el trabajo por causa de enfermedad como consecuencia de embarazo o de alumbramiento.
- b) Este subsidio deberá ser establecido mediante un sistema de seguros sociales o ser cubierto por fondos públicos.
- c) Para constituir los recursos necesarios a la asistencia materna por medio de los fondos públicos, podría establecerse un impuesto sobre las empresas, cuyos tipos de imposición serían proporcionales a la importancia total del personal ocupado, masculino y femenino, con objeto de evitar que se establezca una relación directa entre el contrato de una mujer y el pago de las contribuciones relativas a la maternidad.

#### *3. Cuidados y vigilancia sanitaria*

- a) Durante el período de embarazo deberá ejercerse una vigilancia médica, y cuando para suministrar los subsidios de maternidad se haya elegido el procedimiento de constitución de un sistema de seguro, dicha vigilancia médica deberá ser organizada por los servicios del sistema de seguro. En su defecto deberá organizarla la asistencia pública.

b) Deberá prestarse asistencia gratuita en el alumbramiento. Esta carga deberá ser soportada por el sistema de seguro o por un servicio de asistencia pública, según el sistema adoptado.

c) Los cuidados deberán subsistir hasta el restablecimiento completo de la madre, y la vigilancia médica deberá proseguirse durante todo el período de lactancia.

#### 4. Ayuda social a la madre asalariada

a) Deberán crearse en número suficiente casas-cunas y guarderías infantiles para ofrecer a las mujeres asalariadas el medio de asegurar el cuidado de sus hijos — lactantes o en edad pre-escolar — en buenas condiciones de higiene y de seguridad, durante sus horas de trabajo. Los mencionados establecimientos deberán, a ser posible, estar situados en cada barrio de las aglomeraciones de población importantes, con objeto de evitar el transporte de los niños a largas distancias.

b) La creación y sostenimiento de estas casas-cunas y guarderías deberá incumbir, en caso de que existan, a los organismos encargados de la administración de las obras de asistencia maternal para el conjunto de la población de escasas posibilidades económicas, con objeto de coordinar la actividad de todas las instituciones maternales, sometiéndolas a una dirección única. El organismo de protección maternal debería trabajar en estrecha relación con el sistema de seguro social, si éste está establecido, o agregarse a este sistema.

## II. PROTECCIÓN DE LOS SALARIOS FEMENINOS

### 1. Fijación de tipos de salarios mínimos legales

a) En todos los casos en que se fijen tipos de salarios mínimos deberá vigilarse para que, al fijarlos, se apliquen los mismos principios respecto a los trabajadores de uno y de otro sexo. En aquellas labores en que se emplea especialmente mano de obra femenina, habrá de cuidarse de que, en la apreciación del valor del trabajo, se tenga en cuenta la calificación que éste requiere, de la misma manera que se tiene en cuenta para los trabajos generalmente ejecutados por hombres.

b) Para la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, con relación a la cual la recomendación adoptada por la Conferencia del Trabajo de 1928 preconizaba que se considerasen más especialmente las industrias o sectores de las mismas en los que están empleadas habitualmente mujeres, convendrá fijar particularmente la atención en las industrias a domicilio, en las cuales está ocupado un numeroso personal femenino, y tener en cuenta, en la aplicación de estos métodos, las condiciones que reinan en aquellas industrias.

c) Los tipos de salarios mínimos para la industria a domicilio, que se fijan generalmente por piezas, deberán calcularse tomando como base el salario mínimo que perciben por una obra idéntica o similar, de calidad y perfección equivalente, las obreras que trabajan, según el mismo o análogo procedimiento, en fábrica o en taller.

d) Los tipos de salarios fijados para el trabajo a domicilio deberán ser aplicados en toda la región en la cual pueda hacerse prácticamente la distribución del trabajo, y deberán establecerse procedimientos de control precisos para asegurar la exacta concordancia del número de artículos distribuidos para confección y del importe de salarios pagados, valiéndose de un registro de inscripción, de la libreta del trabajo, de la nómina de salarios o de cualquier otro procedimiento equivalente. Con objeto de facilitar el control de las condiciones de producción, podría declararse obligatoria la colocación de una marca en los objetos confeccionados a domicilio.

## 2. Aplicación del principio de igualdad

a) Deberá ejercerse una vigilancia particularmente estrecha para asegurarse de que los salarios pagados efectivamente a las obreras no sean inferiores a los tipos mínimos legalmente fijados para los trabajadores de los dos sexos, en las categorías a las cuales pertenezcan estas obreras. En los países en los cuales se haya creado un organismo oficial dedicado especialmente al estudio y control de las condiciones del trabajo femenino, deberá incumbir dicha vigilancia a este organismo, el cual deberá llevar a cabo cualquier investigación que juzgue útil para estos fines. Dicho organismo deberá igualmente prestar sus servicios a las obreras para la compensación de toda diferencia de salario que se estimase injustificada.

b) Además de la aplicación de los tipos mínimos legales deberán realizarse en cada país detenidos estudios en las ramas económicas en las que trabaje una mano de obra mixta, para conocer la extensión con que se aplica el principio de « a igual trabajo, igual salario ». Eligiendo para este estudio aquellos casos en los cuales hombres y mujeres ejecuten una misma labor, o labores semejantes que requieran una calificación equivalente, deberá profundizarse en la noción de valor de los trabajos y de equivalencia de la calificación, para deducir criterios suficientemente precisos que permitan la comparación de las labores realizadas y de los salarios que les corresponden.

c) Cuando en las encuestas antes mencionadas se haya comprobado que a una diferencia de salarios corresponde efectivamente otra diferencia en la producción media de las mujeres y de los hombres, en cantidad o en calidad, los servicios encargados de estas informaciones deberán estudiar si podría adoptarse algún procedimiento para mejorar la producción femenina, mediante una formación profesional más extensa, por la adaptación de los instrumentos de producción o por cualquier otro procedimiento.

---