TERESA MORALES NUÑEZ

DURACION DEL TRABAJO

Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciado en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile.

1938

TERESA MORALES NUÑEZ

DURACION DEL TRABAJO

Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciado en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile.

1938

A mi madre, cariñosamente.

Con sincero afecto a mi hermana Adela.

ESCUELA DE DERECHO
Universidad de Chile

SEMINARIO DE DERECHO PRIVADO

SEÑOR DECANO:

Informando la memoria presentada por doña Teresa Morales Núñez, titulada "Duración del Trabajo" puedo manifestar lo siguiente:

La autora de la presente memoria se propuso dar a conocer en un conjunto ordenado la reglamentación de la jornada de trabajo con sus diferentes modalidades.

De las dos Partes que contiene este trabajo la I es una especie de introducción, dividida en dos Capítulos el I de los cuales se ocupa rápidamente de los problemas del trabajo, de disposiciones legales dictadas en otros países para regular la jornada de trabajo y de los contratos colectivos.

En el Capítulo II, dedicado a la intervención en la reglamentación de la jornada de trabajo, después de aludir al régimen de las corporaciones, se expone la teoría liberal y la teoría intervencionista, consignando las razones económicas, físicas y psíquicas en pro y en contra de la jornada de 8 horas. Se alude también a las convenciones internacionales que existen al respecto y la jornada de 40 horas que se trata de implantar en la actualidad. Se precisa por fin el concepto de jornada de trabajo y de jornada legal.

La II Parte dividida en tres Títulos contiene el estudio del tema directo de la memoria, es decir, de la reglamentación de la jornada de trabajo.

El Título I se refiere al trabajo de los varones adultos, examinando en tres Capítulos el trabajo en el comercio y oficinas, el trabajo industrial en general y el trabajo en ciertas industrias especiales.

El Título II trata en tres Capítulos del trabajo de las mujeres, determinando las horas del trabajo femenino, estudiando el trabajo nocturno de las mujeres y dando a conocer algunas medidas de protección a las madres trabajadoras.

En el Título III se estudia el trabajo de los menores examinando en dos Capítulos lo relativo a las horas de trabajo y al trabajo nocturno.

La naturaleza meramente expositiva de esta memoria contribuye a privarla del mérito propio de trabajos que exigen mayor esfuerzo y suponen verdadera investigación. Sin embargo, atendida la índole del estudio, puede afirmarse que, en la forma en que ha sido realizado, cumple la finalidad de una memoria de prueba y, en consecuencia, el infrascrito le presta su aprobación.

LUIS BARRIGA ERRAZURIZ
Director del Seminario
de Derecho Privado

Santiago, 28 de Septiembre de 1938.

SEÑOR DECANO:

La señorita Teresa Morales Núñez es autora de una Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciada en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que se titula "Duración del Trabajo".

En esta monografía, la señorita Morales dá a conocer las primeras disposiciones legales que limitaron la jornada de trabajo y el espíritu que ha informado la nueva legislación, propia de nuestro tiempo, sobre la materia. Se refiere al régimen de limitación del trabajo por las corporaciones, que existió mientras duraron los antiguos gremios de artesanos, y a las tendencias liberales intervencionistas que sucesivamente predominaron más tarde.

Bajo la influencia de esta última orientación de la política social, triunfa la jornada de 8 horas, que tiende en la actualidad a reducirse a 40 horas semanales. El principio de la jornada de ocho horas, como norma internacional, fué consagrado por el Tratado de Versailles y confirmado por la Conferencia internacional del trabajo, reunida en Washington en 1919.

Analiza, en seguida, la autora los conceptos de "hora de trabajo" y de "jornada legal" a través de diversas legislaciones. Expone después las normas aprobadas por diversas convenciones internacionales, las cuales han sido total o parcialmente incorporadas al derecho positivo de varias naciones. Muchas normas se refieren a la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales, en las empresas industriales y en ciertas industrias que presentan caracteres particulares. La señorita Morales hace, en cada caso, referencias a la disposiciones legales vigentes en nuestro país.

Dedica a continuación algunos capítulos al trabajo de las mujeres y, en especial, al trabajo nocturno femenino y a la protección a las madres trabajadoras. Estudia, también, la duración del trabajo de los menores. Al tratar cada uno de estos temas, se refiere a las convenciones internacionales sobre la materia, a la legislación europea y americana correspondiente y a las leyes chilenas.

Con relación a la protección de las madres trabajadoras, la autora debió tal vez referirse a la situación en que se encuentran las madres trabajadoras que desempeñan cargos en la Administración Pública de Chile, las cuales tienen derecho, en conformidad a lo dispuesto en el art. 52 del Estatuto Administrativo de 22 de Febrero de 1930, a permiso con sueldo íntegro, desde el mes antes del parto hasta un mes y medio después. La Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas concede además un subsidio en dinero con motivo de la maternidad a las mujeres que se encuentran afectas a descuentos por la Caja. Vale notar a este respecto que el mencionado art. 52 del Estatuto Administrativo no se aplica al personal docente de la Educación Pública, que es precisamente la rama de la Administración en que hay mayor número de mujeres. Sin embargo, el Reglamento General de las Escuelas Primarias, dictado en 1929, concedió a las profesoras de educación primaria ciertas franquicias especiales en materia de permisos con motivo de un parto, franquicias que son menos liberales que las concedidas al resto de las mujeres funcionarios públicos en el Estatuto Administrativo.

La señorita Morales, resume, por último, todas las cuestiones relativas al trabajo nocturno con el mismo criterio expositivo.

Pone término a esta Memoria un breve capítulo en que la autora da a conocer sus conclusiones sobre las materias anteriormente expuestas, cuya tesis fundamental podría resumirse así: Todo lo hecho en materia de reglamentación d ela duración del trabajo debe considerarse como una parte de la labor que corresponde realizar a la sociedad actual en beneficio de las clases trabajadoras.

De lo dicho se infiere que la señorita Morales se ha colocado en un punto de vista abstracto de justicia social y nos presenta los esfuerzos hechos por los pueblos de cultura occidental, durante los siglos XIX y XX para acercarse a ese ideal tácito de justicia social.

No se encuentran en la Memoria de la señorita Morales sino ligeras alusiones a las circunstancias de orden económico que han permitido realizar en nuestra época, por lo menos parcialmente, ese ideal abstracto de justicia social. No contiene su trabajo un estudio de las modificaciones experimentadas por la estructura económica del mundo occidental durante los últimos ciento cincuenta años, modificaciones que han hecho posible la reglamentación en beneficio de las clases trabajadoras y a favor de los intereses superiores de la colectividad, de la jornada de trabajo.

Habría sido particularmente interesante que la autora se hubiese referido a un problema que los siglos pretéritos no cono-

cieron y que tiende a agudizarse en nuestra época como consecuencia de la limitación cada vez mayor de la jornada de trabajo: el problema del aprovechamiento de las horas libres, que presenta múltiples proyecciones de orden económico, cultural y social.

También habría sido de interés referirse al fenómeno de la desocupación, que tan graves caracteres presenta en las naciones de avanzado capitalismo, fenómeno que guarda estrechas concomitancias con el de la duración del trabajo.

A pesar de las deficiencias anotadas, el profesor infrascrito estima que la tesis de la señorita Morales reune los requisitos mínimos para ser aprobada.

Saluda atentamente a Ud.

E. L. Marshall
Profesor de Economía Política

Parte Primera

Reglamentación general de la duración del Trabajo.

Capítulo I.

Antecedentes Históricos

1. — Concepto general de los problemas del trabajo. — Resultado del rápido avance de la civilización de los pueblos son las conquistas humanas, no tan sólo en el terreno político, sino también en el amplio campo de las reivindicaciones sociales.

Y así tenemos, que las condiciones de trabajo de aquellos que luchan frente a frente por la vida, han preocupado y constituyen, hoy, el tópico de mayor importancia para las naciones que desean realizar la felicidad de sus pueblos. "En el actual orden político y social de las naciones modernas, las materias relacionadas con el trabajo, de modo incontestable, figuran entre los grandes problemas de actualidad, porque de su acertada solución, depende el futuro mismo de la civilización contemporánea" (1).

Del mayor interés, ha sido para las legislaciones el estudio de la duración del trabajo, considerando especialmente, dentro de él, la protección a la infancia y a las mujeres, temas de acalorada discusión en las Cámaras y objeto de interesantes Conferencias y de múltiples Leyes.

2. — Actuación de los países. — Revisando la legislación social desde los primeros tiempos, encontramos, así, en Francia, entre la reglamentación de mayor importancia, la ley de 1848, que fijaba doce horas como duración máxima en la jornada de trabajo para los obreros adultos; asimismo, la de 1900, la cual contempla la duración del trabajo de las mujeres y de los niños.

En Austria, por ley de 1891, se establece la jornada de once horas y el descanso dominical.

En Junio de 1891, se establecen en Alemania importantes disposiciones, prohibiendo en general, el trabajo dominical en la grande y pequeña industria.

1.—Acta de sesiones de la Conferencia de los Estados Americanos, Santag , 1936, pág. 34.

Mencionaremos a Rusia, que por ley de Junio de 1897, redujo la jornada de trabajo.

En otros países como Portugal, por ley de Enero de 1911, se estableció el descanso dominical. En Bélgica, España, Grecia, además de considerar ampliamente las condiciones de trabajo en la industria en general, se interviene también para regular la duración en actividades especiales como mineras y otras.

Respecto de la legislación industrial inglesa, ninguna reglamentación existía en este período, a excepción de las que se refieren a la industria minera.

En el período anterior a la gran guerra en Italia, sólo dos leyes reglamentaban el trabajo de los obreros, la de 1908, que prohibía el trabajo nocturno en la industria de la panificación, y la de 1902 sobre trabajo de niños y mujeres.

3. — Contratos colectivos. — Junto con las providencias legislativas existentes en esta época, dirigidas a la solución de estos importantes problemas, está el sistema de contratos colectivos, cuyos eficaces resultados han obligado a los Gobiernos a mantenerlos y a respetarlos hasta la actualidad.

Pocos son los países que no han resuelto parte de sus problemas sociales por este medio, entre ellos podemos citar a Albania, país que carece de establecimientos industriales; Turquía, cuya economía nacional concede a la industria un lugar muy secundario.

Esta es la reglamentación que en forma general existía en la legislación anterior a la guera, pues, durante ella es cuando se da el gran paso en favor de las condiciones de vida del obrero, determinándose la duración de su trabajo; la jornada de trabajo adquiere su mayor importancia, ya que se obtiene en este período uno de los grandes triunfos de las reivindicaciones obreras, la implantación de la jornada de ocho horas.

Capítulo II.

Intervención en la Reglamentación de la jornada de trabajo.

4. — Régimen de las Corporaciones. — Hasta el siglo XIX la reglamentación del trabajo estuvo entregada exclusivamente a las Corporaciones, llegando en dicho período a alcanzar la duración del trabajo un número de diez horas en el invierno y doce a catorce en el verano, conociéndose jornadas aún mayores dentro de industrias de naturaleza especial. Posteriormente, viene a imperar la voluntad de los contratantes, régimen que, como es de suponer, dada la situación deprimente en que se encontraba el obrero, perjudicó enormemente las condiciones de éste, llegando las jornadas a alcanzar una duración de quince y más horas diarias. Esa fué la situación de los obreros dentro de su trabajo, hasta que la intervención legislativa vino, como ya lo veremos, a remediar estos grandes defectos sociales.

PARRAFO I

5. — Teorías formuladas sobre el establecimiento de dicha jornada. — Considerando la intervención del Estado en esta materia, preséntanse dos tendencias; una liberal y otra intervencionista.

a) **Teoría liberal.** — Esta considera que, con justa razón, el Estado debe intervenir en el trabajo de las mujeres y de los niños, protegiéndose así a aquellos y a éstos, que debido a su naturaleza más débil pueden ser objeto de continuos abusos de parte de los patrones. Más, tratándose del trabajo de los adultos, es donde los partidarios de esta doctrina liberal rechazan absolutamente tal intervención, argumentado que estos obreros frente a las condiciones de trabajo presentadas por sus patrones tienen plena capacidad para discutir y pactar como cualquiera otra condición, la duración del trabajo.

En el Parlamento Francés, en 1882, Bérenger, decía al respecto: "La intervención del legislador en esta materia, más que un error, me parece una herejía".

b) **Teoría intervencionista.** — En seguida viene la teoría que sostiene la estricta necesidad de que el Estado, preste el debido

interés a la situación del obrero, interviniendo en la reglamentación de su trabajo, como el único medio de mejorar las condiciones de éste y poner fin a los grandes abusos cometidos con esta clase de nuestra sociedad. El Estado, dicen los sostenedores de esta doctrina, debe proteger a los obreros contra ellos mismos, y contra aquellos que lo explotan.

"Si consideramos que en todas partes el trabajo está actuando en proporciones mayores o menores, en todas partes debe estar la ley velando por el trabajo". (Vergara Robles, Delegado gubernamental de la República de Haití) (2).

Estos principios han sido ampliamente llevados a la práctica por la dictación de múltiples leyes que, desde no pocos años atrás han tratado de solucionar los problemas del trabajo. Es así como ha llegado ha incorporarse a las leyes, el principio de la jornada legal de las ocho horas.

Esta aspiración, dirigida a logro de dicha jornada en el terreno de las realizaciones prácticas, se ha manifestado desde sus comienzos con carácter internacional, figurando entre los acuerdos del Congreso Obrero Socialista Internacional de París de 1889, y desde entonces forma parte de las conclusiones de todas las manifestaciones obreras del 1.º de Mayo; considerándose en la actualidad, no como una manifestación revolucionaria, sino como una lógica consecuencia de las necesidades sociales, significando tal jornada, para la clase trabajadora y proletaria en general, la primera gran conquista social.

En el trabajo realizado por los varones adultos en donde los principios relativos a esta jornada encuentran su aplicación más general, ya que respecto al trabajo de las mujeres y de los niños, la casi totalidad de las legislaciones presentan disposiciones especiales, que constituyen verdaderas excepciones al trabajo de los adultos.

6. — Razones a favor de la jornada de ocho horas. — Razones de diversa índole, justifican la aceptación o el rechazo del establecimiento de dicha jornada, tales como económicas, fisiológicas y psíquicas.

A). — En pro:

a) **Económicas.** — Constituyen esta primera categoría: la situación de extrema miseria en que vivía el proletariado, además de los incontables abusos de que era objeto, los cuales llegaban a límites de escandalosa inhumanidad, especialmente en algunas in-

---

2.—Acta de sesiones de la Conferencia de los Estados Americanos, Santiago, 1936, pág. 38.

dustrias de Inglaterra y de Francia, donde tal situación se manifestaba con mayor gravedad.

Económicamente las excesivas jornadas producían, también, la pérdida de calidad del trabajo, trayendo como consecuencia irremediable la desvalorización del producto obtenido en tales condiciones. La notable disminución en la productividad nacional ocasionada por dichas circunstancias, significaba para el obrero una agravación de sus condiciones económicas.

b) **Físicas o fisiológicas.** — Las causales físicas o fisiológicas que apoyan la implantación de este nuevo principio social, se traducen en el agotamiento físico del individuo, a causa del número exagerado de horas de labor que se veía obligado a trabajar, siendo en la mayoría de los casos, los obreros, víctimas de contínuos accidentes durante las últimas horas de su faena. Según Walker Linares: "era en las últimas horas de la jornada cuando se producían los accidentes" (3).

c) **Psíquicas.** — Pero, los motivos más poderosos para la realización de tal dogma social no sólo se encontraron en los argumentos anteriores, sino en razones psíquicas, traducidas éstas en la conveniencia y aún en la necesidad de que el obrero saliera de ese ambiente de mecanización y falta de instrucción en que se encontraba, dejándole horas libres para el perfeccionamiento y desenvolvimiento de su personalidad, so pena de llegar al completo embrutecimiento de la clase trabajadora.

Sobre estudio de ocios obreros, documentos importantes proporcionados por la Oficina Internacional del Trabajo de Francia, permiten afirmar que esta jornada de ocho horas ha salvado en Francia la vida de millares de familias, y dado un gran paso en el desarrollo moral e intelectual de la sociedad.

Después de 1919, el alcoholismo había disminuído notablemente, y como dice Paul Pic, "los jardines aumentaron en la proporción de un 45%" (4).

Junto con las razones que motivaron su establecimiento, señalaremos las objeciones que de la misma naturaleza que aquellas, se han hecho al respecto.

7. — Razones en contra de la jornada de 8 horas.

a) **Económicas.** — En este aspecto económico presentan los detractores de la mencionada jornada, como factor poderoso para rechazarla, este peligro sintetizado en lo siguiente: "A menor trabajo menor rendimiento y por tanto menor prosperidad económica", principio que ha obsesionado grandemente a la mayoría de los economistas.

3.—Derecho del Trabajo, Santiago, 1936. pág. 189.
4.—Traité Elémentaire de Legislation Industrielle, París, 1930 pág. 534.

Este peligro ha sido más bien teórico, pues en la práctica se ha comprobado lo contrario; así en Northumberland (1915), se obtuvo en las explotaciones carboníferas, con una jornada de siete horas, igual producción que en la región de Gales del Sur, donde la duración del trabajo era de diez horas.

Respecto a la disminución de la productividad de las industrias, diremos que tales argumentaciones han perdido su valor, debido a la introducción de nuevos procedimientos industriales.

También ha confirmado la falsedad de la objeción señalada, la tesis formulada por Henry Ford, llamada vulgarmente Fordismo, la cual tiene por objeto relacionar la limitación de la jornada con los salarios, sosteniendo esta tesis que las jornadas cortas combinadas con altos salarios traen notable aumento del poder consumidor, provocando así la prosperidad general, por cuanto la mayor parte de los productos manufactureros son consumidos por la clase trabajadora.

b) **Físicas o fisiológicas.** — Se señalan, además, desventajas de carácter físico. Dicen los contrarios a este principio que el Estado, al reglamentar esta materia por medio de leyes, nunca logrará ponerse en todas las situaciones especiales producidas en los diversos establecimientos, dictándose en tal efecto leyes, que con su excesiva jornada producirían inevitablemente el aniquilamiento físico del obrero.

El número excesivo de horas de trabajo, que debían soportar los obreros antes que las legislaciones vinieran a establecer la justa protección, nos demuestra que estaban muy lejos éstos de gozar de libertad de trabajo, pues la inferioridad económica de los obreros frente a su patrón los obligaba a aceptar cualquiera condición propuesta, aún cuando ésta fuera, como en la mayoría de los casos, contraria a las leyes humanas.

c) **Psíquicas.** — La razón psíquica presentada por los opositores, fué la corrupción moral del proletariado, ocasionada por las horas de ocio concedidas al obrero. Este punto ha sido considerado en toda su extensión por los gobiernos, creándose, con este objeto, en la totalidad de los países, organismos e instituciones de carácter cultural, destinados a proporcionar a la masa obrera un ambiente adecuado, para que después de su fatigosa tarea, pueda instruírse debidamente, elevando así su nivel moral (5).

5.—En la actualidad se ha nombrado una comisión en nuestro país, a fin de que estudie la labor desarrollada sobre aprovechamiento de horas libres y confeccione un informe adecuado para ser presentado en el próximo Congreso Mundial de Horas Libres, que se celebrará en Roma, en los meses, de Junio y Julio del presente año. Publicado en el "Diario Ilustrado" marzo de 1938.

En la actualidad es la Oficina Internacional del Trabajo, el organismo que ha considerado este aspecto social, concediéndole una especial importancia, y así se ha dictado una Recomendación al respecto en la 6.ª Conferencia celebrada en 1924.

Asimismo, cabe mencionar la extensa obra desarrollada por el Fascismo, llamada "Depolavoro". De gran consideración ha sido también la actividad despiegada en la U. R. S. S., por la Acción Cultural Obrera.

Lo expuesto anteriormente nos demuestra que las razones presentadas en contra de la jornada de ocho horas, carecen completamente de fuerza, siendo éstas enteramente rechazadas, dejando así campo expedito para los múltiples e importantes acuerdos que trajeron como resultado, el triunfo definitivo de tal aspiración.

M. Isaac, ministro de Comercio ante la Cámara Comercial de Lyon, dijo en 1920: "La jornada de ocho horas representa en el mundo del trabajo, el valor, la fuerza de una convicción de un dogma religioso intangible".

8. — Jornada de cuarenta horas. — La reducción de las horas de trabajo ha sido para el Presidente Roosevelt N. R. A., el principal fundamento para fomentar el poder consumidor de las masas. Además, se ha propuesto por este medio, evitar uno de los grandes males actuales, resultado de los trágicos períodos de crisis, el llamado "paro forzoso". Este punto vivamente discutido, ha dado margen al estudio del establecimiento de la tan mencionada jornada de cuarenta horas.

Esta jornada, ha sido propuesta como medio para solucionar el problema del paro forzoso o desocupación, pues de este modo se ha dado cabida en los establecimientos, a un mayor número de obreros.

La iniciativa de presentar tal reducción tuvo lugar en la Décimonona Conferencia del Trabajo, realizada en Ginebra en 1935, donde se llegó a una Convención de carácter general, cuyo objeto fué afirmar este principio, con el mantenimiento del mismo nivel de vida de los obreros.

En Berna en 1932, tuvo lugar un Consejo de Federación Sindical Internacional, donde se estudio este punto con el debido interés que las circunstancias lo exigían.

La Décimo octava Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Junio de 1934, elaboró un Proyecto de Convención sobre esta materia, aplicable no solamente a los establecimientos industriales, sino a los despachos y oficinas.

La Unión Internacional de las Federaciones de Obreros y Obreras de la Alimentación en su Quinto Congreso Ordinario, celebrado en Praga (Junio de 1931), aprobó una resolución, apo-

yando las reivindicaciones de la Federación Sindical Internacional en favor de la introducción de la semana de cuarenta horas, o de cinco días laborables.

Las líneas que hemos dedicado dentro de esta materia a la Jornada de Cuarenta Horas, nos han servido para demostrar que las razones alegadas en contra de la reducción de la duración del trabajo, carecen absolutamente de fundamento, ya que no solamente se ha limitado la actuación de los legisladores al establecimiento de la Jornada de Ocho Horas, sino que han considerado esta nueva reducción.

PARRAFO II

9. — Principios Internacionales sobre la Jornada de Ocho Horas. — El impulso general dado en esta materia, está en relación con la cláusula inscrita en el Tratado de Versailles, Parte XIII, Art. 427 y siguientes, la cual hace un llamado a todas las naciones civilizadas para adoptar la jornada legal de ocho horas; y es en conformidad a este principio, que la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Washington n Noviembre de 1919, elaboró el nuevo proyecto de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

Ratificaciones respectivas. — Respecto a la obtención de ratificaciones de que fué objeto el mencionado proyecto, fué bastante lenta, si bien en la actualidad, grande es el número de estas ratificaciones, ellas son solamente condicionales, ya que ninguna de las grandes potencias se decidía a empeñar por diez años su libertad de acción, ratificando tales acuerdos.

Muchos países tardaron en manifestar sus correspondientes ratificaciones, expresando que la eficacia práctica de este principio no estaba acorde con las costumbres tradicionales de sus respectivos países. Sin embargo, en el hecho, regía la jornada legal mencionada.

Así España, la estableció con carácter general por el Real Decreto de Abril de 1919, o sea, con anterioridad al Pacto de Versailles y a la Convención de Washington, ratificando esta Convención en 1928 en forma condicional, y sólo en 1931 definitivamente.

Los mayores obstáculos fueron presentados por Inglaterra y Alemania, que en la época posterior a la Gran Guerra, estimaban necesario aumentar considerablemente sus energías productivas, para reparar los daños derivados de aquel acontecimiento.

Si bien, Inglaterra ninguna providencia legislativa había adoptado al respecto, según datos estadísticos la jornada de ocho

horas regía ya para un setenta por ciento de obreros, mediante convenios colectivos de trabajo. Alemania, que se obstinaba en justificar la excesiva largueza de las disposiciones dictadas en Diciembre de 1933, aseguraba, que su situación económica había llegado al caso de peligro para la seguridad nacional, previsto por la Convención en su art. 14.

La ratificación por parte de Italia fué efectuada en Octubre del año 1924, subordinando su efectiva entrada, a las presentadas por Alemania, Francia y Bélgica.

Especial mención merece Inglaterra, que en Marzo de 1926 convocó a las principales naciones manufactureras de Europa, para obtener un acuerdo uniforme en la aplicación de este principio. por los Ministros del Trabajo de Francia (Durafour), de Bélgica (Walters), de Alemania (Brams), de Italia (De Michelis) y ayudada eficazmente por el Director de la Oficina Internacional del Trabajo, Mr. Albert Thomas, analiza algunos importantes puntos directamente relacionados con la materia, base de la Convención. Estos son los siguientes: a) Qué debe entenderse por horas de trabajo; b) Por semana de trabajo. Por semana de cinco horas; c) Aplicación de la jornada de ocho horas en las industrias de trabajo contínuo y de trabajo intermitente; d) Trabajos preparatorios, urgentes y complementarios; y c) Límite máximo de las horas de trabajo extraordinario.

Después de un detenido estudio, esta Conferencia llegó a un acuerdo que constituye el programa europeo de la jornada laborable. Dicho acuerdo se refiere a mantener: el principio de ocho horas, pero con libertad de establecer ciertas excepciones; la jornada máxima de cincuenta y seis horas para los ferrocarriles, con ciertas excepciones para trabajos intermitentes; la inaplicabilidad de la jornada máxima de ocho horas para los trabajadores, cuya labor no afecta a la producción propiamente dicha; el establecimiento de excepciones para trabajos urgentes; la aceptación de seis horas diarias de trabajo extraordinario; la libertad para regular el trabajo dominical.

Todos estos tópicos, que representan diversos aspectos del trabajo, han sido hasta la actualidad, materia importantísima de un gran número de convenciones y de recomendaciones.

Revisadas ya, las ratificaciones de que fué objeto la Convención mencionada, por las naciones de mayor importancia, agregaremos algunos datos sobre la actuación de los demás países.

En cuanto a los países industriales menores, han afirmado su voluntad de adherirse a tal Convención, excepto Austria, cuya ratificación efectuada en 1924, se encuentra subordinada a la de Bélgica, Francia, etc.

De los Estados Americanos, existen las ratificaciones de Argentina, Canadá, Colombia, Cuba, República Dominicana, Nicaragua, Uruguay y Chile.

Este último país, ha sido uno de los pocos que en un corto tiempo ha establecido una legislación social tan avanzada, análoga a las naciones de mayor progreso.

Todas estas ratificaciones, por parte de los diversos países, se refirieron al establecimiento de esta jornada en las industrias, donde fué considerada primeramente. Respecto al trabajo de las Oficinas, también se establece en forma internacional por la Convención del 10 de Julio de 1930, aprobada en la Décimo sexta Conferencia Internacional del Trabajo. En esta ocasión, se reglamentó en igual forma la duración del trabajo para las minas de carbón.

PARRAFO III

Concepto de horas de trabajo y de jornada legal.

10. — Concepto de horas de trabajo. — Es conveniente considerar, con anterioridad al estudio mismo de esta jornada, lo que se entiende por "horas de trabajo". Sobre este concepto, hay muchas legislaciones que han expuesto diferentes consideraciones al respecto.

La mayoría de ellas consideran que "horas de trabajo" son aquellas en que el obrero permanece en el taller trabajando, o sea el trabajo efectivo es el que se tomará en cuenta para la determinación de ellas.

La Convención de Washington, en sus numerosos acuerdos referentes a este punto, no habla de trabajo efectivo, sino de duración del trabajo del personal.

La ley italiana, al mencionar esta clase de trabajos, excluye respecto de los establecimientos industriales: los descansos intermedios, el tiempo necesario para trasladarse al lugar del trabajo, las pausas o interrupciones no inferiores a diez minutos, (por un máximo de dos horas), durante las cuales, no se exige al obrero ninguna prestación, a menos que se trate de trabajos muy fatigosos a título de descanso necesario para la continuación del trabajo. También excluye al trabajo empleado en ocupaciones que exigen por su naturaleza una especialidad, un esfuerzo intermitente o de simple atención o custodia.

La legislación belga y francesa, contemplan ampliamente esta materia en la llamada calificación del trabajo efectivo.

La ley alemana trata del trabajo con exclusión de pausa, no indicando de un modo especificado qué cosa debe entenderse

como tal, ni consiguientemente, qué pausas deban o nó excluirse.

Sobre el principio enunciado se ha encontrado una aplicación referente a las disposiciones relativas al trabajo discontínuo o intermitente, sobre el que se establece una absoluta inaplicabilidad.

Existen industrias que, durante los meses de verano, daban a sus obreros una hora independiente de las destinadas para comer, no considerándose esta hora dentro del trabajo efectivo.

Diversas cuestiones ha motivado la determinación de este concepto, al referirse al trabajo del obrero agrícola, y éstas han aparecido en la consideración del recorrido que hace el obrero, al trasladarse al lugar donde desarrolla su tarea diaria.

Esta dificultad hubo de ser sometida a la decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la que aooptó un acuerdo que dice así: Para la retribución del trabajo, esta distancia será uno de los factores que servirá para la fijación correspondiente. Y así se determinó en dicha Conferencia que, si los obreros emplearen en su habitual recorrido un tiempo superior a media hora, este exceso se dividiría por mitad, computándose una parte como comprendida dentro de la jornada legal de ocho horas y la otra parte se consideraría como horas extraordinarias, que habrían de abonarse a prorrata del salario normal. Pero mientras no exista una disposición legal sobre la materia en cuestión, el trabajo efectivo será, para estas actividades agrícolas, todo el tiempo que el obrero se halle a las órdenes de su patrón, en contacto con sus instrumentos de trabajo.

De acuerdo con esta última norma, la preparación de maquinarias y útiles de trabajo entraría en la computación de este trabajo efectivo.

Todo lo cual se entiende sin perjuicio de lo actualmente establecido por la mayoría de las legislaciones, las que excluyen esta clase de trabajo de la limitación de a jornada.

Iincluiremos, además, en la exposición de estos datos, el hecho que algunas legislaciones, en la aplicación de los principios arriba anotados, han considerado las personas que desempeñan dicho trabajo.

La ley italiana establece al respecto que solamente será considerado el trabajo retribuído con salario o estipendio, excluyéndose, por consiguiente, a los profesionales libres, a los que trabajan a domicilio y a aquellos que se dedican a trabajos domésticos.

11. — Concepto de jornada legal. — Expuesto, el concepto de "horas de trabajo", o más bien de trabajo efectivo, creemos conveniente agregar los acuerdos obtenidos sobre el alcance de la llamada "jornada legal".

Uno de los acuerdos de la Convención de Londres determinó este concepto tan generalizado, de la jornada de ocho horas, o sea qué se entiende por jornada máxima de trabajo.

La legislación española, que en forma más detenida estudia esta materia, ha expresado en el Real Decreto del 3 de Agosto de 1919, que la duración de la jornada no debe entenderse necesariamente formada por este número de horas. Agrega, que éste es un grave error que existe sobre el particular, error que ha sido causa de que las demandas por salarios devengados por horas extraordinarias de trabajo sean rechazadas por los tribunales.

En atención al alcance del concepto sobre jornada legal, establecido no solamente por estas leyes españolas, sino por la legislación universal, se ha dicho que el obrero puede pactar, en sus contratos de trabajo, el número de horas que constituya su jornada diaria, pudiendo fijar de acuerdo con sus patrones un porcentaje inferior o superior a ocho doras, siempre que en la semana complete un total de cuarenta y ocho horas trabajadas, o sea, lo dispuesto en la letra legal. Así, el obrero puede trabajar desde el Lunes al Viernes nueve horas, restándole tres horas para cumplir el día Sábado.

Sintetizando podemos decir que el obrero respeta la jornada establecida por la ley, trabajando cuarenta y ocho horas semanales, aún cuando el número de horas diarias sea variado. Esta misma interpretación la encontramos en nuestra legislación social, al referirse el Código del Trabajo, a la jornada de los empleados particulares y a la distribución de las horas extraordinarias de trabajo (Art. 128).

Otro punto considerado por la reglamentación española ha sido el que se refiere al carácter renunciable o irrenunciable de dicha jornada.

Para pronunciarse sobre este particular, se tuvo en cuenta el carácter público o privado de la jornada, llegándose a la conclusión que era irrenunciable, por tratarse de un principio eminentemente de orden público, en virtud del cual, las partes carecen de libertad para establecer modificaciones, contrariamente a lo que pasaría en presencia de un derecho privado donde el titular de él puede libremente renunciarse, siempre que esta renuncia no esté prohibida por la ley, según lo expresa el Código Civil en su art. 12.

Citaremos el caso de los salarios devengados por trabajos extraordinarios, los cuales mediante estipulaciones en sus correspondientes contratos, pueden renunciarlos los obreros, ya que tal renuncia cabría dentro de lo dispuesto por el artículo del Código Civil recién mencionado, debido a que cumple con las condiciones requeridas, pues la renuncia lesionaría aquí solamente el interés

privado, sin irrogar perjuicios a terceros; además, ninguna disposición legal contempla una prohibición que se refiera al caso en estudio.

Para entrar a tratar las diversas e importantes disposiciones de que fué objeto esta jornada, es necesario distinguir previamente, si se trata del trabajo ejercido por los adultos, mujeres o niños. Clasificación esencial para apreciar la reglamentación diferente adoptada por las legislaciones, para uno y otro trabajo.

Parte Segunda

Jornada de Trabajo.

Título I

Trabajo de los Varones Adultos

Capítulo I.

COMERCIO Y OFICINAS

12. — Disposiciones Internacionales. — La Conferencia Internacional del Trabajo en su 14.ª reunión en 1930, adoptó disposiciones sobre la duración de la jornada en el Comercio y Oficinas.

Quedan incluídos en la aplicación de estas disposiciones todos los establecimientos comerciales, tanto públicos como privados, asimismo aquellos cuyo funcionamiento consiste esencialmente en trabajos de oficina.

También se consideran sometidos a esta reglamentación, los establecimientos que revisten a la vez carácter comercial e industrial.

De manera, que los establecimientos de hospitalización, indigencia, etc., son excluídos de este grupo.

El Convenio adoptado por la Conferencia Internacional sobre este punto estableció en forma general la jornada de ocho horas, admitiendo excepciones, las cuales deberán ser fijadas por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones patronales y obreras. Estas execepciones pueden tener el carácter de permanentes o de temporales.

Las primeras se establecen para aquellas personas cuyo trabajo es intermitente, a causa de la naturaleza del mismo; las de carácter temporal, se refieren a los casos de fuerza mayor, accidentes ocurridos o próximos a producirse y respecto de trabajos especiales tales como inventarios, balances, etc. En todas estas horas de trabajo que constituyen los casos de excepción mencionados, se

aumenta el salario en un veinticinco por ciento sobre el normalmente percibido.

13.—**Situación en los países americanos.** — Argentina y Ecuador, por leyes del 12 de Septiembre de 1929 y decretos del 2 de Marzo de 1930 y del 16 de Enero de 1933; ley de Octubre de 1928, decretos del 13 de Noviembre de 1934 y del 16 de Enero de 1935, establecen para ambos países la misma reglamentación.

Aquí existen las mismas disposiciones del Convenio, salvo algunas modificaciones que tienen relación con el salario fijado para horas extraordinarias, salario que es de un 50%, tratándose de días laborables, y de 100% para el trabajo en días feriados. En las actividades nocturnas se adopta esta misma retribución del 100%.

Ecuador, presenta una innovación a la legislación general al establecer dentro de la jornada legal un descanso, el que se deberá tomar después de las cuatro primeras horas de trabajo, o en el momento en que la naturaleza de éste lo permita. Dicho descanso será de dos horas.

Bolivia, determinó por ley del 21 de Noviembre de 1934, modificada y complementada por leyes de 1925 y de 1927, como única excepción a los acuerdos generales sobre esta materia, (a los de la Convención), el pago del 100% en los casos acordados por las legislaciones argentina y ecuatoriana, excepcionándose el cierre de cuentas.

Brasil, mediante el Decreto del 22 de Marzo de 1932, modificado y precisado por los Decretos de 1931 y de 1933, en la aplicación de los principios elaborados por la Convención, exceptúa para la aplicación de esta reglamentación sobre trabajo de comercio y oficinas, los trabajos agrícolas y rurales y los establecimientos comerciales existentes en zona rural.

Además, no quedan comprendidas todas aquellas personas que, a pesar de pertenecer su trabajo a establecimientos autorizados, ejercen funciones de dirección en ellos, asimismo aquellas personas que solamente están interesadas en el negocio.

El principio de ocho horas, en esta legislación brasilera, tiene sus excepciones para las personas encargadas del servicio de máquinas, calderas, motores, etc. Igualmente se estipulan aquí los demás casos de excepción establecidos en la Convención.

Para las horas extraordinarias trabajadas en estos casos, se admite un aumento de salario, pero contrariamente a lo dispuesto en los demás países, no hay indicación del porcentaje exigido.

La reglamentación venezolana, contenida en la ley del 23 de Julio de 1928, capítulo V, fija como disposición especial el nú-

mero de horas máximo que puede el obrero trabajar al día, considerándose nula toda disposición contraria a dicha reglamentación.

Esta ley admite el trabajo durante el día hasta el máximo de nueve horas dentro de la jornada legal.

14. — Legislación chilena. — Chile, que ha ratificado lo estipulado en el Convenio ya mencionado el 4 de Septiembre de 1935, posee como los anteriormente nombrados, sus disposiciones propias en esta materia, disposiciones que han sido recopiladas en el llamado contrato de empleados particulares, que encontramos en nuestro Código del Trabajo (6).

Dicho contrato, en sus disposiciones respectivas, Título IV, artículos 125 y siguientes, introduce en forma general el principio de las ocho horas, acordado así en la Décimo cuarta Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada el año 1930.

Dice el artículo 125 en su inciso II: "Se entiende por ordinarias, las que no excedan de cuarenta y ocho semanales efectivas de trabajo, para todos los empleados en general".

En este concepto de empleados en general, quedan comprendidos todos los empleados de oficina y de comercio, sujetos a las disposiciones del contrato de empleados particulares.

Más con lo dispuesto por el art. 1.º de nuestro Código al definir el carácter de empleado, se incluirán en la aplicación de los principios mencionados, a todos los que ejecuten un trabajo en el cual predomine el esfuerzo intelectual, cualquiera que sea la importancia de su empleo y el modo de su remuneración.

Sin embargo, se excluyen los gerentes, administradores, apoderados y todos los que en su trabajo no tengan una fiscalización inmediata, asimismo, los agentes, comisionistas, cobradores, etc., los cuales no gozan de la debida protección legal. Además no quedan afectados a esta reglamentación los empleados que presten sus servicios a domicilio, empleados del Estado y Municipios y aquellos que desempeñen sus actividades en empresas agrícolas, cuyas funciones consisten únicamente en trabajos de oficina.

El número máximo de horas semanales autorizado legalmente alcanza en algunos casos hasta 56 horas, tratándose de ciertas empresas, tales como las telegráficas, telefónicas, eléctricas, de agua potable, de teatros, tranvías, etc., (art. 126).

La jornada de cuarenta y ocho horas y cincuenta y seis horas que semanalmente deben trabajar los empleados, constituyen las horas extraordinarias dentro de su trabajo, en contraposición a las extraordinarias. Al respecto dice el artículo 125 inciso 1:

6.—Decreto con Fuerza de Ley Nº 178, publicado en el Diario Oficial de 28 de Mayo de 1931.

"La jornada de trabajo se dividirá en horas ordinarias y extraordinarias".

De acuerdo con las horas ordinarias semanales fijadas, los empleados realizarán una jornada de ocho o de nueve horas veinte minutos en su caso. Claro que este límite de horas puede ser alterado por las partes, estipulando en sus contratos, el número de horas que deberán trabajar ordinariamente al día.

Al pactarse un exceso a las ocho o nueve horas, este exceso se autorizará hasta una hora o cuarenta minutos en su caso. De manera que, según consta en las disposiciones legales, el número de horas diarias, puede variarse mediante acuerdos de las partes, respetándose sí, el porcentaje fijado para el trabajo semanal, cuyo límite es, como ya lo hemos visto, el que determina la jornada ordinaria de trabajo.

Se ha establecido una división de la tarea diaria, mediante un espacio de dos horas destinadas para el almuerzo. Estas horas, en que el personal en general, abandona su tarea, tratándose de empresas cuyo trabajo sea contínuo, serán servidas por los correspondientes turnos acordados.

Respecto a las horas extraordinarias, o sea, aquellas que excedan al máximo legal, deben ser controladas por el empleador. Para este objeto, se destinará un registro especial. (Art. 137).

En caso de no existir constancia escrita, para la determinación de estas horas, pueden probarse por otros medios, no dejando en tal efecto a los empleados en la imposibilidad legal de cobrar su trabajo extraordinario (7).

Nuestra legislación, no obstante admitir las horas extraordinarias, fija un límite para ellas; la casi totalidad de los países también lo han establecido.

El inciso III del artículo 131, estatuye: "Aún con remuneración extraordinaria, no podrá exceder de diez horas la jornada de trabajo".

Este trabajo extraordinario es remunerado con un aumento del 50% sobre el pago normal de las horas trabajadas, el cual se cancelará junto al sueldo respectivo.

El artículo 134, modificado por la Ley N.º 5405, autoriza a los empleados cuyas horas extraordinarias no han sido retribuídas para reclamar el pago respectivo en el plazo de sesenta días, contados desde la fecha en que debieron ser pagados.

Se han considerado como extraordinarias las horas trabajadas en Domingos y días feriados, aún siendo éstas compensadas por descansos en días ordinarios (8).

7.—Sentencia de 7 de Abril de 1932, 2.° Juzgado del Trabajo de Santiago.
8.—Sentencia de 10 de Julio de 1932, 2.º Juzgado del Trabajo de Santiago.

Reglamentada de este modo la jornada de trabajo para los empleados sujetos al llamado contrato de empleados particulares, pasaremos a exponer las disposiciones pertinentes al trabajo de los adultos, en otro de los aspectos de nuestra actividad social, el trabajo industrial, sin dejar de manifestar antes que nuestras leyes también consideraron el trabajo de las mujeres y de los niños empleados particulares, existiendo a este respecto una legislación especial.

En páginas posteriores nos referimos a la actividad femenina y a la actividad de los menores.

Capítulo II.

TRABAJO INDUSTRIAL

15. — Concepto general de la jornada industrial. — Analizada en forma general a través de los tiempos y en las diversas naciones la reglamentación general del trabajo de los adultos, se puede decir que el acto más trascendental ha sido la fijación de la jornada de ocho horas establecida en la Convención de Washington el año 1919, norma que ha sido adoptada en la casi totalidad de los países.

Antecedieron a la acción de las naciones respecto al establecimiento de esta jornada, numerosas providencias legales, que determinaron el número de horas que constituiría la jornada legal; en todas ellas se acordaba una jornada diaria superior.

16. — Situación europea. — En la época anterior a la Guerra, existía en Suiza una jornada diaria de once horas, en Italia de diez y en Rusia de once horas y media de trabajo.

Francia, según ley de 1848, fijaba en doce horas la duración máxima del trabajo en los establecimientos industriales.

Esta ley facultaba al patrón para dividir su personal en equipos, a fin de mantener el taller abierto un número de quince y más horas, salvo ciertas excepciones de fuerza mayor e industrias de naturaleza especial.

En la aplicación de esta ley de 1848, no se comprendían todos los establecimientos industriales, sino solamente aquellos a motor mecánico o a fuego contínuo y en fábricas que contaran con un personal superior a veinte obreros.

No obstante haber sido este texto legal de una amplia aplicación y de haber triunfado en varios países, tales como Suiza, Austria, Rusia, Servia y muchos otros, ha sido vivamente criticado, por excluír de él no solamente a los empleados de comercio y obreros agrícolas, sino también a la mayoría de los obreros industriales, como los que trabajaban en pequeños talleres a mano y aquellos que desarrollaban su tarea fuera de ellos.

Merece especial mención sobre trabajo industrial, la ley de Marzo de 1900, que hace extensiva la aplicación de la jornada de diez horas, a los adultos, que trabajan junto a las mujeres y niños

en el mismo local. De modo que la antedicha ley tuvo por fin primordial reglamentar la duración del trabajo para las mujeres y niños, extendiendo sus afectos a los adultos que desarrollan su tarea en los mismos locales o establecimientos de aquellos.

Al interpretar la disposición respectiva ha habido dudas, sobre si debe entenderse que se aplique en beneficio de todos los adultos del establecimiento o únicamente a favor de los adultos que trabajen en ciertos talleres conjuntamente con las mujeres y los niños.

La Corte de Casación Francesa se pronuncia sobre el punto debatido y manifestó que la ley no debe contemplar el taller donde se hacía el trabajo en común, sino a los talleres separados de una misma fábrica.

El 23 de Abril de 1919, se establece en la legislación francesa la jornada de ocho horas para las industrias y el comercio. Dice el artículo 6.º: "Se aplica a todos los establecimientos industriales o comerciales y a sus dependencias de cualquiera naturaleza que sean, públicas o privadas, laicas o religiosas".

Sobre este principio se autorizan ciertos casos de excepción, tratándose de fábricas a fuego contínuo y en las de gran actividad, en las cuales el personal fraccionado en dos grupos trabaja más de ocho horas cada uno.

En Inglaterra es escasa la reglamentación existente antes de la consagración legal de las ocho horas en la industria. (Año 1919). Sin embargo, es Inglaterra el país de Europa que ha dado a sus obreros jornadas más cortas, estabiecidas por medio de contratos colectivos, sistema usado con gran acierto por el gobierno inglés, y que ha adquirido notable valor por haber llevado a la práctica la jornada de ocho horas antes que fuera consagrada por la ley.

Todo esto se explica en Inglaterra, por el espíritu de equidad, o mejor dicho por la más amplia compresión de intereses de parte de los patrones, en beneficio de sus obreros.

También ha sido eficaz el poder ejercido por los Trade Unions, que tanto en este país, como en América, han contribuído a la diminución progresiva de la jornada de trabajo.

17. — Situación americana. — Respecto a los países americanos, diremos que en la actualidad, la mayoría de ellos han establecido la jornada de ocho horas para esta rama de nuestra actividad social de acuerdo con el Convenio celebrado.

Hasta el 1.º de Octubre de 1935 habían ratificado veintidós Estados lo dispuesto en el Convenio, entre los cuales citaremos, Argentina, Canadá, Chile, Colombia, Cuba, República Dominicana Nicaragua y Uruguay.

De los demás existen algunos, que careciendo de la correspondiente legislación para regular el trabajo de los obreros industriales, aplican a éstos las disposiciones que se refieren a los empleados. (Bolivia, leyes de 1924, 25, 27).

Otros poseen una reglamentación general respecto a la duración del trabajo para los obreros industriales y empleados. (México, Ley del Trabajo del 18 de Agosto de 1931).

Agregaremos aquellos países que, no habiendo ratificado el Convenio, tienen no obstante disposiciones propias relativas a la industria, pero en ellas se encuentran las mismas reglamentaciones contempladas en aquél, salvo algunas modificaciones de detalle.

Así Perú, por medio de su Constitución del 29 de Marzo de 1933, atiende a algunos factores para fijar la duración del trabajo, edad, sexo de los obreros y las características del trabajo, lo mismo que atiende a las condiciones y necesidades de las diferentes regiones del país.

La ley brasileña incluye a todas las reparticiones industriales, pero no a las agrícolas y mineras, las cuales no quedan afectas a la limitación legal, como lo establece contrariamente la ley del trabajo venezolana, de Julio de 1928, que abarca a todas las empresas mineras y agrícolas de naturaleza pública o privada.

Como se puede ver, los países que no cuentan con una ratificación a los acuerdos estipulados, reglamentan la duración del trabajo en las industrias en forma análoga, aunque diferente, al fijar el límite de horas extraordinarias y la retribución correspondiente.

Esta diferenciación se ha debido a la facultad concedida a las partes para pactar lo que crean conveniente al respecto.

Al tratar el trabajo de los empleados, encontramos estas diferentes medidas legales.

Expuesta ya la forma como se ha reglamentado la duración del trabajo en las industrias por algunas naciones europeas y americanas, nos dedicaremos con especial interés, a lo que dice relación con las disposiciones que tratan de este trascendental problema, dentro de la legislación chilena.

18. — Legislación chilena. — Chile, en su constante preocupación de dar a los obreros condiciones de trabajo más convenientes y más humanas, ha aceptado ampliamente lo acordado por la Convención de Washington, ratificando dicha Convención mediante el Decreto-Ley N.º 464, de 10 de Agosto de 1925 y estableciendo la jornada de ocho horas desde la dictación de la Ley N.º 4053, de 8 de Septiembre de 1924, sobre contrato de trabajo.

Dice el artículo 24, Título II, del Libro I de nuestro Código: "La duración del trabajo efectivo de cada obrero de uno u

otro sexo, no excederá de ocho horas por día, o de cuarenta y ocho semanales".

A pesar de esta disposición, la ley autoriza la prolongación de la jornada diaria, en algunos casos:

Al producirse accidentes ocasionados fortuitamente o reparaciones, que necesariamente deben hacerse a las instalaciones o maquinarias, etc. (art. 27).

Además, según lo contemplado en el artículo 25, hay un gran número de personas que no están sometidas a esta jornada. Estas son las que ocupan puestos de dirección o vigilancia, ejemplo: llaveros, mayordomos, etc.; y aquellas que ejercen actividades discontinuas o que requieran la sola presencia, ejemplo: serenos, peluqueros, etc.

Para todas estas personas que no están sometidas a lo preceptuado por el artículo 24, existe un límite de horas para permanecer en el lugar de su trabajo, alcanzando dicho límite a doce horas, las cuales deberán ser interrumpidas por un descanso no inferior a una hora.

El trabajo ejecutado por los obreros, fuera de las horas que constituyen su jornada ordinaria, será extraordinario, el que debe ser determinado mediante pactos escritos o registros especiales. Este modo de dejar constancia de esta especie de trabajo, adquiere su importancia para los efectos de la prueba.

Una sentencia que contiene disposiciones sobre la materia, estableció que, al no existir estipulación previa sobre trabajo extraordinario, se resolverá toda discusión entre partes, por el pago de un salario complementario fijado por el juez correspondiente (9).

Respecto a la remuneración de las horas extraordinarias trabajadas por los obreros en días Domingos y feriados, existe una disposición diferente a la mencionada para los empleados particulares, pues aquí no se pagan como extraordinarias las horas trabajadas en estos días, cuando son compensadas por descansos en los días ordinarios de trabajo.

Se admite que los obreros pacten hasta dos horas extraordinarias diarias, de manera que, semanalmente se autorizarían doce horas, que estos obreros industriales podrían cobrar como extraordinarias.

La disposición legal ha sido más amplia, al considerar el máximo de trabajo extraordinario aceptado para las industrias ya que, tratándose de los empleados, admite solamente diez horas.

Igual que la facultad otorgada a los empleados para recla-

---

9. - Sentencia de 11 de Abril de 1930 del 1er. Juzgado del Trabajo de Stgo.

mar en un plazo determinado la remuneración extraordinaria, tienen los obreros para reclamar la suya, siendo en esta ocasión un término más reducido, o sea, que éstos cuentan con sesenta días para el cobro respectivo, los cuales serán contados desde la fecha del respectivo ajuste.

Reglamentada la duración del trabajo en las industrias, en las oficinas y comercio, en la forma estipulada por la Convención de Washington, creadora del principio de las ocho horas como jornada legal, mencionaremos algunas actividades que han quedado fuera de la aplicación de estos principios, tales como la agricultura y los servicios domésticos.

El trabajo de los obreros agrícolas y empleados domésticos, si bien está considerado por el Código del Trabajo de casi todos los países, no está sujeto a la limitación legal de la jornada, excepto Venezuela que limita la jornada de los primeros.

Los artículos 61 y 76 del Título II del Libro I de nuestro Código, determinan la situación creada para la duración del trabajo en estas actividades. Según ellos, la fijación de las horas que constituirían la tarea diaria estaría reglamentada por la naturaleza de la labor, región, etc. Sin embargo, para los empleados domésticos, el inciso III del artículo 61, autoriza un descanso absoluto, el cual nunca podrá ser menor a nueve horas.

La condición de los empleados domésticos y obreros agrícolas, en repetidas ocasiones, ha sido sometida al estudio realizado por las naciones, que frecuentemente celebran sus Conferencias Internacionales del Trabajo.

Las numerosas Conferencias que han incorporado en su programa la solución de estos problemas de trabajo, han encontrado, en la naturaleza misma de estas actividades, la gran dificultad para llegar a un definitivo acuerdo sobre dicha situación.

19. — Trabajo en las minas, salinas y canteras. — Se ha hecho extensiva a esta categoría de industrias, la reglamentación de la duración del trabajo.

En muchos países, desde tiempo atrás, existen leyes que contemplan esta materia. Existen asimismo Conferencias Internacionales del Trabajo que han aprobado Convenciones sobre trabajo de minas (14.ª Conferencia Internacional del Trabajo).

Con bastante anterioridad a la Convención de Washington se establece, en la mayoría de los países europeos, la jornada de ocho horas para los obreros mineros. Así Francia, por ley del 29 de Junio de 1905, modificada por la ley de Diciembre del año 1913, fijaba este número de horas. Posteriormente Alemania hacía lo mismo, por medio de la ordenanza de 1918.

Bélgica, España, Grecia y Rumania se suman al grupo de los países que han legislado sobre esta materia al dictar sus respectivas providencias legales.

No a todas las minas se ha aplicado esta jornada de ocho horas, pues para las de carbón se autoriza un número menor.

La Ordenanza de Agosto del año 1931 dispone en España que, en las minas subterráneas de carbón, el tiempo de presencia de cada obrero no debe exceder de siete horas cuarenta y cinco minutos, salvo los casos excepcionales producidos en los trabajos contínuos, reparaciones urgentes de maquinarias, trabajos relativos a la ventilación de las minas, etc., obteniendo en estos casos los obreros, un 25% sobre el salario ordinario.

Respecto a esta jornada de siete horas cuarenta y cinco minutos, se aceptan horas extraordinarias hasta un número máximo de sesenta anuales, sin embargo, éstas pueden llegar a un máximo mayor en aquellas minas cuyas condiciones técnicas o geológicas especiales lo justifiquen.

Gran Bretaña, que en 1908 había puesto en vigor la jornada de ocho horas con la concesión de una hora suplementaria diaria durante sesenta días al año, en 1919 la substituyó por la de siete horas.

De modo que para todas las minas, que no sean de carbón o hulla, rige hasta la actualidad la jornada de ocho horas, pero con una modificación respecto al trabajo subterráneo. Es decir, se ha establecido una diferencia, tratándose de trabajos en la superficie o trabajos subterráneos, debido a la temperatura, que varía de un lugar a otro.

En lo que se refiere a los obreros que trabajan en la superficie, es decir, a zanjas abiertas, en las operaciones dirigidas a la excavación, lavados, purificación del mineral, o cocción en hornos, o su elaboración en talleres metalúrgicos anexos a las minas, o en los transportes del mineral en bruto o elaborado, la duración del trabajo diario es de ocho horas. No así respecto de los trabajos subterráneos, pues aquí se fijan siete horas, las que se empezarán a contar desde el momento que el obrero entra al pozo, considerándose como incluído para el cómputo de estas horas, el tiempo que invierte éste en recorrer hasta donde realiza sus faenas, terminándose dicha jornada ordinaria con la llegada a la boca-mina de los obreros que salgan. Los descansos que legalmente se les concedan se excluyen en tal consideración.

No obstante ser ésta la reglamentación general, se han admitido ciertas excepciones, tendientes unas a prolongar la jornada y otras a reducirla.

La ley española establece tres casos posibles de prolonga-

ción de la jornada máxima, en evitación de accidentes, en peligros inminentes y en aquellas explotaciones que por su naturaleza y situación topográfica o por las condiciones climatológicas de la región, no sea posible dedicarse a estas faenas, por un período superior a seis meses al año.

La reducción de las horas de trabajo se ha establecido como una medida de protección a los obreros, que necesariamente deben soportar en el cumplimiento de su tarea una temperatura elevada, o condiciones que signifiquen un grave peligro para su salud.

En aquellos lugares en que la temperatura media llegue o pase de treinta y tres grados, la jornada se reduce a seis horas, llegando la ley a suprimir totalmente el trabajo subterráneo, cuando ésta alcance a cuarenta grados en pozos o galerías.

Existe otro caso en que rige esta reducción mencionada, para los mineros que tienen que trabajar la mayor parte del día manteniendo sus pies sumergidos en el agua.

En presencia de estas reglamentaciones, dirigidas a fijar el número de horas que deben trabajar los obreros de las minas, se puede manifestar que la jornada varía respecto a la naturaleza misma de éstas y respecto de las condiciones favorables o no a la salud de los obreros.

Chile, como los demás países americanos, hace extensiva a esta materia las disposiciones sobre la duración del trabajo en las industrias, sin perjuicio de las disposiciones especiales dictadas al respecto.

20 — Industrias de la panificación. — Entraremos al estudio de esta clase de industrias, debido a que dentro de ellas es donde surge la reglamentación al trabajo nocturno realizado por los obreros adultos, constituyendo esta materia tema de especial interés para los gobiernos, dictándose diversas leyes que reglamentan en forma clara y extensa esta clase especial de trabajo.

Muchas fueron las razones que justificaron la tenaz acción de los países para acordar medidas especiales a estas industrias, señalándose entre ellas, no solamente las condiciones humanitarias en que el obrero debe necesariamente desarrollar su labor, so pena de producir su completo aniquilamiento, sino también ciertas condiciones técnicas de fabricación, pues se estimaba que el trabajo ejecutado durante la noche era absolutamente perjudicial, ya que desmejoraba en forma notable la calidad del producto, a causa de ser fabricado con luz artificial.

Durante la guerra, las principales potencias incorporaron a su legislación social numerosas providencias que tenían por objeto impedir en forma indirecta el trabajo nocturno en las industrias

panificadoras, mediante la prohibición absoluta de efectuarse en la mañana la venta de pan fresco.

Así continuaron las leyes que reglamentaban el trabajo en estas industrias, las cuales determinaban en sus principales disposiciones que dicho trabajo no debía realizarse durante la noche, señalando las horas que se comprendían en tal prohibición.

Tenemos a Suiza, cuya ley federal de 1877, prohibe el trabajo nocturno entre las veinte y las cinco horas.

Según ley de 28 de Marzo de 1908, en Italia el trabajo de panificación debía suprimirse desde las veintiuna hasta las cuatro horas, exceptuando el sábado, día en que se admitía una hora más avanzada para iniciar el período nocturno, o sea, se substituyó las veintiuna horas por las veintitrés.

Terminada la guerra, la casi totalidad de los países establecen la prohibición definitiva de esta especie de trabajo, mencionándose entre ellos Alemania, Francia, Bélgica, Hungría, España, etc.

Con posterioridad se han celebrado Conferencias y Convenciones, destinadas a reglamentar de un modo uniforme el trabajo de panificación, con el objeto de fijar los límites dentro de los cuales se haría efectiva la prohibición del trabajo mencionado.

En Ginebra, en 1925, se celebró una Convención que tuvo por fin señalar el número de horas, durante las cuales, este trabajo se prohibía. En ella se fijó como duración mínima de descanso panadero siete horas, comprendidas desde las once a las cinco ante meridiano, pero con la facultad de variar estos límites que servían para determinar el comienzo y el fin del período nocturno.

Además esta Convención ginebrina tuvo la particularidad de comprender en la reglamentación acordada, no solamente a los obreros, sino también a los patrones de estos establecimientos de panificación, entendiendo por tales, aquellos que se dedican, ya sea como industria principal o accesoria a la fabricación de pan, pasteles, masas y otros productos similares a base de harina.

Quedan asimismo afectados en estas disposiciones los establecimientos de la naturaleza ya expresada, aún cuando trabajen a las órdenes de su patrón únicamente miembros de su familia, contriamente a lo que ocurre, tratándose de simples fabricaciones caseras efectuadas por individuos de una misma familia, a los cuales no se les aplica lo dispuesto sobre la materia tratada.

Los principios contenidos en la Convención de Ginebra, han tenido una aceptación universal, dando origen a especiales disposiciones que los países han incorporado a su legislación social. De acuerdo con ello, se ha admitido uniformemente la prohibición para el trabajo nocturno en esta clase de establecimientos industria-

les, salvo determinadas excepciones.

Hay, sin embargo, un caso en Italia en que por medio del Real Decreto-Ley de 1927, se autoriza el trabajo nocturno durante un período determinado, aceptándose con carácter permanente respecto de grandes industrias panificadoras que tengan hornos a régimen continuo y que reunan las condiciones higiénicas exigidas por el mencionado decreto.

21. — Derecho chileno. — Chile contempla esta especie de trabajo en le Decreto-Ley N.º 24 del 4 de Octubre de 1924, modificado por el Decreto-Ley N.º 272 de 24 de Febrero de 1925.

Nuestro Código del Trabajo ha recopilado lo prescrito en estos textos legales, dedicando el Título VII del Libro II para exponer la legislación que rige al respecto.

Teniendo en consideración lo perjudicial de la ejecución de las faenas en estas horas nocturnas y lo determinado por la Convención ya mencionada, la ley chilena autoriza su prohibición respecto a los establecimientos citados en esa Convención.

Los artículos 342 y siguientes aluden en forma clara y precisa al tema referido. En ellos encontramos una repetición respecto a lo preceptuado en la Convención, en lo que se refiere a las horas que comprende la prohibición sobre trabajo nocturno, señalándose como límites para el cumplimiento de ésta, desde las veintidós hasta las cinco horas.

Nuestro Código del Trabajo fija siete horas en las cuales los obreros panificadores deben abstenerse durante la noche de ejecutar trabajo; el mismo número de horas establecido en la Convención y puesto en vigor por las legislaciones europeas y americanas.

La ley chilena somete a esta reglamentación, no solamente a los obreros, sino también a los propietarios o socios de los establecimientos respectivos.

De modo que todas las personas que tengan relación con el trabajo efectuado en estas industrias, deberán respetar la prohibición antedicha, exceptuándose el obrero dedicado a la preparación de levadura y calentamiento de hornos, cuya tarea no podrá iniciarse antes de las dos horas.

Otro caso de excepción es el que se refiere a los establecimientos de esta naturaleza, pertenecientes a las fuerzas armadas, cuyos productos sean elaborados para su exclusivo consumo.

Conforme a lo determinado por las disposiciones legales, contempladas en nuestra legislación, la absoluta prohibición a que se sujeta el trabajo nocturno en las panaderías es objeto de excepciones, las que son de carácter permanente en los dos casos mencionados en los párrafos anteriores, y de carácter temporal, tra-

tándose de circunstancias producidas por fuerza mayor especialmente calificadas. (Art. 344).

Antes de terminar agregaremos que aún siendo aceptado ampliamente en nuestro país lo estatuído por la Convención de Ginebra, respecto a la hora en que se debe iniciar y finalizar el período nocturno, que como sabemos, es desde las veintidós hasta las cinco, puede ser objeto de una modificación acordada por las organizaciones patronales y obreras en el sentido de hacer comprender el período nocturno, entre las veintiuna y las cuatro de la mañana. Así lo dispone el Código del Trabajo en su artículo 342, inciso 2.º.

Ha sido entonces en esta rama de la industria, donde se entró a reglamentar para los adultos, el trabajo efectuado durante la noche.

La determinación del principio y fin del período nocturno o sea, el alcance del concepto "noche", debidamente considerado y discutido por la universalidad de las naciones, tratándose de los obreros adultos, encontró su trascendental estudio en el trabajo de las mujeres y de los niños.

Expuesta ya la reglamentación relativa al trabajo ejecutado por los varones, no sólo en las industrias, sino también en las oficinas y comercio, entraremos a lo que dice relación con el trabajo femenino, a las disposiciones especiales de que ha sido objeto al ser tratados diversos aspectos de este trabajo.

Título II.

Trabajo de las Mujeres

22. — Ideas Generales. — Los gobiernos, en su actuación dirigida a la reglamentación del trabajo, dieron capital importancia a la actividad de las mujeres y niños. Es así como las primeras manifestaciones legislativas trataron de este tema, procurando amparar a estos miembros de nuestra sociedad en la situación deprimente y de notable injusticia en que se encontraban y de poner término, mediante la intervención del Estado, a la inhumana explotación de que eran objeto, especialmente en las empresas industriales y mineras.

Países como Francia y Alemania cuentan con una reglamentación de muchos años, que existe desde 1892 y 1891, respectivamente. En la actualidad ha constituído el trabajo de las mujeres, el tópico de mayor interés en la solución de los problemas sociales para las diversas Conferencias Internacionales de Trabajo.

La de Washington (1919), dió como resultado la prohibición absoluta del trabajo nocturno femenino y las medidas de protección a las madres trabajadoras, principios que todos los países han adoptado en sus respectivas legislaciones.

Asimismo, se ha tratado con preferencia la determinación de la jornada para las mujeres, o sea, el número de horas diarias o semanales que deben trabajar.

Capítulo I.

HORAS DEL TRABAJO FEMENINO

—32 **Reglamentación europea.** — La reglamentación sobre este punto se hizo por la mayoría de las naciones, tomando en cuenta el régimen de descansos de que gozan durante el desarrollo de su tarea, siendo diferentes las jornadas existentes en los diversos países.

Entre las legislaciones europeas de mayor importancia, se puede mencionar Alemania, país donde se advierte una notable influencia de los principios implantados en el Tratado de Paz respecto de la protección obrera. Aquí existió la jornada de diez horas diarias, desde el lunes al viernes, señalándose para los días sábados o vísperas de fiestas un máximo de ocho horas.

En España, también se estableció un máximo de diez horas, salvo en ciertas actividades, respecto de las cuales se autorizaba la prolongación del trabajo hasta a setenta horas semanales, con la correspondiente retribución a las horas extraordinarias trabajadas. Ejemplo: hospitales, clínicas, manicomios, etc.

Otra legislación que acordó un número de diez horas para la duración del trabajo de las mujeres fué la francesa, según ley del 30 de marzo de 1900, en cuyas disposiciones se incluye el trabajo de los menores y de los obreros adultos, ya que éstos últimos, en esa época tenían la jornada de doce horas. Al tratar el trabajo de éstos, mencionamos las particularidades de dicha ley.

Austria contempla en sus leyes sociales con preferencia la materia relativa a la actividad femenina, poniendo en vigor la jornada de once horas.

Sobre este particular se dictaron en Italia, en los años 1902-07, leyes que formaron, junto a las demás existentes respecto a la materia estudiada, el llamado T. U., de la ley sobre trabajo de las mujeres. Autorízase en esta legislación el término máximo de doce horas diarias para las mujeres de cualquier edad, considerándose además, el trabajo en caso de existir dos relevos,

cuyas horas no sobrepasarán para cada uno el número de ocho horas en el desarrollo de su tarea, comprendiendo la duración del trabajo desde el momento de entrar al taller, laboratorio, etc., al de la salida de los mismos.

Señalaremos las disposiciones existentes sobre la determina- de la jornada femenina, en relación con los descansos concedidos en el ejercicio de su labor, medida que responde ampliamente al sistema protector adoptado por los países en favor de esta clase de personas.

Sobre estudio de descansos intermedios, existen las medidas que las diferentes legislaciones contemplan con este objeto.

Descansos intermedios. — La ley italiana de junio de 1902, determina que el trabajo de las mujeres debe ser alternado por descansos, cuya duración no es única para todos los casos, sino que varía según la duración de la jornada. Así, para la jornada de seis a ocho horas, se estableció un descanso de una hora; si ésta fuere de ocho a once, se aumentaba el descanso a una y media, pudiendo ser reducido a una, con el consentimiento de los obreros y a media hora en el caso de existir dos relevos. Para la jornada que excediere a once horas, el descanso podía alcanzar el máximo de dos horas diarias. Se computaban en la duración de los descansos, las tolerancias o interrupciones inferiores a quince minutos.

Este mismo texto legal expresa que, en ningún caso, el trabajo de las mujeres puede durar sin interrupción más de seis horas.

Bélgica concede la interrupción de una hora tratándose de una jornada de ocho horas; de una hora y cuarto, si ésta constare de ocho a nueve horas, y en el caso de exceder de este número, faculta para otorgar un descanso, cuya duración sea de una hora y media diaria.

La reglamentación francesa que contempla el trabajo de estas personas, ordena que la duración total de dichs descansos sea por lo menos de una hora. Esta legislación establece un principio más general, sin hacer diferencias respecto al número de horas trabajadas.

Inglaterra, por medio de la ley de 1878, concedió un tiempo mínimo de descanso de media hora cada cuatro horas y media de trabajo contínuo.

Las providencias legislativas que Alemania dictó considerando esta materia, dan una hora destinada a descanso, ampliándolo a una hora y media para las mujeres que debían atender su casa. Estas disposiciones las dictó en forma general, salvo excepciones de fuerza mayor, etc.

Los gobiernos americanos establecieron también para las mujeres descansos dentro de su jornada de trabajo.

La legislación ecuatoriana ordena, para la jornada de ocho horas, un descanso de dos, el que se daría efectivo después de las cuatro primeras horas de trabajo o en el momento en que la naturaleza de éste lo permita.

Chile también se ha preocupado grandemente del trabajo de estas personas, estableciendo que las interrupciones admitidas en la jornada de los obreros adultos, se hacen extensivas a las mujeres, no pudiendo ser estas interrupciones interiores a dos horas, concedidas para los descansos legales.

24.—Reglamentación Americana. — Variadas fueron las horas de duración del trabajo de las mujeres en los países americanos, hasta llegar a un acuerdo uniforme, obtenido en la Convención de Washington de 1919.

Fué aquí donde este trabajo se trató con la mayor detención, comprendiendo dicho estudio varios aspectos relativos a la situación de las mujeres en el desenvolvimiento de sus actividades.

La Convención de Washington dió, como resultado, la solución de numerosos puntos que constituían su tema preferente: jornada de trabajo, situación de la madre obrera, trabajo nocturno, etc.

En lo que se relaciona con la duración del trabajo femenino se hizo extensivo a éste, el principio de las ocho horas que se estableció para la jornada de los adultos.

El carácer general con que se aplica este principio, se observa en la disposición que dice: "La jornada de ocho horas regirá para todas las categorías de trabajadores de la industria y el comercio, mujeres, niños y adultos.

De modo, que, con la implantación de esta jornada para las mujeres, se coloca a éstas, en una situación de igualdad con los obreros respecto a las horas trabajadas durante el día, entendiéndose que tal igualdad se refiere exclusivamente al trabajo diurno y no al nocturno, pues éste cuenta con reglamentaciones especiales.

Se ha procurado igualmente colocar a la mujer en una situación de igualdad con el hombre, respecto al salario de que goza, materia tratada frecuentemente en las Conferencias celebradas en diversos países. Así en el informe sobre trabajo de mujereas, presentado por la delegación de Estados Unidos, en la Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos, celebrada en nuestro país a comienzos de 1936, se consideró la necesidad de consagrar, no solamente la igualdad en las obligaciones, sino

también en los derechos. "A igual horas de trabajo, igual remuneración", éste es el sentir de la mujer trabajadora, expresado por la Comisión Inter-Americana de Mujeres de la Unión Pan-Americana.

Resumiendo, y dentro del tema mismo que hemos estado analizando en este capítulo, agregaremos que la totalidad de las nacionales cuentan con la jornada de ocho horas para el trabajo femenino, ratificando así los acuerdos de la Convención de Washington.

25.—Jornada de trabajo femenino en el Derecho Chileno. —La legislación chilena, también limita a ocho horas la duración de la jornada legal para esta especie de trabajo.

Nuestro Código al reglamentar la duración para los obreros, no hace distinción alguna respecto a la actividad femenina. Lo dispone así el artículo 24, que dice: "La duración del trabajo ordinario efectivo de cada obrero de uno y otro sexo, etc. . ."

Asimismo, en las disposiciones sobre el trabajo de los empleados, encontramos que la jornada tiene su aplicación general para todos, sin fijar una duración de trabajo especial para las mujeres. El inciso 2.o del artículo 125, contempla el carácter con que se aplica este principio, al decir en su parte final: ". . . para todos los empleados en general".

Capítulo II.

TRABAJO NOCTURNO FEMENINO

26.—Caracteres generales. — Al estudiar la jornada de trabajo de las mujeres, no podemos dejar de señalar la importancia del problema que ha sido objeto de la mayor preocupación dentro de la actividad social de todas las naciones: el trabajo nocturno femenino.

Casi en todos los países, y en épocas diferentes, de acuerdo con el ritmo de la evolución de cada uno de ellos, las primeras providencias legales obreras fueron destinadas a proteger al mismo tiempo que a los niños, cuyos organismos exigen condiciones de vida favorables a su completo desarrollo, a las mujeres, que necesitan un amparo en su situación de trabajo, ya que eran víctimas de un sistema de extremada explotación.

El trabajo nocturno fué, por tanto, detenidamente tratado, en presencia de los efectos nefastos producidos en el terreno fisiológico y social, efectos, que si bien se extienden a los hombres y mujeres, respecto a estas últimas, tienen una mayor repercusión debido a su constitución física más débil, y al hecho de que generalmente está la mujer sobrecargada de trabajo en su propio hogar, lo que le impide poder compensar durante las horas del día, la pérdida de energías ocasionada por el trabajo nocturno.

Este importante tema dió origen a la dictación de numerosas leyes, decretos (10) y convenios elaborados por las Conferencias Internacionales del Trabajo.

En el seno de ellas, se discutió, como lo hemos manifestado en páginas anteriores, con preferencia, la condición de la mujer respecto al trabajo ejecutado durante la noche.

Los acuerdos internacionales, a principios del Siglo XX, dieron por resultado la adopción de uno de los dos primeros Conve-

---

10.—Decreto de julio de 1931, sobre prohibición a las mujeres para prestar servicios de guarda-barrera de noche.

nios Internacionales del Trabajo obtenidos en Berna (1906), donde se prohibía para las mujeres esta especie de trabajo dentro de sus actividades industriales. Esta fué la primera forma internacional de reglamentación sobre dicha materia.

Una continuación a lo acordado en la Conferencia de Berna ha sido el programa desarrollado por la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Washington el 29 de Octubre de 1919, por el Gobierno de los Estados Unidos. Aquí se amplía el alcance del Convenio de 1906, respecto a la prohibición mencionada, haciéndola aplicable para todas las industrias de calesquiera naturaleza.

Comprendidos en las disposiciones establecidas por la primera Conferencia de Washington, están todos los establecimientos industriales públicos o privados, salvo aquellos donde únicamente trabajan miembros de una misma familia (11).

Al constituir la reglamentación dirigida al trabajo de la madre obrera, se determinó lo que se debe entender por establecimiento industrial. El alcance de este concepto señaló el campo en el cual se deberían aplicar los principios elaborados sobre el trabajo nocturno femenino, exceptuando las industrias de transportes.

Por lo tanto, las tres categorías de establecimientos sujetos al Convenio son: industrias extractivas ,minas, canteras, etc.; industrias de transformación donde se manufacturen, limpien, modifiquen productos; industrias de construcción y de demolición.

Además, se incorporó en tales reglamentaciones a las mujeres empleadas en el comercio.

El reposo nocturno comprendió, en las disposiciones internacionales, un período de once horas consecutivas. Respecto al tiempo en el cual debe concederse aquél, se fijó el intervalo que media entre las diez de la noche y las cinco de la mañana. En esta forma fué reglamentada la prohibición de esta especie de trabajo, en cuanto al tiempo señalado para hacer efectiva su aplicación.

Coinciden con lo estatuído por la Convención de 1919, los acuerdos de la Convención celebrada en Ginebra en 1934, a pesar de presentar ésta una diferencia, al admitir la sustitución del intervalo mencionado, por uno entre las once y las seis de la mañana, en circunstancias especiales. Esta modificación debe ser autorizada con la respectiva anuencia de los organismos patronales y obreros.

11.—Art. 3 de la Convención de Washington del 29 de Octubre 1919.

Hasta aquí hemos señalado el carácter general de la prohibición nocturna, necesario es, antes de poner fin al estudio de este punto, agregar las excepciones de que ha sido objeto, excepciones acordadas por las Conferencias de Washington y Genebra antes citadas.

Concrétanse éstas a dos grupos: unas suspenden la prohibición al trabajo nocturno, otras reducen el reposo establecido.

Las primeras, proceden en caso de fuerza mayor ocurridos en los establecimientos donde estas personas desarrollan sus labores, respecto a puestos de dirección o vigilancia y además tratándose de aquellos lugares donde no son aplicables los reglamentos de fábricas. (India y Siam).

La segunda categoría de excepciones, o sea, las relativas a la disminución del descanso, fueron establecidas para un período de3terminado, respecto a los establcimientos industriales, sujetos a la influencia de las estaciones y en todas aquellas circunstancias especiales debidamente determinadas. Se admitió esta reducción durante sesenta días al año.

Ilimitada fué, en cambio, la aplicación de esta disposición para los países en los cuales el trabajo realizado en las horas del día se hacía excesivamente penoso, a causa de las condiciones climatéricas, siempre que la pérdida del reposo nocturno fuera compensado durante el día.

La obra de las Convenciones de Washington y Ginebra, en su afán tenaz de alcanzar una solución para el problema social, que significaba el trabajo nocturno de las mujeres, cimentó el principio que lo prohibía en las industrias y en el comercio, estableciendo a su vez, como lo hemos visto, excepciones para los casos señalados en el párrafo anterior.

Estos acuerdos tuvieron una repercusión universal y han sido incorporados con pequeñas modificaciones en las leyes de la casi totalidad de las naciones europeas y americanas.

27.—Reglamentaciones europeas. — En Italia, el texto que constituye la reglamentación referente al trabajo de las mujeres, preceptúa análogas disposiciones sobre la prohibición de ese trabajo nocturno, a las acordadas en forma internacional por los Convenios ya aludidos.

En dicho país, se autoriza el mismo descanso, es decir, de once horas mínimas y el mismo intervalo fijado para su aplicación, desde las veintidós, a las cinco de la mañana.

Las excepciones estipuladas por los gobiernos fueron aplicadas en toda su amplitud, siendo idénticos los casos en los cuales

se concedía la suspensión y la disminución del descanso nocturno.

En iguales condiciones están Francia y Bélgica que en sus leyes sociales, incorporan las disposiciones internacionales relativas a la materia aludida, de manera que las legislaciones de los países europeos son una verdadera repetición del contenido de los acuerdos de Washington y Ginebra. Sin embargo, hay algunas, como Alemania y España, que presentan puntos diferentes.

Según las disposiciones legales alemanas, el tiempo dentro del cual se ha de considerar la prohibición comprende un número de horas diverso que el señalado en las convenciones. Dice la ley al respecto: "El período de descanso nocturno debe ser de once horas a lo menos y comprender el intervalo entre las veinte y las seis horas, debiendo empezar tratándose del día Sábado a las diecisiete.

España concede un descanso mayor, pues, entre dos jornadas de trabajo se establece un reposo de doce horas para las mujeres de fábrica, talleres y demás explotaciones, stablecimientos industriales y mercantiles (12).

Si bien con estas disposiciones no se prohibió directamente el trabajo nocturno, tuvo idéntico sentido, ya que, debiendo ser la noche la que dividiría dos jornadas diarias, dentro de ellas se aplicaría necesariamente el mencionado descanso nocturno.

28.—Situación del trabajo nocturno de las mujeres en América. — Al revisar las leyes sociales americanas, de las cuales la mayoría ha profundizado el estudio de la situación de la mujer trabajadora, nos es halagador establecer que la consideración de los diversos aspectos relativos al trabajo femenino ha sido hecha por las legislaciones de los países americanos, al mismo compás evolutivo que los europeos.

Jornada de trabajo, condición de la mujer trabajadora respecto de la maternidad, y prohibición del trabajo nocturno, son tópicos alrededor de los cuales se formó la reglamentación existente sobre trabajo femeino.

El trabajo nocturno, en lo que se refiere a su prohibición, siguió en América la directiva acordada en la Convención de Washington, cuyos principios fueron ratificados por ocho Estados de este Continente: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Nicaragua, Uruguay y Venezuela. Hasta la fecha estos principios no han sido adoptados a las correspondientes legislaciones nacionales.

Hasta la fecha el Convenio de Ginebra (1934), ha sido

12.—Decreto del 15 de agosto de 1927.

ratificado sólo por dos Estados, no figurando entre ellos ningún Estado americano.

Analizadas las disposiciones que rigen el trabajo nocturno de las mujeres, en las legislaciones americanas, encontramos que algunas cuentan con un descanso nocturno superior al previsto internacionalmente; otras, en cambio, fijan un número más reducido para éste, y finalmente están aquellas, en las cuales no existe, hasta la actualidad, ninguna medida tomada al respecto.

La ampliación o disminución de este período, se entiende en relación con el número de horas que constituyen la jornada diaria de trabajo, de manera que, en tal efecto, lo dispuesto por el Convenio es respetado.

En lo que se refiere al intervalo, en el cual se aplica la prohibición mencionada, hay países que no lo hacen comprender desde las veintidós a las cinco, sino que designan otras horas, para la correspondiente realización de tal acuerdo.

Las excepciones contenidas en estos textos legislativos son por regla general los mismos, salvo que algunos países reglamentan esta materia sin determinar los casos de excepción. Ejemplo: México, Venezuela y Chile.

Agregaremos en seguida, para facilitar nuestro conocimiento sobre el estado legislativo americano, relativo a estos trascendentales problemas sociales, las medidas adoptadas en diversas países.

En Estados Unidos, la Conferencia Nacional sobre Legislación Social, convocada por el Secretario Federal del Trabajo en febrero de 1934, a la que asistieron delegados de treinta y nueve Estados de la Unión, adoptó ciertas recomendaciones relativas al trabajo nocturno de las mujeres.

De acuerdo con estas Recomendaciones, se prohibió dicho trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

En aquellas industrias en que el trabajo está organizado por equipos, cada uno de éstos no debe trabajar más de ocho horas diarias ,o cuarenta semanales, ni durante un período mayor de diez horas, ya que el primer equipo no puede iniciar su trabajo antes de las siete de la mañana. No obstante, el Departamento del Trabajo puede autorizar a las mujeres que tengan más de veintiún años, a continuar su tarea después de las diez, pero de ningún modo después de la medianoche.

Bolivia contempla esta disposición prohibitiva entre las nueve y las seis de la mañana, salvo excepciones, que son análogas a las estipuladas por la Convención (13).

13.—Decreto Supremo de 20 de septiembre de 1929

Las disposiciones argentinas fijan un reposo nocturno que empieza a las veinte, terminando a horas diferentes según la época vigente del año. Así, en el invierno, la prohibición dura onche horas que serán consideradas hasta las siete de la mañana; en cambio, durante el verano, comprende el intervalo desde las veinte a a las seis (14).

Como vemos, el reposo nocturno concedido al trabajo de la mujer durante el invierno es sólo de diez horas. Con la reglamentación mencionada, se vino a poner en vigor las estipulaciones de Washington (1919), ya que en ella encontramos un caso de excepción que autoriza la reducción del período nocturno por causas de orden climatérico, concediendo sí, durante el día, la compensación correspondiente.

Perú determina también la prohibición nocturna desde las veinte a las siete de la mañana, por lo tanto, el descanso de ocho horas prescrito en la Convención está asegurado. Los demás detalles de la reglamentación dirigida a esta materia son los mismos contenidos en aquélla (15).

Mencionaremos Ecuador, que es uno de los países que prescribe en sus leyes del trabajo un número superior de horas, durante las cuales se hace efectiva la prohibición. Dice el artículo 5 de la ley de este país: "Se considera como trabajo nocturno el efectuado entre las siete de la noche y las seis de la mañana". De modo que se otorgan doce horas de absoluta prohibición en el trabajo femenino.

Este número de doce horas está en vigor en Guatemala, comprendiendo el intervalo de las discinueve a las siete.

En esta legislación se advierte una particularidad, de no incorporarse en ella todas las mujeres, sino aquellas menores de dieciocho años.

En tal efecto, no existe para este país reglamentaciín que prohiba el trabajo nocturno de las mujeres, ya que la disposición señalada en el párrafo anterior, entraría más bien en el trabajo nocturno de los menores.

Con la presentación de las disposiciones sobre la materia tratada en algunos países americanos, podemos cerciorarnos cómo se ha eglamentado ésta y de la relación existente respecto a lo acordado en la Convención de Washington.

Sin embargo, antes de finalizar este análisis legislativo, mencionaremos la situación creada en Chile, al considerar el importante problema del trabajo femenino.

29.—Trabajo nocturno femenino dentro de nuestra legisla-

14.—Artículo 6, ley Federal de 30 de Septiembre de 1924.
15.—Ley de 25 de Noviembre de 1928.

ción. — Nuestro Código de Trabajo contempla el trabajo de la mujer en su Libro I Título II, artículo 48, prohibiendo el trabajo nocturno entre las veinte y las siete de la mañana.

Esta reglamentación se dictó respecto de los establecimientos industriales, según lo dispone la letra del artículo 48, ya mencionado, excluyendo como lo hizo el Convenio, aquellos establecimientos donde trabajaren miembros de una misma familia bajo la autoridad de uno de ellos (16).

El reposo nocturno y su respectivo establecimiento, tuvo dentro de nuestra legislación una orientación general; pues, contrariamente a lo estipulado en Washington, y en las disposiciones de la mayoría de los países, no se determinaron casos de excepción.

En el inciso 2º del artículo 48, encontramos la correspondiente medida acordada. En forma clara y precisa dirige la excepción de que es objeto la prohibición nocturna tratándose de trabajos contínuos ,a los varones mayores de dieciocho años, sin mencionar en absoluto las mujeres.

Existe un dictamen relacionado con la materia en cuestión, referente a las operarias de teléfonos, a quienes les es permitido el trabajo nocturno de acuerdo con el artículo 126 (Dictamen Nº 1749, de 12 de Marzo de 1934 de la Inspección General del Trabajo).

Siempre dentro del análisis relativo al trabajo femenino está el tema que a continuación exponemos.

16.—Art. 48 dal Código del Trabajo chileno: 130 del Código del Trabajo Soviético.

Capitulo III.

PROTECCION A LAS MADRES TRABAJADORAS

30.—Consideraciones generales. — Materia de gran interés ha sido el problema social que surge a la consideración de los gobiernos protectores del trabajo de la mujer, ante el estado especialísimo de la obrera durante la maternidad.

Fácil es presumir las razones que sirvieron de fundamento para la tenaz acción desarrollada en favor de la mujer obrera.

La civilización de las naciones y la alta compresión que tienen de los intereses sociales nuestros legisladores, evidencian la humana y noble actuación dirigida a reglamentar las condiciones del trabajo femenino.

En las Conferencias Internacionales del Trabajo, esta materia constituyó un tema preferente en los debates, procurando colocar a la mujer en un terreno social más beneficioso.

La Conferencia de Berna de 1906 hizo los primeros estudios internacionales sobre prohibciión del trabajo nocturno, estudios que fueron continuados posteriormente en la Conferencia de Washington (1919), adoptándose un Convenio sobre el empleo de las mujeres antes y después del parto, en establecimientos industriales y comerciales, con excepción de aquellos donde desarrollaren su tarea miembros de una misma familia.

Respecto a los premeros, ya conociamos su alcance, pues la Convención sobre trabajo nocturno aplicó sus disposiciones a las inlustrias determinadas por este Convenio, salvo lo relacionado con las industrias de transporte.

Por establecimiento comercial, se comprendió todo sitio consagrado a la venta de mercaderías, o a cualquiera clase de operaciones comerciales.

Las medidas de protección establecidas en el mencionado Convenio pueden clasificarse en cuatro grupos: periodo de descanso

antes y después del parto, derecho a conservar el empleo durante la ausencia, subsidios de maternidad y lactancia de los hijos. Estas medidas significan protección a la salud del niño, a la salud de la madre y a los intereses profesionales de ésta.

Concretándonos al tema desarrollado en esta tesis, nos corresponde dedicarnos a analizar algunos de estos grupos, que junto a las demás medidas adoptadas en numerosos países, durante los últimos años, forman la legislación sobre la maternidad obrera. Estos son: período de descanso antes y después del parto y, dentro de las facilidades para la lactancia de los hijos, el tiempo concedido a las madres dentro de su jornada para procurarles a éstos el alimento necesario.

31.—Contenido de los acuerdos de la Conferencia de Washington de 1919 sobre protección a las madres obreras. — Antes de entrar al estudio de las legislaciones, respecto a los puntos mencionados, expondremos los respectivos acuerdos, resultado de la labor ejerida por la Conferencia de Washington de 1919.

Para la aplicación de los acuerdos anteriores se incorporó, como ya sabemos, a las madres trabajadoras de la industria y del comercio, dejando de este modo, fuera de esta reglamentación especial, a un enorme número de ellas: mujeres que prestan sus servicios en la agricultura, empleadas de oficinas en establecimientos no industriales ni comerciales (quedando comprendidas las funcionarias de administraciones públicas o privadas), personal de hospitales, personal docente de establecimientos de enseñanza, personal doméstico al servicio de particulares y además los profesionales de todas las categorías, tanto intelectuales como manuales.

Conforme a lo establecido en el Convenio elaborado por la Conferencia de Washington, se le concede a la mujer embarazada perteneciente a la industria y al comercio, descanso a causa de su estado. Tal descanso comprende un período de seis semanas antes y seis semanas después del alumbramiento. En el primer caso, esta concesión es facultiva previa existencia de un certificado médico. En el segundo caso es obligatoria, pero por enfermedad de aquella y previo certificado médico estos descansos pueden prolongarse antes o después del parto.

Respecto a los acuerdos protectores de la salud y la vida de esos pequeños, se puede agregar que se les proporcionó a las madres, un tiempo dentro de su jornada para lactar a sus hijos. Este tiempo comprende dos períodos diarios de media hora.

Estas son las medidas internacionales existentes y relativas al trabajo de las madres, las cuales rigen en las leyes sociales de la casi universalidad de las naciones, no obstante ciertas diferencias

de detalle respecto a su aplicación.

32. — Legislación europea respecto a las medidas protectoras de la maternidad obrera. — En Alemania, se ha establecido el descanso en un total de doce semanas antes y después de su enfermedad.

Las leyes austriacas conceden un descanso absoluto durante las cuatro semanas posteriores al alumbramiento; análoga reglamentación se contempla en Suecia.

Francia reconoce también el mismo período de cuatro semanas siguientes al parto (17). Esta legislación francesa agrega la concesión de una hora diaria, que dedicarán las madres a la alimentación de sus hijos.

España no permite el trabajo de estas personas, durante las seis semanas que siguen al parto. Además les otorga el derecho para abandonar sus labores en el octavo mes de embarazo, mediante la presentación de un competente certificado, en el cual se justifique, que en el término de seis semanas ocurrirá el alumbramiento. Todos estos períodos son susceptibles de ampliación en caso de enfermedades.

En lo que se refiere a las facilidades para la lactancia, este país fija como lo han hecho los demás el mismo tiempo, es decir, una hora diaria dividida en dos descansos de media hora cada uno.

Como se ve los principios de la Convención de Washington han sido incorporados a la mayor parte de las legislaciones.

33. — Estado de las legislaciones americanas sobre la materia. — Veremos ahora el estado legislativo de la reglamentación sobre aquellas medidas ya mencionadas en favor de las madres trabajadoras, dentro de los países americanos, donde este aspecto del trabajo femenino fué objeto de la mayor consideración, adoptándose para tal efecto, no solamente estas condiciones de trabajo protectoras, sino otras, no previstas por el Convenio: creación de salas-cunas para el cuidado de los recién nacidos y aún para el de los niños después de la lactancia, creación por el Estado de servicios especiales para la asistencia de la maternidad, etc.

En la actualidad, figuran seis Estados amercianos que han emitido la correspondiente ratificación a los acuerdos de Washington: Argentina, Brasil, Colombia, Cuba, Chile y Nicaragua.

Algunas de estas ratificaciones son recientes y no han sido adaptadas a ellas las leyes vigentes.

En las legislaciones americanas tanto de los países que han ratificado este convenio, como en los que aún nó lo han hecho,

---

17.—Ley de junio del año 1933.

se encuentran disposiciones que difieren a las contenidas en aquél.

Estas diferencias las encontramos respecto a las personas que pueden gozar de los beneficios otorgados, ya que conforme a la Convención de Washington, quedan únicamente dentro de su aplicación las madres que se encontraren prestando sus servicios en la industria y en el comercio. En cambio, podemos mencionar países americanos que extienden su legislación protectora a las mujeres que trabajan en la agricultura (Venezuela), a las funcionarias de administraciones públicas (Argentina, Brasil, Cuba y Chile) y a las madres trabajadoras de todas las categorías profesionales (México).

Ademas difiren estas leyes en la duración de los períodos de descanso, los cuales son en muchos casos inferiores a los que establece dicho Convenio. En algunas reglamentaciones sólo se admite el descanso posterior al parto, en otras, si bien cuentan con un total de descanso análogo, están distribuídos de una manera diferente. El tiempo que se señala para la lactancia es por regla general inferior.

A continuación, agregaremos algunas legislaciones de nuestro continente.

Brasil, designa el período de cuatro semanas antes y cuatro semanas después del parto, pudiendo prolongarse éstos en casos excepcionales, (18); además faculta a las madres para alimentar a sus hijos en intervalos regulares de tiempo, los cuales no fueron determinados (19).

Señalaremos además, el derecho a tres meses de descanso en la época del parto, que pueden hacer valer las funcionarias públicas (20).

Las disposiciones especiales en Ecuador, conceden a las madres descansar por un tiempo de seis semanas, los que se concederán con anterioridad y con posterioridad al alumbramiento, pudiendo prolongarse éstos mediante la presentación de un certificado médico, De conformidad con estas mismas disposiciones, disfrutan dichas personas, de quince minutos cada tres horas para dedicarlos a la lactancia.

México, autoriza descansos inferiores a los existentes en las disposiciones de los países ya anotados, teniendo las mujeres trabajadoras derecho a abandonar sus actividades en los ocho días anteriores a la fecha aproximada del parto y durante un mes después de él. Los intervalos de lactancia son dos al día, de media hora

---

18.—Decreto Federal N.º 21417 de 19 de Mayo de 1932.
19.—Reglamento de Sanidad Pública de 18 de octubre de 1924.
20.—Art. 110 de la Constitución de 1934.

cada uno (21).

Las leyes argentinas reconocen solamente el descanso de treinta días siguientes al alumbramiento y de quince minutos cada dos horas, para que las madres alimenten a sus hijos (22).

El Salvador respeta el total de descansos legales previstos por el Convenio de Washington; pero se aplican en forma distinta, resultando que uno de estos períodos es de una duración demasiado corta.

La ley correspondiente a este país preceptúa, en su artículo 5, que las mujeres madres tienen derecho a abstenerse de todo trabajo, durante los dos meses antes del parto y durante un mes después de él (23). Los descansos destinados a la lactancia concedidos por dicha ley, no fueron determinados respecto a su duración.

Observaremos en seguida la acción legislativa desarrollada en nuestro país.

34. — Legislación Chilena. — Ha sido ya de nuestro conocimiento que Chile ha ratificado la Convención de 1919, lógico es que nos refiramos ahora, al carácter que presenta entre nosotros, la legislación en pro de la maternidad.

El contenido de los acuerdos existentes favorecedores a las condiciones del trabajo de la mujer madre, se encuentra en el Título III del Libro II del Código del Trabajo, el cual anteriormente estaba en el Título VI de la Ley N.º 4053 de 8 de Septiembre de 1924, sobre contrato de trabajo, y en el Decreto Ley N.º 442 de 6 de Abril de 1925, sobre Maternidad Obrera y Salas Cunas.

Acorde con la reglamentación vigente antes de la dictación del Decreto-Ley 442, las obreras gozaban de un período de cuatro semanas anteriores al parto y de las mismas cuatro semanas para después de él. Más este mencionado Decreto-Ley, introdujo una modificación en el sentido de aumentarlo a seis semanas en cada caso, rigiendo dicho período de descanso en la actualidad, según lo observado en el artículo 309, inciso 1.º, que dice: "Las obreras durante el embarazo tendrán derecho a un descanso, que comprenderá seis semanas antes del alumbramiento y seis semanas después". Este artículo armoniza con lo preceptuado en el 162 de este mismo texto legal, contenido en el párrafo sobre derechos concedidos a los empleados.

Para otorgar este beneficio, como para ampliar su duración, requiere la ley la presentación previa del certificado compe-

---

21.—Ley Federal del Trabajo de octubre de 1931.
22.—Decreto del 21 de Septiembre de 1929.
23.—Ley del 31 de Mayo de 1927.

tente que acredite los hechos que lo han motivado (24).

La legislación siempre atenta a la existencia de las nuevas generaciones, ha concedido a estas madres que trabajan un descanso durante el día que comprende dos períodos de media hora cada uno. Así lo dispone el artículo 318 del Código del Trabajo.

En esta forma, como hemos podido ver, se sigue en nuestro país, la misma orientación de los principios internacionales elaborados en Washington y que pueden hacer valer además las mujeres de aquellas actividades designadas allí, o sea las que desarrollan sus labores en la industria y comercio (25).

24.—Art. 312-313 del Código del Trabajo.
25.—Arts. 307-309 del Código del Trabajo.

Título III.

TRABAJO DE LOS MENORES

35. — Palabras previas. — Siendo el tema de nuestro estudio la duración del trabajo, y como hemos dedicado parte de él al análisis de este punto, tratándose del trabajo de los adultos y de las mujeres, estimamos necesario para fijar un concepto más amplio de las situaciones creadas alrededor de éste aspecto social, considerar la actividad ejercida por los menores.

Como anteriormente se manifestó ha sido este trabajo, junto al de las mujeres, los que han constituído el objeto de mayor atención de los gobiernos.

En el curso de la evolución industrial, las primeras leyes nacionales fueron dirigidas a proteger a los niños. Además, los primeros esfuerzos tendientes a realizar la protección de los trabajadores en el terreno internacional, tuvieron como finalidad el bienestar de aquellos menores que, en la mayoría de los casos, se ven obligados a desempeñar algún trabajo para poder hacer frente a las muchas dificultades económicas que surgen en el curso de su existencia.

De modo que las condiciones de trabajo de estos menores fué el principal programa de las Conferencias Internacionales y de los Congresos Nacionales del Trabajo.

Respecto a la labor desarrollada por estas Conferencias, podemos citar los acuerdos tomados en Berna, sobre prohibición del trabajo nocturno y reglamentación de horas de trabajo de los menores. Asimismo, la actuación de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington en 1919, en su primera reunión adoptó dos Convenios y una recomendación relativos a la misma materia.

La Organización Internacional del Trabajo, ha continuado con actividad sus labores, en el sentido de confeccionar una serie de medidas que, llevadas a la práctica por la universalidad de los

países, logren proteger en forma efectiva el trabajo de los niños.

En la actualidad existen siete Convenios y tres Recomendaciones; en ellos se siguen los aspectos de mayor importancia del empleo de éstos, siendo su principal objeto el de eliminarlos de los trabajos prematuros, proteger su salud y garantizar su seguridad en el trabajo.

Estos Convenios son: edad mínima (industria); trabajos nocturnos de los jóvenes (industria); edad mínima (trabajos marítimos); edad mínima (agricultura); edad mínima (pañoleros y fogoneros); exámen médico de los jóvenes (trabajos marítimos); edad mínima (trabajos no industriales); y paro de los jóvenes.

Los Congresos celebrados en distintos países han dado por resultado la creación de Institutos y Oficinas, cuyo primordial objeto ha sido la investigación y la preparación de informes sobre las cuestiones, que digan relación con el trabajo de estas personas.

Citaremos el Instituto Panamericano del Bienestar de la Infancia (Panamerican Child'swelfare Institute), fundado en 1927, de acuerdo con una resolución adoptada por un Congreso reunido en Montevideo (26). Además, la Oficina Federal de la Infancia (Federal Children's Bureau), dependiente del Departamento del Trabajo, creada en Estados Unidos (1912).

26.—II Congreso Americano del Bienestar de la Infancia de mayo de 1919

Capítulo I.

HORAS DE TRABAJO

36. — Introducción. — La determinación de una jornada peciales para esta clase de trabajo, han elaborado algunas leyes al glamentación de carácter internacional.

La carencia de acuerdos internacionales se ha debido a la forma general con que se han aplicado las disposiciones sobre jornada máxima acordadas en la Conferencia de Washington (1919). Comprendidos en los principios nacidos en aquella ocasión, están tres categorías de asalariados: hombres, mujeres y niños.

No obstante la situación internacional creada para ellos con respecto a sus horas de trabajo, mencionaremos la obra desarrollada por las legislaciones nacionales, las cuales conscientes de la trascendencia de tal problema y teniendo en consideración las desfavorables consecuencias acarreadas por la falta de disposiciones especial para el trabajo de los menores no cuenta con ninguna respecto.

37. — Causales que justifican la dictación de medidas especiales. — El afán de los pueblos en el sentido de elaborar medidas legislativas para determinar las horas que deben trabajar los menores tuvo lógicas causales: las jornadas demasiado largas disminuyen la eficacia de la labor, y contribuyen además en gran parte, a provocar accidentes de trabajo. Asimismo, debemos hacer notar que este número excesivo de horas de trabajo disminuye la asiduidad escolar y las posibilidades de distracción y de ejercicio físico, que a la larga, no solamente los perjudican a ellos y a la industria, también al progreso de la nación entera.

"La sociedad tiene derecho a reclamar para los niños un hogar decente una salud satisfactoria y una educación que les enseñe no sólo a ganarse la vida, sino también a tomar participación en las grandes tareas de la existencia". (27).

27.—Acta de Sesiones de la Conferencia de los Estados Americanos, Santiago 1936.

Las legislaciones europeas y americanas establecen diversas jornadas en consideración a la edad. Se conceden además ciertas horas para el cumplimiento de la obligación escolar en los casos en que ella exista. El tiempo otorgado para el cumplimiento de la obligación escolar y para el descanso constituyen limitaciones de la jornada de trabajo prevista por las diversas legislaciones.

38. — Países europeos que reglamentan en forma especial la jornada de trabajo para los menores. — Alemania establece como número máximo de horas diarias seis, para los niños mayores de doce años y menores de catorce, en aquellos lugares donde la asistencia escolar obligatoria, cesa antes de los catorce años de edad. En cuanto a los adolescentes de catorce a dieciseis, no se les permite trabajar más de diez horas.

Se autorizan en esta misma legislación ciertos intervalos de tiempo para descansos, los cuales son tres, distribuídos en esta forma: una hora a medio día y dos reposos de media hora. Hasta los dieciseis años los niños son considerados como menores, después se les aplica la reglamentación de los adultos.

Austria dispone que para los niños de doce a catorce años la jornada máxima es de tres horas con obligación escolar; de catorce a dieciseis años, no puede exceder de once horas diarias con sus respectivos descansos.

Francia reglamentó por primera vez el trabajo de los niños obreros en 1874. La ley respectiva establecía una jornada máxima de seis horas para los niños de diez a doce años y una de doce para los de trece a dieciseis años. Una ley dictada en 1892 redujo esta última jornada a once horas.

Especial importancia tuvo la ley de 1900, dictada en este mismo país, pués redujo a diez horas la jornada, no solamente para estos menores, sino que además se incluyó en tal reglamentación a las mujeres y varones adultos. (Hemos hecho mención de esta ley en páginas anteriores).

Respecto a los descansos, se declara que no podrán ser inferiores a una hora.

Hasta 1902, Italia no había dictado ninguna disposición sobre esta materia, de manera que sólo en ese año, esta forma de trabajo tuvo su reglamentación. La ley respectiva fué modificada en 1907.

El máximo era de once horas al día para los niños de doce a quince años, sin embargo, tratándose de relevos, el trabajo de cada uno debe ser inferior a ocho horas y media. Lo estipulado se entiende sin perjuicio de los períodos de descanso que son de una hora, para una jornada de seis a ocho horas y de una hora y media si ésta fuere de ocho a once, y de dos horas, en los casos que

excediere de este último número. Sin embargo, dicen las leyes italianas: "que no será admitido sin interrupción, ningún trabajo superior a seis horas, no considerando como descansos las tolerancias o interrupciones inferiores a quince minutos".

E Inglaterra, la jornada existente para los menores era bastante larga, pués por la ley de 1878 se fijó en doce horas con descansos de una a dos horas, según la categoría de industrias, y concedidos parcialmente a distintas horas del día. Esta ley prevee también el caso de trabajos contínuos, ordenando que cada cuatro horas y media tendrán descanso los menores, de media hora por lo menos.

Por lo que respecta a España, este país posee por ley del 13 de Marzo de 1900, la legislación fundamental sobre esta materia. En ella se establecen jornadas de seis y de ocho horas, con períodos de descansos que no sean en su totalidad menores de dos horas, para los niños de doce a catorce años.

39. — Legislación americana. — En cuanto a lo que se refiere a las legislaciones americanas, varias han establecido una jornada diaria menor que la establecida para los dultos. De los nueve Estados latino-americanos, en los cuales se ha reglamentado dicha materia, en siete de ellos esta jornada es de seis horas, en los dos restantes es de ocho horas diarias.

El límite de la jornada máxima de trabajo por semana en algunos países americanos es bastante reducido. Así en el Perú es de treinta y tres horas; en Argentina y Uruguay es de treinta y seis En Canadá y EE. UU., casi la totalidad de las provincias o estados cuentan con disposiciones especiales que limitan tanto la jornada diaria como la semanal. Para esta última se ha establecido como duración seis veces la jornada diaria, siendo en ciertos casos mucho menor.

En México, dicha jornada, para los menores de dieciseis años, es de seis horas. Los descansos son en general de dos horas para todas estas jornadas.

En ciertos países de este continente, el trabajo de los niños que deben asistir a las escuelas no puede exceder de dos o tres horas diarias.

En una provincia de Canadá, a los menores de catorce años se les prohibe trabajar más de dos horas diarias durante el período escolar, ni más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, durante las respectivas vacaciones.

40. — Derecho Chileno. — En Chile, se encuentra contemplada esta materia en el Párrafo V Título II, del libro I del Código del Trabajo.

Los artículos pertinentes establecen que, para los efectos de la legislación del trabajo son adultos las personas mayores de dieciocho y menores las que tienen dieciocho o menos años. Esta distinción entre menores y adultos no tiene importancia para la determinación de la jornada de trabajo, porque la ley no hace distinción al respecto ;pero se la toma en consideración al tratarse de ciertos requisitos previos para ser admitidos en sus respectivos trabajos (autorización correspondiente), y para la prohibición a determinados trabajos (trabajos nocturnos, representaciones públicas, etc.).

Respecto de los trabajos industriales, los menores se rigen por los artículos 24 y siguientes. Justifica esta aseveración el artículo ya indicado, pues habla en general de obreros de uno y otro sexo y luego el artículo siguiente, es decir el 25 excluye a ciertas personas de la disposición anterior y no hace referencia al trabajo de los niños.

Como hemos visto, esto es lo establecido en nuestra legislación para el trabajo industrial de los menores, salvo la disposicin especial contemplada en el artículo 51, que se refiere al tiempo proporcionado dentro de la jornada de trabajo para la asistencia escolar.

Se dejarán libres por lo menos dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a los menores de dieciocho años que no hayan recibido instrucción escolar, (inciso 1.º Art. 51).

Relacionando este artículo con el 30 de este mismo cuerpo legal, cabe observar, que dicha interrupcin de dos horas concedidas para el fin nombrado, se agrega a la interrupción de igual número de horas otorgadas a título de descansos.

No obstante existe una diferencia en las disposiciones de estos dos artículos, en cuanto a los efectos producidos por una u otra interrupción.

En el primer caso, la concesión de ese período de tiempo constituye una limitación de la jornada, contrariamente a lo que pasa en el último artículo, pues en forma clara, el inciso 2º del artículo 30 dice: "tales interrupciones no se considerarán como horas de trabajo para computar la duración de la jornada daria".

Otra disposición especial a las reglas generales que también rigen el trabajo industrial de los menores, es la que se refiere a las faenas peligrosas, cuya jornada en ningún caso excederá de ocho horas, no admitiéndose trabajo extraordinario.

En cuanto a la reglamentación de la jornada del trabajo de los menores como empleados particulares, no hemos encontrado

otra reglamentación que la contenida en nuestro Código (28)

El inciso 2º del artículo 125, extiende sus preceptos legales al trabajo ejercido por esta categoría de personas, sin mencionar en ningún artículo posterior, casos de excepción.

28.—Titulo IV, PárráfoVI del libro I del Código del Trabajo.

Capitulo II.

TRABAJO NOCTURNO

41.—Introducción. — Las disposiciones prohibitivas respecto a este trabajo, que en razón de justa protección, hubieron de elaborarse en favor de los obreros adultos y en pro de las mujeres, concretáronse con especial interés a la actividad desarrollada por los menores.

La prohibición del trabajo nocturno de dichas personas, como anteriormente lo hemos expuesto, constituyó una de las primeras materias sobre las cuales se legisló.

Posteriormente y hasta la actualidad, este aspecto social surge en los principales debates nacionales e internacionales.

42. — Razones que justifican reglamentación especial. — Las razones que cimentaron la acción de los países en la reglamentación del trabajo nocturno respecto a los menores, se encuentran en la peligrosidad de este trabajo, ya que si bien respecto de los adultos y mujeres, existen fundamentos muy lógicos para prohibirlo, no han sido menos lógicos los que justifican en este caso el establecimiento de dicha medida.

El niño que trabaja durante la noche no sólo se resiente físicamente, sino que se desmoraliza al permanecer alejado de su familia, en los momentos en que la influencia benéfica del hogar puede hacerse más efectiva.

43.—Principios internacionales. — Dentro de las reglamentaciones existentes dirigidas a la prohibición nocturna en el trabajo de los niños y además de las numerosas providencias legales dictadas en cada país, están aquéllas que han sido el resultado de

la labor ejercida en el terreno internacional por las Conferencias del Trabajo.

Relativo a los establecimientos industriales, la Conferencia Internacional de Washington de 1919 adoptó un convenio, prohibiendo el trabajo durante la noche.

Anteriormente había sido tratado este punto, ya en forma internacional, en Berna en la Conferencia de 1903, mas los principios oficiales nacieron junto a la actuación desarrollada en Washington.

Allí se consideró como menores, para la aplicación de las correspondientes disposiciones, a aquellos individuos cuya edad fuera inferior a dieciocho años. Estas gozaron, en virtud de tal convenio, de un descanso nocturno análogo al previsto para los adultos y mujeres, es decir, se hizo efectiva la mencionada prohibición entre las diez de la noche y las cinco de la mañana, por un período de once horas consecutivas.

No obstante haber sido dictada esta reglamentación para todos los establecimientos industriales, quedan excluídas ciertas minas de carbón y de lignito de industrias de panificación, las cuales se rigen por disposiciones especiales.

Tratándose de industrias contínuas o casos de emergencia se permite a los niños de dieciséis a dieciocho años realizar trabajos de esta naturaleza.

Resumiendo, diremos que, de acuerdo con lo internacionalmente estipulado, la medida prohibitiva sobre trabajo ejecutado durante la noche, entendiéndose como tal el período arriba anotado, rige en forma absoluta hasta los dieciséis años, ya que existen casos de excepción, en los cuales trabajar los de dieciséis a dieciocho años.

Si recordamos los principios elaborados en Washington, respecto al trabajo nocturno de los adultos y mujeres, fácilmente observamos que los que constituyen la base de la reglamentación del trabajo nocturno de los menores, no presentan diferencias apreciables con relación a aquéllos. Sin embargo, es innegable la importancia de la Conferencia de Washington, celebrada en 1919, pues fué la fuente oficial donde hubo de considerarse internacionalmente la materia en cuestión, dejándose en tal forma iniciada la eficiente labor de estas Conferencias, que en los años siguientes ha abarcado otras ramas de la actividad de los menores respecto a la prohibición nocturna.

Así la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra el año 1921, trató de solucionar la situación de estos menores en sus labores agrícolas, elaborando una recomendación que se titula "Trabajo Nocturno de los Menores en la Agricultura".

En ella se trató la condición de los niños, cuya edad fuere inferior a dieciocho años, proponiéndose a los países el establecimiento de medidas con el objeto de asegurar en las empresas agrícolas un período de descanso, compatible con las necesidades físicas de estos trabajadores.

La recomendación aludida estableció descansos, que varían según se trate de menores de catorce años o de aquellos de catorce a dieciocho. A los primeros se les fijó el mínimo de diez horas; a los últimos, en cambio, se les redujo a nueve este mínino de horas en las cuales todo trabajo agrícola nocturno debía suspenderse.

Debemos hacer notar que dicha Conferencia, al pronunciarse sobre esta materia, orientó a la directiva social de los pueblos, en temas raras veces considerados dentro de la reglamentación del trabajo. Tal ha sido la actividad desarrollada en materia de trabajo agrícola. Aun más, los acuerdos tomados en esta oportunidad en favor de los menores, constituyeron las primeras actuaciones que respecto al trabajo nocturno agrícola efectuáronse en el terreno internacional, pues las disposiciones existentes sobre prohibición nocturna en el trabajo de las demás personas, no extienden sus efectos protectores a la actividad mencionada.

Es conveniente que nos detengamos en seguida en la reglamentación vigente en países, tanto europeos como americanos, con el fin de conocer la influencia de los principios de Washington, y hasta qué punto éstos han sido adoptados por las correspondientes legislaciones.

44.—Países europeos que reglamentan el trabajo nocturno de los menores. — En Italia, existe el período mínimo de once horas, comprendiendo el intervalo de las diez hasta las cinco de la mañana para descanso nocturno. No aplicando tal prohibición a los mayores de dieciséis años, en los casos de fuerza mayor, interrupciones imprevisibles e inevitables en industrias de elaboración continuada, especialmente en fábricas de acero, herramientas, vidrios, papel, etc.

Agrega la ley italiana que, mediante decreto del Ministerio del Trabajo y cuando lo exijan motivos particularmente graves, se puede autorizar la suspensión de esta medida prohibitiva, para los que ya hubieren cumplido dieciséis años.

Francia dispone el mismo descanso de once horas entr leas diez y cinco, en favor de los menores de dieciocho años. Sin embargo, los de dieciséis años serán objeto de excepciones, casi análogas a las establecidas en Italia.

La legislación francesa prevee el caso de la existencia de

equipos, aceptándose el trabajo repartido en dos grupos, los cuales no podrán trabajar más de nueve horas diarias.

En cuanto a Alemania, salvo circunstancias especiales debidamente consideradas (necesidades técnicas y estacionales), ha prohibido este trabajo nocturno desde las ocho hasta las seis, para los que tengan menos de dieciséis años, pues los mayores de esta edad son incluídos en la reglamentación general de los adultos.

España, prohibe el trabajo nocturno de los niños de ambos sexos menores de catorce años. Lo prohibe también, respecto de determinadas industrias, a lo mayores de trece y menores de dieciocho años. La ley española entiende por trabajo nocturno el que se ejecuta desde las siete de la tarde hasta las cinco de la mañana, con un descanso mínimo intermedio de una hora y treinta minutos.

45.—Legislaciones americanas. — Analizaremos también someramente el estado de algunas legislaciones americanas.

El Convenio de Washington, que ya lo hemos citado, fué ratificado por siete países latinoamericanos, ellos son: Argentina, Chile, Brasil, Cuba, Nicaragua, Uruguay y Venezuela. Respeto a los otros países, dicho Convenio ha sido aprobado por la autoridad competente, en Colombia y Paraguay ha sido recomendado para su respectiva ratificación, igualmente por las autoridades competentes.

El mayor número de las naciones de este continente solucionan con sus disposiciones la situación de estas personas, no sólo en lo relativo a sus actividades industriales, sino que además, poseen reglamentaciones para otras actividades de diversa índole. (Trabajos no industriales, trabajos agrícolas, etc.).

a) Trabajo industrial. — Respecto a este trabajo industrial, ya sabemos que existe el Convenio de Washington ,el cual fué ratificado y aprobado por los países ya nombrados. Sin embargo, en la mayoría de éstos la situación es diferente. Veremos algunos.

En Estados Unidos, el único Estado que contiene en su legislación los acuerdos del convenio, en cuanto a la edad y horas prohibidas, parece ser Washington. En los restantes, la edad que prevalece es la de dieciséis años para ambos sexos, en algunos casos, de dieciséis para los niños y dieciocho para las niñas.

En los pocos Estados en que la edad de prohibición es de dieciocho años para ambos sexos (California, New York, Ohio, etc.), se admite un intervalo de reposo nocturno inferior al del Convenio.

México posee su reglamentación prohibitiva referente a toda clase de trabajos, durante un intervalo de las ocho a las seis, para aquellos menoers de dieciséis en ambos sexos, sin establecer ninguna clase de excepciones.

Guatemala, establece este mismo principio para las actividades industriales en favor de los que tienen una edad menor a dieciocho años, entre las siete de la tarde y las siete de la mañana, no aceptando excepciones.

b) Trabajo no industrial. — En actividades o tareas no industriales, este trabajo nocturno no se encuentra reglamentado internacionalmente en una forma precisa y categórica, ya que no hay ningún convenio sobre esta materia, y sólo existen disposiciones referentes a dicho trabajo, en el Convenio sobre edad mínima de admisión en los trabajos no industriales .

Este convenio establece la absoluta prohibición de trabajar durante doce horas como período mínimo, el cual deberá comprender desde las ocho de la noche a las ocho de la mañana.

Esta medida se aplicó para los niños de doce a catorce años que deban cumplir con su asistencia escolar y también para aquellos mayores de esta edad que tienen esta misma obligación.

Todas las actividades no industriales se encuentran comprendidas en las disposiciones antedichas, creadas por el Convenio respectivo.

Las actividades de estos menores en espectáculos públicos, han sido objeto de una especial consideración, disponiéndose que este trabajo no debe continuarse en caso alguno, más allá de la medianoche.

Este trabajo no industrial ha sido estudiado en Estados Unidos por la Oficina Federal de la Infancia, por otras oficinas de los Estados y por algunas organizaciones privadas, que han prestado su interés al bienestar de los niños que deben desarrollar diversas actividades.

Dichos organismos, analizando en forma detenida este aspecto social, han llegado a determinar que el comercio ambulante, especialmente la venta de periódicos, es responsable del trabajo nocturno de los escolares, que este mismo trabajo existe también para los niños que ejercen su tarea en empresas de espectáculos públicos, y además, con mucha frecuencia, el trabajo nocturno, existe en las habitaciones obreras entre las familias que aceptan labores a domicilio.

Las leyes de muchos Estados americanos, incluyen en sus disposiciones el empleo nocturno de esta clase de personas, en trabajos no industriales.

En las reglamentaciones americanas, encontramos providencias legales que se dirigen a contemplar de un modo general la prohibición de este trabajo nocturno, es decir, respecto a todas las actividades no industriales y otras, que dirigen sus disposiciones a determinados trabajos de esta categoría. (Comercio ambulante. espectáculos públicos).

Así en Canadá, algunas provincias poseen leyes de carácter general que prohiben el trabajo nocturno para los menores de dieciséis y dieciocho años, en todas las actividades no pertenecientes a la industria.

Dicha prohibición rige entre las siete de la noche y las seis de la mañana o entre las diez de la noche y las ocho de la mañana.

Para el comercio ambulante y los espectáculos públicos, existen países que cuentan con especiales disposiciones, prohibiendo el trabajo realizado durante la soche y determinando el intervalo en el cual se hará efectiva esta medida, intervalo que es diferente en los distintos países que lo contemplan. (Argentina, Perú, Uruguay y Venezuela).

46. — Derecho Chileno. — Trasladándonos al contenido de nuestro Código, que en sus muchas disposiciones ha dedicado algunas a reglamentar el tema que es ahora de nuestro interés, debemos dejar establecido que existe en él la prohibición del trabajo nocturno a los menores, según lo observado en el artículo 48.

Según estas disposiciones legales se establece una prohibición para el ejercicio de trabajos industriales, durante el período nocturno, o sea, desde las veinte a las siete horas, respecto a los menores de dieciocho años, exceptuándose los establecimientos donde trabajan miembros de una misma familia y bajo la autoridad de uno de ellos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior debemos considerarlo como una forma general de reglamentación sobre esta materia, ya que contiene una prohibición de carácter absoluto y otra de carácter relativo.

La primera se dirige a los menores de dieciséis años. Estos no pueden realizar ningún trabajo industrial en el período nocturno establecido en nuestra legislación.

La segunda, o sea, la prohibición de carácter relativo es la que se refiere a los mayores de dieciséis años, que están sujetos a la letra del inciso 2.º del artículo 48, ya citado que dice: "Exceptuánse de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis, en las industrias que determine el Reglamento, tratándose de trabajos que en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche".

En este caso de excepción al principio general antes mencionado, debemos observar, que se refiere solamente a los varones y nó a las mujeres, a las cuales no les afecta esta disposición.

En el capítulo relativo al trabajo nocturno femenino nos referimos a esta disposición.

La legislación chilena no contiene disposiciones que prohiban el trabajo nocturno de los menores en las empresas de espectáculos públicos, como lo hacen otros países americanos, porque en nuestras leyes todo trabajo nocturno está prohibido a los niños a cuya edad nos hemos referido.

Conclusiones

En nuestra tésis hemos tratado de la "duración del trabajo" y analizado el problema relativo a la jornada, que ha sido y es en nuestros días motivo de constante preocupación, porque gracias a su reducción pueden remediarse muchos defectos sociales.

Hemos estudiado especialmente la jornada de ocho horas y hemos analizado las razones en pro y en contra de su establecimiento, llegando a la conclusión de que son de mayor peso las primeras que las segundas.

Trabajo de los adultos, de las mujeres y de los niños, nos han proporcionado material importante para considerar la reglamentación existente, así en nuestro país, como en los europeos y americanos, ya que si bien los principios de Washington de 1919 han constituído una norma de carácter general, pues se ha comprendido en su aplicación a estas tres categorías de trabajadores, cuentan las mujeres y menores con disposiciones especiales, las cuales se han elaborado frente a diversas situaciones de su trabajo, propias de su naturaleza misma.

Así, no ha sido indiferente al legislador la condición de las madres obreras y el trabajo nocturno de éstas, como asimismo la condición de los menores en esta especie de trabajo. Además de considerar para éstos ciertas franquicias, dándoles de este modo la oportunidad para el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Todos estos tópicos, fuera de otros no mencionados, han sido tratados en la presente Memoria, encontrándose en sus respectivos análisis una manifestación del estado actual de las legislaciones, que representan un progreso en el campo social y una esperanza para alcanzar en una época no muy lejana la realización de las aspiraciones de nuestras clases populares en esta materia.

Chile nos ofrece un acopio de providencias legales destinadas a llenar los vacíos existentes en el campo social, ya que la reglamentación nuestra no tiene que envidiar a las de los otros países, en la dictación de medidas en favor de nuestras clases traba-

jadoras. Desgraciadamente muchas de éstas existen en forma teórica, en la práctica no han sido llevadas a efecto. Habría conveniencia en que los esfuerzos de los organismos públicos creados con este objeto se dirigiesen en adelante a obtener la plena realización en la práctica de las normas establecidas en las legislaciones.

Terminaremos recordando las palabras del delegado gubernamental de Bolivia a la Conferencia del Trabajo de los Estados de América, señor Guillén, que dicen: "Cuando el hogar modesto del trabajador se halle iluminado por la esperanza de una mañana sin angustias, ni miserias, cuando las mujeres y los niños reciban la protección que merecen en su concurrencia al trabajo, se habrá realizado la gran obra de la sociedad actual" (29).

Santiago, Agosto de 1938.

29.—Acta de Sesiones de la Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos, pág. 316.

BIBLIOGRAFIA

Actas de Sesiones de la Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos, Santiago, 1936.

BALELLA, JUAN.— Lecciones de Legislación del Trabajo, Madrid, 1933.

Convenciones y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, Ginebra, 1935.

GAETE BERRÍOS, ALFREDO. — Principales modificaciones que ha introducido el Derecho Social al Derecho Civil en materia de contratos y obligaciones, Santiago, 1936.

GALLART, ALEJANDRO.— Derecho Español del Trabajo, Barcelona, 1936.

GARCÍA OVIEDO, CARLOS.— Tratado Elemental de Derecho Social, Madrid, 1934.

HEYDE.— Compendio de Política Social, Barcelona, 1932.

PIC, PAUL.— Traité Elémentaire de Legislation Industrielle, París, 1930.

WALKER LINARES, FRANCISCO.—Derecho del Trabajo, Santiago, 1936.

Revista del Trabajo.

Código Civil Chileno.

Código del Trabajo Chileno.

Código del Trabajo Español.

Código del Trabajo Soviético.

ÍNDICE

Morales N., Teresa
Duración del trabajo.

Fecha de devolución	LECTOR	Fecha de devolución	LECTOR

IMPRENTA "SUR"
Sta. Rosa 503 — Teléfono 61415
SANTIAGO