MARTA ENA CHAVEZ GUZMAN

V. B.:

La Mujer ante el Derecho del Trabajo

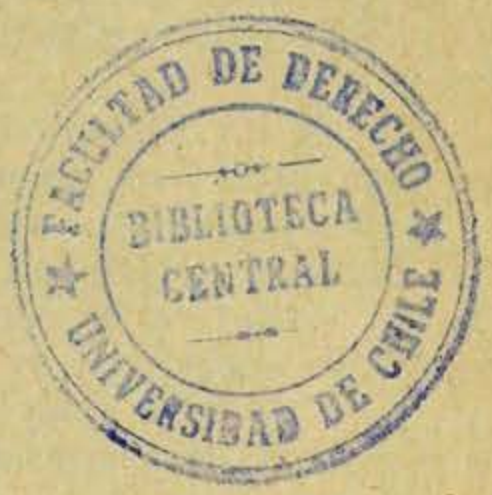
Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile.

SANTIAGO DE CHILE

1939

MARTA ENA CHAVEZ GUZMAN

La Mujer ante el Derecho del Trabajo



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

SANTIAGO DE CHILE

1939

ESCUELA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Seminario de Derecho Privado

Señor Decano: Informando la Memoria presentada por doña Marta Ena Chávez Guzmán, titulada "LA MUJER ANTE EL DERECHO DEL TRABAJO", puedo manifestar lo siguiente:

La necesidad de trabajar, impuesta a la mujer por la vida moderna, ha repercutido en las legislaciones. La lucha por la existencia en condiciones similares al hombre y el desempeño de análogas actividades, no permitían mantener un tratamiento desmedrado ante el derecho. La clásica inferioridad jurídica de la mujer ha ido lógicamente desapareciendo al influjo de una tendencia niveladora basada en los hechos, la que se ha dejado sentir también en nuestro país, cuya Ley Nº 5521 significó un paso decisivo en el sentido de otorgar a la mujer amplia capacidad y de asegurar su independencia económica.

Por otra parte, la natural debilidad de la mujer, los peligros físicos y morales a que la expone el trabajo, los trastornos de la maternidad y las consecuencias y deberes que ella engendra, etc., han obligado al legislador a intervenir. El Derecho Social, consigna, en efecto, disposiciones especiales que consagran medidas de protección en favor de la mujer que trabaja. Estudiar el conjunto de medidas contenidas en el derecho del trabajo nacional y extranjero es el objetivo de la memoria en examen.

El estudio presentado consta de cuatro Capítulos. En el I se hace una reseña histórica de la evolución experimentada por la situación de la mujer a través de los tiempos y se destacan algunas iniciativas internacionales relacionadas con el tema.

En el Capítulo II se estudia el trabajo de la mujer ante las legislaciones de Suiza, Francia, Turquía, Estados Unidos, Japón, Italia, Alemania y Rusia, refiriéndose a los aspectos más importantes, tales como el trabajo insalubre, el trabajo nocturno, el reposo, el salario mínimo, la protección a la maternidad, etc.

En el Capítulo III se examina el régimen del trabajo de la mujer en el derecho chileno y en el de algunos países hispano-americano. A través de diversas secciones se estudia la capacidad de la mujer para celebrar el contrato de trabajo; la jornada de trabajo y el reposo; el trabajo nocturno; el salario; la protección a la maternidad; las labores prohibidas y las disposiciones especiales del trabajo doméstico y del trabajo a domicilio.

El Capítulo IV se refiere a algunas cuestiones generales como la situa-

ción de la mujer respecto de la sindicalización; la que corresponde a la mujer empleada que contrae matrimonio y el problema de la educación femenina.

Atendido que el objetivo de este trabajo era, principalmente, dar una visión de conjunto del estatuto de la mujer ante el derecho social, no ha podido hacerse un estudio profundo de las numerosas materias tratadas, cada una de las cuales podría haber dado tema para un trabajo especial. En la forma en que ha sido realizado cumple ampliamente su finalidad.

Además, representa esta Memoria un meritorio esfuerzo de investigación y contiene una colaboración de interés sobre un aspecto importante del derecho social. Así lo juzgó el suscrito al recomendarla como un trabajo ilustrativo a la Delegación que representará a Chile en la Conferencia Interamericana del Trabajo que se reunirá en La Habana, y en la que se discutirán mociones relacionadas con el trabajo femenino.

En consecuencia, el infrascrito aprueba la Memoria en examen con nota de distinción.—**Luis Barriga Errázuriz,** Director del Seminario de Derecho Privado.

Santiago, noviembre 20 de 1939.

"LA MUJER ANTE EL DERECHO DEL TRABAJO"

Memoria por doña Marta Ena Chávez Guzmán

Una de las primeras manifestaciones en la legislación del trabajo contemporáneo, fué la protección a las mujeres trabajadoras; si examinamos las leyes sociales de los principales países, vemos que aquellas que protegen al trabajo femenino, son las que cronológicamente figuran en los comienzos del Derecho Obrero; razones humanitarias, morales y de amparo al hogar, fueron los motivos determinantes de tal reglamentación, que hoy día tiene un campo amplísimo; abarca la plena capacidad de la mujer para celebrar contratos del trabajo, aun cuando sea casada, como asimismo, para disponer de la remuneración, el amparo en el caso de maternidad, concediéndole fuero, descanso y subsidio, la igualdad, un tanto teórica, de salarios con el hombre en labores análogas, la prohibición de ciertos trabajos rudos o peligrosos para ella, como el subterráneo en las minas, el nocturno en la industria, etc. Estas leyes significan no sólo el apoyo al trabajo de la mujer, sino también han traído como consecuencia la emancipación económica femenina; se ha dotado a la mujer de los medios para que pueda hacer frente por sí sola a las necesidades de la vida. La actual legislación chilena es generosa con la mujer que trabaja, pues la respeta y ayuda; el Código del Trabajo, la Ley Nº 4054 de Seguro Obligatorio y otras de previsión social, la Ley Nº 5521 en sus reformas al Código Civil, han venido a mejorar la condición jurídica de la mujer que trabaja. Doloroso ha sido que la mujer, impulsada por la necesidad haya debido cambiar la tranquilidad apacible de la casa por el bullicio de las maquinarias y por el ambiente pernicioso del taller; con ello se ha relajado el vínculo de la familia y se ha resentido la moralidad, pero como no es posible evitar tales situaciones, debe tratarse por lo menos que la ley atenúe sus funestos efectos.

La señorita Chávez ha enfocado en su Memoria la situación de la mujer ante el Derecho del Trabajo, comenzando con una reseña histórica del trabajo femenino, que se remonta hasta los tiempos del matriarcado; esta relación carece de interés y de novedad. El capítulo segundo nos ofrece resúmenes de algunas legislaciones relativas al trabajo femenino en Estados no latinoamericanos, como Suiza, Francia, Turquía, Estados Unidos, Japón, Italia, la U. R. S. S. y Alemania; respecto a este último país, cabe observar

que el régimen nazi ha significado un injusto retroceso a la igualdad de la mujer con el hombre en el trabajo, pues ha prohibido el ingreso de las mujeres a muchas funciones y ha limitado a un pequeño porcentaje, el personal femenino en ciertas actividades. En su estudio la señorita Chávez ha consultado la magnífica obra de la Oficina Internacional del Trabajo titulada "Le Statut légal des Travailleuses".

El capítulo tercero, que es el más importante de la Memoria, trata del trabajo femenino en la América Ibera, en el que se alude a la Conferencia Americana del Trabajo de Santiago de 1936, que aprobó resoluciones sobre la materia. En seguida abórdase el derecho social chileno, comenzando por la capacidad de la mujer en el contrato de trabajo; formula observaciones de interés, refutando la opinión de aquellos que sostienen que la Ley Nº 5521 ha importado un retroceso respecto al Código del Trabajo, en cuanto faculta al marido para que pueda solicitar del Juez que se prohiba a la mujer el ejercicio de un empleo, oficio o profesión; cree que nunca la mujer casada en las leyes anteriores tuvo la plena capacidad para dedicarse a una profesión u oficio; estima que es errada la interpretación según la cual se incluye sin restricciones a la mujer casada dentro del artículo 46 del Código del Trabajo que permite contratar libremente la prestación de los servicios a los mayores de diez y ocho años. El contrato de trabajo, la jornada de labores, las horas extraordinarias, los reposos, el trabajo nocturno, el salario, el salario mínimo y los procedimientos y normas para determinarlos, el sueldo, etc., están examinados en lo que se relaciona con el trabajo de la mujer, particularmente dentro de la legislación chilena, pero con referencia a leyes de otros países americanos. La protección a la maternidad de la asalariada, punto fundamental en el amparo social al trabajo femenino, es objeto de un buen análisis en el orden internacional, o sea en la Convención de Washington, que como lo dice la señorita Chávez, no está de acuerdo con la ley chilena, en la legislación comparada, y en nuestro Código del Trabajo complementado con el seguro de maternidad de la Ley 4054 y con los servicios de la madre y de hijo de la Caja de Seguro. Otras secciones del mismo capítulo tercero abordan las labores prohibidas a las mujeres, el servicio doméstico y el trabajo a domicilio.

La Memoria que informamos, constituye un recomendable estudio de interés práctico y de actualidad, que la autora ha sabido desarrollar con orden y claridad; si bien, a veces adolece de superficialidad, ella se debe principalmente a la gran amplitud del tema elegido. En vista de estas consideraciones, el profesor que suscribe aprueba plenamente la tesis de la señorita Marta Ena Chávez Guzmán.—**Francisco Walker Linares**, Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Chile.

INTRODUCCION

Nuestro objetivo es presentar en un cuadro más o mênos completo la condición que actualmente tiene la mujer sudamericana frente a la legislación del trabajo.

Nos remontaremos, sin embargo, más allá del nacimiento de esta nueva rama del derecho, para extraer de las pasadas experiencias sociales un poco de luz para el porvenir. Será una rápida mirada sobre algunos pueblos y civilizaciones, sin pretender abarcar la totalidad, ni analizar en forma minuciosa las etapas de la evolución que han recorrido.

Creemos con Leroy-Beaulieu que: "El conocimiento exacto de las realidades sociales que ya no existen es indispensable al moralista que discute y juzga las realidades presentes. Para no aventurarse atolondradamente en el campo de lo posible, que, a menudo, no es otra cosa que un campo de quimeras, es importante proveerse de todas las luces que puede proporcionar la experiencia". (1)

(1) Paul Leroy-Beaulieu.—"Le Travail des Femmes au XIXe Siècle", París, 1873, Pág. 2.

CAPITULO I

BREVE RESEÑA HISTORICA DEL TRABAJO FEMENINO

SECCION I

ANTIGÜEDAD

1.—**Situación de la mujer en las sociedades fundadas en el matriarcado y en el patriarcado.**—Muy discutida es la existencia del matriarcado como régimen de autoridad política femenina, propiamente hablando, ginecocracia. Los tratadistas que lo sostienen se basan más que en hechos concretos, en suposiciones o deducciones sobre ciertas circunstancias aparentes.

Según ellos, la mujer, por su constitución más débil que la del hombre, por el cuidado mismo de sus hijos, llevó una vida sedentaria. Cultivó la tierra y vió crecer a su alrededor sus hijos, constituyéndose de hecho, por esa superioridad que otorga la experiencia, en jefe del protoplasma social que a su lado se desarrollaba. El hombre sería un accidente dentro de esta organización.

Autores han creído ver a la mujer como sujeto de todos los derechos en esta sociedad matriarcal. (1)

Si bien semejantes conclusiones pudieran ser halagadoras a los simpatizantes del movimiento feminista, en estricta verdad, no puede dárseles la importancia que se ha pretendido.

Para algunos sociólogos el matriarcado ha sido una etapa universal en la vida de los pueblos y señalan las tribus de América del Norte como típicos exponentes del matriarcado.

Se supone también que en Roma, antes de aparecer el patriarcado, existió un régimen matriarcal y comunista.

Como régimen político, su existencia es muy difícil, casi imposible de demostrar. Como forma de determinar el parentesco, la relación de familia exclusivamente por la línea femenina, existió y existe, pero en él la condición de la mujer ha sido calificada de vergonzosa esclavitud y mal puede servir para presentarla como jefe del grupo social, plenamente capaz y en pie de igualdad con el hombre.

Las sociedades que adoptaron el patriarcado son más numerosas y, según nuestra opinión, son las únicas que han existido.

---

(1) Jeanne Chauvin.—"Etude historique sur les professions accesibles aux femmes", París, 1892, Pág. 28.

El hombre por su fuerza física domina en las organizaciones fundadas en el patriarcado, es el único sujeto de derechos y el amo absoluto de las personas que están bajo su dependencia.

El constante estado de guerra de aquellos tiempos determinó la división de los individuos en útiles al grupo, en defensores y en incapaces. La mujer, de débil musculatura, fué naturalmente relegada al grupo de los incapaces para la defensa y ocupada en tareas proporcionadas a sus fuerzas.

La faena doméstica, el cuidado de los hijos, fué su campo de acción; la guerra, el gobierno del grupo social, correspondió al hombre, así nació una división natural del trabajo.

El trabajo de la mujer se desarrolló en el hogar y en el campo. El hilado, la confección de vestidos, la preparación de los alimentos, el cuidado de los hijos, estuvieron a su cargo. En otros pueblos la vemos cultivar el suelo y realizar faenas inadecuadas a sus fuerzas, fustigada como bestia de carga. Para el hombre sólo fué noble la guerra; sobre la mujer cayó todo el peso de la mantención de la familia. Fué una esclava, peor que eso, fué un utensilio que podía ser vendido cuando nuevo y destruído cuando no podía servir.

2.—**Egipto**.—Solamente en Egipto encontramos a la mujer en situación jurídica igual al hombre, igualdad que no desaparecía con el matrimonio.

En la vida civil no existía prohibición alguna para la mujer, podía realizar libremente compras, ventas y en general, cualquier contrato.

De la civilización egipcia nos quedan valiosos documentos, descifrados algunos, otros no; pero suficientes para reconstruir a grandes rasgos su vida, sus costumbres.

Así sabemos que las mujeres egipcias practicaban libremente el comercio, la industria y las profesiones liberales. Estas últimas gozaban de preferencias sobre el trabajo manual, trabajo que fué generalmente desdeñado por las personas de aquel tiempo.

En los libros sagrados se conservan nombres de mujeres egipcias que ejercían la medicina con bastante éxito.

No se puede dejar de señalar la preocupación de las clases dirigentes relativa a reglamentar el trabajo, a conseguir remuneraciones más justas y a proteger los niños y mujeres, originada tal vez por los movimientos sociales promovidos por los esclavos.

3.—**India**.—En la India la legislación de Manú nos resume la situación de la mujer en Oriente, cuando dice que "nunca debe seguir su propia voluntad; debe mantenerse siempre sumisa" y le reconoce al varon el derecho de castigar libremente a su mujer.

Hasta hace un siglo, nos cuenta Herbert Tichy (1) la mujer indú acompañaba más o menos voluntariamente los despojos de su esposo a la pira fúnebre, terminando su vida en ese obligado e inhumano suicidio. No obstante haber sido prohibida la bárbara costumbre por las autoridades inglesas, la vida actual de las viudas en la India se reduce a un vegetar lastimoso.

4.—**Pueblo Judío**.—Los judíos negaron la instrucción a la mujer, a quien, por impura, consideraban indigna del conocimiento de la ley sagrada. Hubo judías que rompiendo la tradición lograron instruirse, pero fueron casos aislados.

Siendo menor de trece años podía ser vendida por su padre o dada en matrimonio sin ser consultada, pero, según la ley del Talmud, desde esta

(1) Artículos publicados en "Die Woche", Berlín, Herbert Tichy, 1935.

edad era independiente, sin que con esto se mejorase notablemente su situación.

Debemos recordar que las leyes mosaicas señalaron el comercio como única profesión digna del pueblo de Dios, y los judíos, fieles a ellas, despreciaron siempre, y aun hoy día, el trabajo físico.

Comprenderemos ahora que bien estrecha, por no decir nula, era la esfera de la actividad femenina: la faena doméstica, los hijos, el tejido.

5.—**Grecia**.—La Grecia, cuya civilización alumbra hasta hoy día nuestros conceptos filosóficos o nuestras ciencias matemáticas, tuvo a sus mujeres en un plano muy superior al que hasta ahora hemos visto.

La ley le reconoce capacidad para celebrar varios actos y contratos, le permite ser propietaria y ejercer el comercio. Cuando es viuda puede administrar su fortuna y cuidar sus hijos. Sin embargo, en las funciones públicas le cierra la entrada sin excepción.

La práctica restringe más la letra de la ley, y eran muy mal miradas aquellas mujeres que, contra la costumbre, ejercían alguna profesión, o se defendían en juicio, perteneciendo ellas a las clases acomodadas.

La mujer que comerciaba gozaba de amplia libertad, realizaba por sí misma todos los actos de la vida civil y tenía derecho a obrar sola frente a los tribunales y probablemente a litigar por su causa. El trabajo manual era indigno de un ciudadano libre y fué realizado por esclavos.

Es curiosa la situación en que se encontraban las cortesanas. Recibían excelente educación y tomaban parte en la vida de los negocios, en la política y en las discusiones filosóficas, haciendo resaltar, por contraste, el abandono intelectual en que dormitaba la mujer casta.

6.—**Roma**.—En la antigua Roma la situación de la mujer era de completa subordinación, como en todo régimen de patriarcado. Soltera, dependía de su padre; casada, de su marido, y viuda, caía bajo la dependencia de sus hijos mayores.

En esta condición jurídica, la mujer sólo pudo desarrollar su actividad en el gineceo, cuidando sus hijos y atendiendo su hogar en forma semejante a la mujer griega.

Las conquistas dieron a Roma la savia de culturas extranjeras, y esclavos para su servicio: gérmenes de vida y muerte del futuro imperio. Las familias acomodadas adquirieron esclavos con cierta cultura y los dieron por preceptores a sus hijos de ambos sexos. Las gentes del pueblo enviaron a sus hijos a las escuelas públicas, y así la civilización extranjera fué repartiéndose e infiltrándose en ambos sexos en todas las esferas sociales.

A pesar de esta igualdad de educación, la costumbre mantuvo alejada a la mujer de las funciones públicas, y como el trabajo manual fué despreciado por el ciudadano libre, la mujer romana se reservó la dirección de las obras de tejido y confección de vestidos, preparación del pan y demás menesteres que se realizaron en cada hogar por esclavos.

También encontramos mujeres que ejecutan trabajos en lienzo y costura bajo la dirección de libertos o esclavos. Estos vendían al público las obras y percibían la remuneración.

En el servicio privado las vemos como nodrizas, gobernates, domésticas y aun como curanderas de profesión.

La ley romana permitió a sus mujeres (libres, de escasos recursos generalmente, libertas y esclavas), acceso a todos los trabajos casi en las mismas condiciones que los hombres. "Parece que hay casos en que la ley exige que

mujeres llamadas en consulta (como curanderas) fuesen libres, si no de nacimiento, por lo menos libertas". (1)

Debía, por otra parte, presentarse muy a menudo el caso, en la práctica, de esclavos que habían ejercido profesiones en beneficio de un maestro determinado y continuaban, después de libertos, el mismo oficio directamente con el público, con la obligación, constatada en los textos, de entregar al patrón y a sus descendientes, haciendo ciertas distinciones, una parte de su trabajo, conforme a su profesión. En esta forma parece explicarse el edicto consignado en el párrafo 10 de la Ley I, libro XXV, título IV.

Al contrario de lo que sucedía en Grecia, la mujer romana fué admitida como actriz y sus hijos también estaban obligados a servir como tales. Existió un decreto de Graciano y Valentiniano que permitió a las comediantes que vivían honestamente, salir de la profesión de artista y dedicarse a otro oficio cualquiera, fuera de la corporación.

Estas organizaciones de trabajadores de un mismo oficio (collegia), no tuvieron el carácter profesional de las que aparecen en la Edad Media, sino más bien se han considerado como asociaciones de socorros mútuos; faltó en ellas, como dice Paul Pic, el espíritu corporativo.

En cuanto a las funciones públicas, la ley excluye a la mujer, contrastando aquí su rigor con la liberalidad que usó para las profesiones privadas. No pudieron desempeñar funciones judiciales ni administrativas, ni ser abogado. (No se le prohibió defenderse en juicio, sino defender a otro).

"Según testimonio de Juvenal y Horacio, existieron mujeres durante el reinado de Domiciano que daban consultas en derecho y eran agentes de negocios, demandaban, escribían memorias para los abogados y se inscribían como acusadoras". (2)

La mujer romana fué admitida en el servicio del culto. Las vestales tenían privilegios y jerarquías en tal forma que su servicio puede muy bien asimilarse a un servicio público.

Hemos tratado aquí diversas formas de trabajo, atendiendo a la capacidad que la ley reconoce en la mujer para ejecutarlos. Debemos recordar ahora que los romanos, inspirados en ideas más nobles que las nuestras, hicieron de la medicina, de la enseñanza y de la abogacía, servicios enteramente gratuitos. Servir en ellos era un honor y no un medio de ganarse la vida. La mujer que entraba a desempeñarlos debía tener, pues, una situación más o menos desahogada.

A pesar del alto grado de cultura a que llegó el pueblo romano, no encontramos en sus leyes vestigios de reglamentación de carácter social que se asemeje a la de nuestros días.

Los mismos "collegia" que tanto auge tuvieron en el Bajo Imperio fueron reglamentados, teniendo en vista sólo los intereses del Estado y cuando, debido a su concomitancia con ciertos políticos, amenazaron el poder de los Césares.

7.—**Pueblos musulmanes**.—Una completa subordinación encontramos para la mujer entre los musulmanes. Allí, declarada inferior por la religión, vive relegada en el interior de la casa de su marido o padre, dedicándose a labores domésticas, sin desarrollar su personalidad ni sus iniciativas.

En la vida civil, puede asimilarse a un esclavo. Es incapaz de suceder.

8.—**El cristianismo**.—Enorme trascendencia tuvo para la mujer el aparecimiento del cristianismo, al devolverle su calidad de persona consciente y al reconocerle un alma igual que al hombre.

---

(1) y (2) Jeanne Chauvin.— Ob. Cit., Pág. 59, Pág. 70.

El cristianismo no la libertó del trabajo, sino de la situación de inferioridad en que la colocaron todas las religiones paganas.

Estas ideas de igualdad no chocaron en Roma, al contrario, en la situación de privilegio en que vimos a la sacerdotisa, en la pureza exigida a las vestales, el cristianismo no quebrantó nada, al contrario, fué un paso adelante, acentuando aquellos respetos y exigiendo de toda mujer esa pureza.

Señaló a la mujer su puesto en el hogar, alejándola de las funciones públicas a que en los últimos tiempos del Imperio se había dedicado, en virtud de una tradición que daba a la mujer el derecho a participar en las funciones que desempeñaba su esposo.

El cristianismo condenó la esclavitud y dignificó el trabajo manual generalmente despreciado por los antiguos pueblos.

SECCION II

EDAD MEDIA

9.—**Pueblos bárbaros y las invasiones.**—Sea porque el trabajo esclavo resultaba poco remunerativo, sea por la influencia del cristianismo, el hecho es que paulatinamente va desapareciendo la esclavitud en el gran Imperio Romano para dejar lugar al artesanado libre y al colonato, que son a su vez antesalas del régimen del villanaje, característico de la época medioeval.

La pequeña industria estaba muy extendida y desarrollada, así como las manufacturas del Estado, a pesar de las invasiones del Imperio y de soportar excesivos gravámenes.

Roma exhibía orgullosa el cetro de la más alta cultura de aquellos tiempos, y no obstante darse el título de soberana del mundo, sabía muy bien que no eran sus límites los de la tierra.

Dentro bullían, entre las pasiones políticas la relajación de costumbres, la falta de organización, el gobierno errado, falta de espíritu militar que entregó la defensa de tan vasto imperio a ejércitos mercenarios.

Fuera del Imperio, los pueblos bárbaros amenazaban sus fronteras del norte, sur y este.

Al norte, la formidable masa de tribus germânicas asaltaban sin cesar las fortificaciones romanas; al sur, los árabes y al este, los persas.

Las tribus germánicas desconocían la moneda y el crédito, y usaban entre ellos el sistema de trueque.

Su industria estaba en principios y se ejercía dentro del grupo familiar, generalmente abandonada a las mujeres. Los artesanos libres, como los carpinteros burgundios, sólo existieron en algunos pueblos "supersticiosos e ignorantes, perezosos y borrachos, pendencieros y violentos, espoleados por la miseria y por el hambre, sintieron irritarse bajo el aguijón de la necesidad, sus codicias seculares, iluminadas con el espectáculo de la civilización de un imperio donde la vida se les aparecía llena de encantos, fácil y dulce a la vista de la existencia precaria que llevaba su raza desde millares de años. En estos mismos momentos en que los apetitos de los bárbaros llegaron a ser irresistibles, el mundo romano se adormecía en una especie de torpor indiferente y muelle quietud, de donde lo despertó bruscamente la formidable sacudida de las invasiones". (1)

---

(1) P. Boissonnade.—"Le Travail dans l'Europe Chrètienne du moyen age", Paris, 1921, Pág. 16.

Muerto el emperador Teodosio en el año 395 y dividido el imperio entre sus dos hijos, Honorio y Arcadio, no tardó en sucumbir Roma en manos de Odoacro, que se tituló rey de Italia.

Los bárbaros invadieron el imperio de los Césares y lo arrasaron todo, campos, ciudades, instituciones, etc.

La vida económica se quebrantó y muchas veces pareció extinguirse. La mano de obra diezmó ante la fuerza arrolladora de los invasores y afectando particularmente a la agricultura, sumó su destrucción a la de espantosas epidemias. Las tierras quedaron en gran parte abandonadas e improductivas.

Si es cierto que los bárbaros destruyeron el grandioso edificio de la cultura greco-romana y paralizaron la civilización durante siglos, no lo es menos que el Imperio Romano había dado sus frutos y se hundía en su propia gloria, y que estos pueblos invasores inyectaron su amor a la libertad, su espíritu de rebeldía, su afán de independencia y su creciente energía.

"Es conveniente que el que estudie la historia se fije bien en los grandes cambios que durante todo el período de dominación romana se operaron constantemente, así en el orden político como en el social y moral. En el espíritu de las gentes está mucho más arraigada la tendencia a pensar en el gobierno romano como en algo acabado, estable, firme, perfeccionado, noble y decisivo.

Pero ni la paz romana, ni la paz de la dinastía Han (China), representan una civilización uniforme en toda la vasta extensión que dominaban la una y la otra. Existían diferencias locales muy grandes y profundos contrastes y desigualdades entre un distrito y otro, como ocurre hoy día en la India bajo la paz británica". (1)

El más importante de los pueblos bárbaros invasores fué sin duda el ario, los germánicos, cuya vida social giraba alrededor de la casa de sus jefes nómades, y en donde encontraban hogar común, comida, fiestas, juegos, recitaciones y discusiones, en una especie de comunismo patriarcal, exceptuando las armas, ornamentos y utensilios. En su organización social no tenían la clase sacerdotal y desarrollaron más bien una aristocracia militar.

Los bárbaros, al invadir el Imperio Romano, concluyeron con la inútil y odiosa burocracia que pesaba sobre todas las ramas de la administración. Se vino abajo la organización estatal, desapareciendo por muchos siglos el orden y la tranquilidad, valla que todos los pueblos sienten horror en salvar para poder avanzar en el camino del progreso.

La herencia de la cultura greco-romana la recogió el Imperio de Oriente, y cuando la tierra de Occidente hubo recibido y asimilado las nuevas concepciones sociales y económicas de los bárbaros, le fué entregada la preciosa semilla que fructificó en el renacimiento y en los tiempos modernos.

Entre las concepciones arias estaba la proclamación de una especie de superioridad en la mujer, atendiendo a sus cualidades de sobrenatural mística. La incapacidad a que estaba sometida la mujer germana se debía más bien a una protección física contra la violencia de la guerra, incapacidad que era por lo mismo transitoria. Enrique Finke nos confirma esta idea cuando, en cuanto a posición jurídica, equipara las mujeres germanas a las mujeres de la Roma antigua. (2)

Recordaremos de paso que en gran parte se introdujo el sistema de los pueblos arios de cultivo en común de la tierra y de repartos periódicos, pero

---

(1) H. G. Wells.—"Breve historia del mundo", Pág. 163.
(2) Finke Enrique.—"La mujer en la Edad Media", Madrid, s. f., Ppg. 38.

parece que no dió resultados entre los pueblos conquistados; no rindieron lo suficiente las cosechas para mantener las poblaciones, que murieron de hambre.

Mucho se destruyó y se perdió; sin embargo, el sistema de la pequeña propiedad fué absorbido por las nuevas aristocracias que crearon para sí grandes latifundios.

El colono que había logrado su libertad, la perdió al ser asimilado al siervo.

10.—**Reconstrucción económica y social**.—Las poblaciones, espantadas de las masacres en masa, de los incendios de ciudades enteras, se refugiaron en los grandes dominios. En ellos se construyeron barricadas y la vida económica se limitó a la simple producción casera, a la satisfacción de necesidades locales en el recinto de la villa. Reapareció el primitivo comercio de trueque en lugar del floreciente comercio exterior e interior del antiguo Imperio.

Poco a poco la tranquilidad volvió y se inició la obra de restauración debido a la acción de la Iglesia apoyada en la comprensión de inteligentes reyes bárbaros.

La Iglesia llegó a ser la principal detentadora del suelo y retuvo en sus vastos dominios a la población trabajadora en calidad de siervos o de hombres libres.

En el orden económico proclamó la obligación al trabajo como ley divina y los monjes mismos ayudaron a reorganizar la producción, creando los talleres monásticos.

Esta industria que primero vió luz, vino a satisfacer necesidades inmediatas y tuvo un carácter esencialmente familiar, aunque poco se sabe de ella.

Cuando ya se aproximaba este renacimiento económico, nuevas invasiones cubrieron de ruinas el occidente en los siglos IX y X, pero la resistencia se organizó y apareció como cristalización social, alrededor de la fuerza, el sistema feudal y la nueva clase militar: los señores feudales.

Sin embargo, el gobierno feudal que dominó las últimas invasiones no logró el orden necesario para fomentar el trabajo y el progreso.

Podemos decir que la Edad Media fué favorable a la mujer, pero solamente en la primera mitad. Encontramos en esta época, sin contar las religiosas, gran cantidad de mujeres cultas y de gran ilustración. Las vemos en funciones públicas, sacerdotales, en la administración de conventos de cierta importancia, en la enseñanza, y con bastante éxito, hasta en la medicina.

En la industria tuvo acceso junto al hombre en los talleres domésticos, a los talleres señoriales y a los talleres comunes (aglomerados).

Es curioso observar que el cristianismo que elevó tanto la condición de la mujer, aparezca preguntando en los Concilios si debe o no ser colocada entre los seres razonables (Concilio de Macon); si tiene alma y si realmente forma parte de la humanidad, como nos lo dice Franck, citado por Chauvin. (1)

En el Concilio de Metz se prohibió el matrimonio de los sacerdotes y en el de Trento, se condenó la opinión que estimaba preferible el matrimonio al celibato. (1563)

Así se destruyó la obra del primitivo cristianismo y a partir del siglo VI encontramos sólo por excepción diaconesas en Francia. No se intentó dar instrucción a las mujeres y se les relegó a los empleos más viles.

---

(1) Chauvin.—Ob. Cit., Pág. 133.

Durante el gobierno feudal la industria sufrió una pequeña detencion, las cruzadas abrieron muy pronto camino al comercio, rompiendo los marcos estrechos de la industria señorial.

Se intensificó el comercio marítimo y terrestre, y la industria familiar se hizo insuficiente para satisfacer demandas cada vez más numerosas.

Se origina la especialización del trabajo y aparecen los gremios de artesanos, con estatutos para su mejor organización. (Estos gremios nada tienen que ver con los gremios romanos).

Existieron también en gran parte de Europa, durante el siglo XIII y siglos posteriores, los llamados "beguinages" o beaterios que tenían por objeto asistir a mujeres pobres o que se encontraban en situación difícil. Primitivamente se financiaban con la caridad; luego estas organizaciones se bastaron á sí mismas.

Sus asiladas se dedicaron a diversos trabajos que se colocaron dentro y fuera del mismo establecimiento.

Desaparecieron poco a poco y hoy día solamente Bélgica conserva algunos beaterios.

11.—**La mujer en las corporaciones**.—El nacimiento de las corporaciones no mató como se cree al trabajo femenino; por el contrario, el "Libro de Oficios" (Livre de Metier), que es la más antigua codificación de estatutos industriales que se conoce, reserva a las mujeres las industrias textiles (seda y oro).

La organización de las corporaciones femeninas era análoga a las masculinas. Existía la misma gradación, los mismos reglamentos, horario de trabajos, etc. Pero en cuanto a la dirección, notamos una diferencia. Correspondía ésta a las "prudes-femmes", asesoradas en su vigilancia por "prudes-hommes", que tenían el máximo de poder.

A fines del siglo XII casi todas las profesiones eran accesibles a las mujeres y eran éstas más solicitadas en la lencería, en el siglo XV. Los autores creen que los estatutos de esta industria formaron parte de un anexo del "Libro de Oficios", perdido en la actualidad.

En cuanto a los derechos que tuvo la mujer en los gremios, no puede darse una regla general. En cada profesión, la condición de la mujer varía según lo establecido en los estatutos.

En general, podemos decir que las viudas de maestros tenían derecho de continuar en el trabajo de sus maridos, mientras no contrajeran matrimonio. Sin embargo, en ciertos oficios se encuentran restricciones. Se les exigía, por ejemplo, el depósito de una caución, autorización del gremio, se limitaba el número de obreros que podían ocupar, etc., y limitaciones en cuanto al tiempo de ejercicio del trabajo (por ejemplo, un año después de la muerte del marido).

En otras profesiones se restringe la entrada de mujeres al grado de maestros, reteniéndolas en el de aprendizas. Se creó la clase privilegiada de los maestros que trató de retener para miembros de su familia, generalmente para sus hijos e hijas, el grado que habían obtenido.

No encontramos en esta época una verdadera legislación sobre el trabajo femenino; existieron los estatutos de cada oficio, pero su función no fué la de proteger al trabajador, sino más bien organizar y dirigir los gremios.

Sobre el salario pagado en aquella época no hay datos precisos, principalmente del trabajo industrial urbano.

Poco a poco iba consolidándose mientras tanto, en el campo político el poder real, y nos encontramos en plena época monárquica.

La realeza comprendió muy pronto que le era conveniente mantener bajo su control las corporaciones, porque en ellas veía patrimonios ricos que suministraban contribuciones al erario nacional. Hizo en este sentido una política favorable a las corporaciones y es así como en el siglo XVII encontramos muy extendido el régimen corporativo.

SECCION III

TIEMPOS MODERNOS

12.—**Caracteres del período moderno**.—Importantes descubrimientos científicos, una revolución ideológica y un mundo nuevo abren los siglos de los tiempos modernos.

La reforma quebranta la severidad de la vida cristiana, llevando al individuo hacia una vida materialista, y los inventos prácticos permiten satisfacer las ansias de felicidades materiales.

Surge claramente la burguesía entre el pueblo trabajador y la nobleza, rica y ambiciosa, y pronta a conquistar los mercados que señalan los descubrimientos geográficos.

Las corporaciones, protegidas por los reyes habían logrado odiosos monopolios. Los operarios que trabajaban en ellas no intervenían para nada en la dirección del grupo profesional, y carecían del derecho a asociarse. La corporación era un verdadero sindicato profesional patronal.

Habiéndose multiplicado el campo de consumidores, no pudieron los artesanos fabricar y vender ellos mismos; aparece el intermediario, comerciante que conoce los gustos del público, trae las órdenes, toma toda la producción del artesano, le trae la materia prima y dirige, en cierto modo, el trabajo. Se llega así a la fase de la **manufactura a domicilio**.

La corporación, que no podía dejar fuera de sus cuadros a una persona que se ocupase del oficio, engloba a los comerciantes creando para ellos una "maestría", y por encima del maestro obrero coloca (1) al maestro comerciante, que inaugura la **producción capitalista**.

Las corporaciones comenzaron a decaer por el abuso con que ejercieron el monopolio que se les otorgó, y por la ambición de los maestros, verdadera clase privilegiada, que en toda forma trataba de perpetuarse en la maestría, excluyendo del ascenso a los compañeros y aprendices, para colocar a miembros de sus propias familias.

Se creó el sistema de manufacturas, en donde obreros asalariados trabajaban para un empresario que los dirigía; sistema más dúctil, sin duda, que las corporaciones, a las exigencias de la gran industria que nacía.

Varias tentativas se hicieron para suprimir las corporaciones que estorbaban el libre desarrollo de la industria, pero nunca faltó un resorte político que hicieran jugar aquellas para mantenerse. Sin embargo, no pudieron resistir al trastorno ideológico que alboraba en las ideas filosóficas y en las tendencias fisiocráticas cuya culminación fué la Revolución Francesa.

Fué así como en Francia, en 1791, se suprimieron de una plumada todos los privilegios, monopolios, maestrías y jurados de las corporaciones.

A pesar de la libertad de trabajo proclamada por la Revolución Francesa, las corporaciones subsistieron hasta fines del siglo XIX en diversos países de Europa (Alemania, entre otros).

---

(1) Pic Paul.—"Traité Élémentaire de Législation Industrielle", "Les lois ouvrières", París, 1930, Pág. 86.

La Asamblea Constituyente, no contenta con proclamar la libertad política, rompió todas las trabas a la libertad de trabajo.

La mujer pidió para sí todos los derechos, aun el de subir al cadalso.

13.—**Libertad anárquica**.—El régimen de libre concurrencia sucedió al sistema corporativo, y si bien estimuló las energías individuales, lejos de solucionar los conflictos y apaciguar la sociedad, creó nuevos problemas y más graves.

En el siglo XIX, gracias al enorme desarrollo del maquinismo en todas las industrias y favorecidas por la anarquía industrial que se originó, unas pocas manos audaces colocaron bajo su dominio toda la producción.

Se forman definitivamente dos grupos sociales de intereses opuestos: la burguesía enriquecida, dirigente de las fábricas, manufacturas, banca, etc., y la clase trabajadora, rompiéndose definitivamente la solidaridad que reinó en los primeros tiempos del artesanado.

Apareció en esta época la más dura explotación de los trabajadores. Legalmente desamparados y sugestionados con una utópica libertad consagrada en las noveles constituciones, aniquilaron en las fábricas sus fuerzas productoras y comprometieron su salud varias generaciones de obreros.

Jornadas diarias excesivas, recargadas aún más con las jornadas nocturnas, salarios irrisorios, locales infectos, mal ventilados, mal alumbrados, focos de podredumbre moral y de enfermedades de toda clase, hicieron del gremio obrero el más digno de compasión y de protección legal.

Nos resistimos a consignar aquí las horribles condiciones en que se desarrolló el trabajo en esta época. (1)

14.—**Epoca de la Legislación Obrera**.—"Entre el fuerte y el débil, es la libertad quien mata, y la ley, quien redime". Así se comprendió entonces y desde 1848 hasta nuestros días se extiende la época de la reglamentación del trabajo. Interviene el Estado teniendo en vista la protección del obrero. Por la salud de éste se limita la jornada de trabajo, por su salud se prohibe o reglamenta el trabajo nocturno, por la vida del hijo y salud de la madre, se prohibe, limita o reglamenta el trabajo femenino.

Muy distinta es esta reglamentación de aquella otra que nació durante el régimen corporativo. Allí se atendía únicamente al producto, negando al operario, o la máquina humana, toda consideración.

Se ha dicho por esto que la organización corporativa es **crematística**, es decir, dictada en vista de la riqueza que se va a crear, haciendo abstracción del productor (trabajador), y **aristocrática**.

Con respecto a la mujer, los Estados tienden a defender su salud y vida. Reglamentan al efecto jornadas de trabajo más cortas que para el obrero hombre, se toman diversas medidas de protección a la maternidad, se les excluye de los trabajos penosos, peligrosos o insalubres, se prohibe el trabajo nocturno y se tiende a nivelar los salarios en trabajos iguales con los del sexo masculino.

15.—**Conclusiones**.—Hemos hecho hasta aquí una simple exposición cronológica de hechos donde se han infiltrado acontecimientos políticos y sociales. El trabajo femenino no es un aspecto aislado de la historia y no puede tampoco considerarse separado sin perder la realidad del problema.

Después de mirar en todos los tiempos, queremos dejar establecida definitivamente una idea: El trabajo de la mujer no es un producto del ma-

---

(1) Puede consultarse al respecto Herckner Enrique, "La cuestión obrera", Madrid, 1916. Edición de 196 páginas. — Leroy-Beaulieu, "Le travail des femmes au XIXe siècle".

a

quinismo ni del capitalismo modernos. La historia nos dice que el trabajo femenino ha existido siempre que las **necesidades** del individuo o de la familia no han tenido otro recurso para ser satisfechas.

Aquella **sociedad ideal,** como con mucha propiedad nos dice Leroy-Beaulieu, en que el trabajo del hombre basta a las necesidades de la familia y en que la mujer colma sus aspiraciones en la noble tarea de formar sus hijos y acompañar a su esposo, no ha existido nunca en el pasado. Quizás si sea una meta irrealizable, como todo ideal, pero en cuyo seguimiento se logren conquistas sociales que mejoren un poco la condición de los obreros.

La cuestión social se ha definido como aquel "conjunto de problemas derivados del trabajo en sus distintas manifestaciones, en cuanto se produce un desequilibrio entre las necesidades y aspiraciones de los que trabajan y las posibilidades de satisfacerlas con ayuda de los productores o poseedores del capital". (1)

La cuestión social comprende entre otros problemas, el del trabajo industrial de la mujer. Nacida la fábrica en cierta clase de industrias, fué poco a poco, gracias a los progresos de la máquina, extendiéndose a la totalidad de las actividades manuales.

La fabricación de pan, queso, mantequilla, cecinas, beneficios de animales, preparación de cueros, conservas, jarabes, mermeladas, dulces de guarda, licores, vinos, envases, así como trabajos en bordados, tejidos, encajes y confección de ropa, ocupaban desde siglos la mano de obra femenina en el seno de los hogares.

La fábrica prepara hoy, rápidamente los mismos productos, en grandes cantidades, a menos costo y los reparte en los mercados internos y externos sin grandes recargos.

La fábrica ha absorbido gran parte de la mano de obra femenina, relegando a la última esfera social al inmenso proletariado industrial que la mantiene en su poderío económico. Ha originado con sus exigencias un odio indeterminado hacia la clase que manda, especialmente al "patrón", como ser más o menos abstracto.

Hoy día el problema social no es tan sólo un problema económico, es también un problema de cultura. Por todas partes se ha extendido el ideal de igualdad y fraternidad gracias a las imprentas y a las escuelas, y el obrero ha deseado no sólo pan, sino también cultura y tiempo para educarse.

La mujer de la clase media que no pudo ingresar a la fábrica, o a los empleos u oficios domésticos, ha entrado al comercio, a las oficinas públicas o particulares, a la enseñanza y a las carreras universitarias más de acuerdo con sus aptitudes personales, en busca del sustento, luchando en pie de igualdad con el hombre, frente a la mayoría de las legislaciones.

Mientras la sociedad no pueda ofrecer una compensación al trabajo familiar, que fué suprimido por la fábrica, y mientras la necesidad de ganarse el sustento exista, creemos absurdo legislar contra el trabajo femenino y limitar las posibilidades de acceso que tienen las mujeres a toda la función administrativa o carrera universitaria.

Si la mujer es incapaz de desempeñarse, se excluirá sola, pero no debe negársele nada por el mero hecho de ser mujer.

"La mujer tiene derecho a trabajar, porque lo tiene a la independencia; rehusarle ésto, lo último que no se le niega ni a aquellos a quienes la fortuna no ha favorecido, y para los cuales el trabajo es una necesidad, es obligarla a aceptar de otro su subsistencia cuotidiana".

---

(1) Daniel Martner.—"Apuntes de Política Económica", 1935, Pág. 87.

"Jamás, en ningún caso, las profesiones y las funciones sociales son cerradas a alguien por una fatalidad de nacimiento, que ningún esfuerzo pudiera vencer". (1)

No nos pronunciamos sobre la conveniencia o inconveniencia del actual trabajo industrial femenino. La organización social nos tiene enfrentados a esta solución. Mientras un cambio de estructura no se produzca en aquélla, vemos muy difícil eliminar a la mujer de este trabajo sin darle otra actividad compensadora.

Aceptamos, pues, el trabajo industrial de la mujer como una solución transitoria.

16.—**Iniciativas privadas**.—Los problemas originados por el trabajo industrial, la miseria del obrero, la excesiva jornada de trabajo, fueron objeto de estudio de sociólogos y muy pronto se comprendió que nada podía la acción aislada de un país y se abrió campo a la idea de una acción internacional.

Karl Marx, en 1838, lanzó su primer llamado a la cooperación internacional y tenemos treinta años más tarde aceptado y adoptado su programa en el primer Congreso Internacional celebrado en Ginebra (1866).

Daniel Le Grand, en 1847 había llamado la atención hacia la obra internacional. En los Congresos socialistas celebrados a continuación, se tomaron diversos acuerdos internacionales. Entre ellos nos interesa la reglamentación del trabajo de los menores y de mujeres, en 1867 (Lauzana).

De iniciativa privada y en el terreno práctico, se extienden sociedades cooperativas, de beneficencia, de socorros mutuos, seguros, asilos, ollas, asistencias, gotas de leche, etc.

Dejaríamos incompleta esta pequeña reseña histórica, si omitiéramos aludir a los esfuerzos hechos por la Santa Sede e iniciados en 1891 por León XIII en la Encíclica Rerum Novarum, que fija la orientación cristiana frente a la cuestión social.

SECCION III

INICIATIVAS INTERNACIONALES

17.—**Epoca pre-guerra**.—Lanzada la idea de una legislación internacional del trabajo, vino a tratarse en Berlín, en 1890, en una conferencia convocada por el Emperador de Alemania.

Se ocupó ella, entre muchos otros temas, del trabajo de las mujeres embarazadas. Fué limitada la labor de la mujer en el período próximo anterior al parto y prohibida durante cuatro semanas después de él.

Posteriormente, el Congreso de París de 1900, creó la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores y una Oficina Internacional del Trabajo en Basilea.

La Asociación convocó a dos conferencias internacionales en Berna (1905-1907), en las cuales se recomendó prohibir el trabajo nocturno de las mujeres en la industria.

Aunque estas conferencias no obligaban a los Estados, eran como un compromiso dentro de un leve vínculo moral y fueron las tres únicas que se celebraron antes de la Gran Guerra.

18.—**Epoca post-guerra**.—La Gran Guerra trastornó por completo la

(1) Chauvin.—Ob. Cit., Págs. 151-154.

vida de la sociedad, no sólo de la europea, sino también de la americana, más lentamente en ésta que en aquélla.

Para reemplazar, sea en el campo, en la usina, en la escuela, en la oficina, etc., a los hombres llamados bajo banderas, las naciones aprovecharon extensamente la reserva femenina, y en todos los puestos las mujeres estuvieron a la altura de su tarea. Dejaron el hogar, trabajaron y sufrieron. No hubo un solo dominio de la actividad masculina donde ellas no estuvieran representadas. Este trastorno completo de la vida interna de los pueblos duró cerca de cinco años.

Terminada la guerra, hubo de pensarse en reemplazar a los que no volvieron y a los que volvieron ineptos para el trabajo. Así fué como muchas mujeres continuaron en los trabajos en que se habían colocado, consagrándose definitivamente a su nuevo rol en la vida económica de los pueblos.

Reunidos en la Conferencia de Versalles algunos representantes obreros y delegados gubernamentales, solicitaron la creación de una Asamblea Legislativa que adoptase acuerdos obligatorios que sirviesen de marco a las leyes nacionales que posteriormente se dictaren sobre cuestiones del trabajo, en los Estados miembros de la organización.

Así, en el Tratado de Versalles, nace la Oficina Internacional del Trabajo, cuyo objeto es coordinar e inspirar las reformas sociales en los países miembros de la Sociedad de las Naciones, creada por este mismo tratado; ambos esfuerzos los más nobles y admirables de cooperación internacional en la historia universal.

Esta era la única forma útil para solucionar los conflictos del trabajo, porque sucedía que al realizar una mejora en la condición de los obreros en un país determinado, aquellos otros países que producían en condiciones obreras no protegidas, artículos más baratos, les hacían competencia ruinosa, resultando perjudiciales a los obreros las leyes que se dictaban en su favor.

En el Tratado de Versalles, el Art. 427, llamado la Carta Magna del Trabajo, consagra los principios a que debe ceñirse la organización permanente del **Trabajo**. Establece que éste no debe ser considerado como mercancía; que el **salario** debe asegurar al obrero un nivel de vida conveniente; que la **jornada** señalada como aspiración es la de 48 horas (realizada hoy: 8 horas diarias).

Indica la adopción de un **descanso** semanal; restringe el **trabajo** de jóvenes de ambos sexos, a fin de que adquieran el desarrollo conveniente y la instrucción elemental necesaria.

Adopta el principio de la **igualdad de salarios** para ambos sexos frente a trabajos iguales.

Por último, señala a cada Estado la creación de **servicios de inspección** a los cuales tendrán acceso mujeres, a fin de asegurar mejor la aplicación de leyes de protección a las trabajadoras.

Contiene disposiciones relativas a la enseñanza superior de los obreros, al trabajo nocturno de las mujeres, al empleo de sustancias tóxicas en la industria, y sobre trabajadoras a domicilio, etc.

19.—**Oficina Internacional del Trabajo.**—"Las altas partes contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad, y por el deseo de asegurar una paz mundial durable, han convenido en la creación de la Oficina Internacional del Trabajo". (1)

---

(1) Parte XIII, Sección 1ª, del Tratado de Versalles.

Hoy día, este organismo es una feliz realidad. Funciona en Ginebra, junto a la Sociedad de las Naciones, y es considerado como el órgano ejecutivo.

Comprende, entre otras, una sección de investigaciones, relaciones e informes; una sección de publicaciones, que edita la Revista Internacional del Trabajo, interesantísima publicación para el conocimiento de los problemas sociales.

Publica también "Informaciones Sociales", folleto que contiene en todos sus números una sección destinada al estudio o breve comentario del trabajo de las mujeres.

Esta oficina ha sido considerada como el más completo archivo social del mundo, ya que llegan allí informes de cuestiones obreras de las más apartadas regiones del globo y la jurisprudencia internacional sobre Derecho del Trabajo.

La lectura de sus diversas publicaciones es necesaria e indispensable para cualquier ensayo de legislación del trabajo o estudio de cierta profundidad.

20.—**Conferencias internacionales.**—Hasta 1938 inclusive, se han realizado veintitrés conferencias internacionales del trabajo.

La primera tuvo lugar en Washington. Se votaron en ella convenciones relativas a la jornada de 8 horas diarias (48 semanales), y se prohibió el trabajo nocturno a las mujeres. (Se entiende por tal, el ejecutado entre las 10 P. M. y las 5 A. M.)

Se reglamentó el descanso antes y después del parto, disponiendo una cesación del trabajo desde seis semanas antes hasta seis semanas después del alumbramiento, gozando de asistencia médica y sueldo, sin considerar si se trata de mujer casada o no. Fué ratificado por nuestro Gobierno, salvo en lo relativo al trabajo nocturno.

Hubo otras conferencias en Génova (1910), en Ginebra (1920).

En esta última se votó una recomendación relativa a la protección de la mujer embarazada que trabaje en la agricultura, y se le aplican las mismas leyes protectoras de la ocupada en la industria; y otra recomendación sobre trabajo nocturno de las mismas obreras, en el sentido de otorgarles un descanso ininterrumpido de nueve horas.

En Ginebra (1922, 1923 y 1924), se celebraron conferencias de las cuales la última presenta interés a nuestro estudio, por cuanto se adoptó una recomendación relativa a la forma de utilizar los descansos obreros, y de fomentar la creación de parques infantiles para hijos de obreros, etc.

Otras conferencias se celebraron en 1925, 1926 y 1927.

En la décima conferencia se aprobó un convenio relativo al seguro obrero obligatorio de enfermedad, aplicable a los trabajadores de la industria, del comercio, y a los empleados domésticos. Son conferencias cuyo contenido figura en diversas secciones del Capítulo III.

CAPITULO II

ALGUNAS LEGISLACIONES DEL TRABAJO FUERA DE LA AMERICA HISPANA

21.—**Introducción.**—En esta sección expondremos la situación de la mujer obrera o empleada, en algunas legislaciones europeas, aquellas que nos han parecido de mayor novedad o interés.

Europa, más industrializada, más densamente poblada, cuyo obrero es más especializado y más culto que el sudamericano, nos ofrece su reglamentación rica en soluciones a problemas que ya empiezan a presentarse entre nosotros.

Sin embargo, hay en estas viejas civilizaciones ciertos prejuicios arraigados, tradiciones o costumbres que entraban el libre desarrollo de sus leyes y que América no ha conocido.

Por otra parte, el problema indígena, el problema de la inmigración y el factor capital extranjero, dan un sello propio a las cuestiones sociales latino-americanas.

SECCION I

SUIZA

22.—**Legislación sobre maternidad.**—En la ley sobre fábricas, de 1914, y en su respectivo decreto ejecutivo, se establece un reposo por embarazo y parto, de seis semanas antes y seis semanas después que la mujer ha dado a luz. Este descanso deberá ser solicitado por la interesada, lo mismo que su prolongación hasta ocho semanas después del parto. El empleo le será reservado durante el período de ausencia.

La ley sobre fábricas extiende su aplicación a los establecimientos industriales tenidos por fábricas que ocupen a lo menos once obreras adultas o seis obreras menores de 18 años, o que ocupando a lo menos seis obreros, utilicen motores; o, todavía, cualquiera que sea el número de obreros, se aplica esta ley, a establecimientos que elaboren materias peligrosas, o que las empleen, y que **revistan manifiestamente el carácter de fábricas.** En los talleres de bordados, cualquiera que sea el número de operarios, si emplean tres máquinas a mano o dos máquinas automáticas.

Entre otras medidas, impone al empleador la obligación de tener al día un estado de las obreras en parto.

La ley federal de 1911, sobre seguros de enfermedades, que contiene los principios generales aplicables por las leyes cantonales, establece que las Cajas deberán considerar el parto como una enfermedad, con respecto a toda asegurada que haya estado afiliada sin una interrupción de más de tres meses, durante nueve meses a lo menos, antes del parto.

La prestación mínima que concede esta ley a la mujer embarazada, comprende: cuidados médicos y medicamentos; una indemnización de un franco o menos, durante las seis semanas siguientes al parto; una indemnización global de lactancia de 20 francos, mínimo, durante las cuatro semanas siguientes al período de indemnización.

El código Civil suizo de 1912 reglamentando en una de sus partes la **Asistencia Pública,** establece que sus disposiciones son aplicables a las mujeres indigentes que reciben los cuidados de parto.

Los diversos cantones tienen reglamentaciones especiales. Así, por ejemplo, el de Soleure, presta asistencia de maternidad gratuitamente a mujeres cuya entrada familiar no excede de 3.000 francos al año.

23.—**Trabajo y reposo.**—La ley federal sobre fábricas contiene además disposiciones relativas a la jornada máxima y la fija en 48 horas semanales para ambos sexos, jornada que no se aplica a las personas encargadas de una dirección importante, al personal de oficinas comerciales y técnicas, a obreros ocupados exclusivamente en sus domicilios y al personal ocupado en limpieza de talleres fuera de las horas de trabajo.

Esta jornada máxima puede ser objeto de diversas derogaciones, pactándose horas suplementarias; pero en la mano de obra femenina, estas horas no podrán exceder de 140 por año.

El **reposo** mínimo, ocasional, o intercalado en el trabajo, es para ambos sexos de media hora, y cuando el trabajo exceda de ocho horas diarias, el reposo alcanza hasta una hora.

El reposo periódico es de 24 horas (reposo dominical) y no admite para las mujeres ninguna derogación. En los días feriados se goza también de 24 horas de reposo.

24.—**El trabajo nocturno.**—La Ley Federal de Fábricas prohibe a ambos sexos el trabajo nocturno, considerando como tal, en verano, el que se desempeña de las 20 a las 5 horas, y en invierno, de las 20 a las 6 horas. En todo caso, las mujeres tendrán reposo entre las 22 y las 5 horas.

La duración del reposo no interrumpido para mujeres será de 11 horas, debiendo cubrir entre ellas el período antes mencionado como obligado al reposo.

Estas disposiciones admiten derogaciones permanentes: los hombres, con autorización y en ciertas condiciones, durante la noche entera; las mujeres, con autorización, especialmente en caso de existir doble equipo, pero siempre a condición de que se les acuerde un reposo de 11 horas consecutivas, que deberá abarcar el período que va de las 22 a las 5 horas.

El Gobierno federal puede autorizar por sesenta días en el año la reducción a diez horas del reposo no interrumpido nocturno. En trabajos con materias que se alteran rápidamente, puede prolongarse la autorización a un mayor número de días.

La Ley Federal de 1922, sobre empleo de menores y de mujeres en artes y oficios, contempla la misma jornada (22 a 6 horas), y el mismo reposo (11 horas), que hemos visto, pero admite temporalmente derogaciones al trabajo de noche para las mujeres que sean mayores de 18 años, en caso de fuerza mayor consecutiva a una interrupción de la explotación, imprevisible y no periódica, y tratándose de materias alterables.

La autoridad local da la autorización cuando se trata de un máximo de diez noches, y la autoridad cantonal la otorga para términos más largos.

El Consejo Federal puede autorizar otras excepciones cuando el interés público lo requiera o así se acuerde en convenciones internacionales.

25.—**Trabajos insalubres.**—La Ley Federal de 1914 señala al Consejo Federal la obligación de designar las ramas de la fabricación y los trabajos donde el empleo de las mujeres está prohibido; y la Ley Federal sobre empleo de menores y mujeres en artes y oficios, indica, por su parte, los casos en que está prohibido o condicionado el empleo de la mano de obra femenina.

En general, podemos decir que se prohiben a la mujer aquellos trabajos que la expongan a graves intoxicaciones (tabacos, pinturas, etc.), y que se enumeran en diversas leyes.

Se le prohibe el transporte de las cargas pesadas y de las delicadas, como ser: vidrierías y otros, el trabajo en motores peligrosos (salvo en los pequeños).

26.—**Situación de la trabajadora intelectual.**—No se restringe la entrada de mujeres a las funciones federales. La ley de 1927 (junio), en su artículo 2º, establece que ellas pueden ser desempeñadas por cualquiera persona suiza o extranjera que goce de buena reputación. Las extranjeras necesitan asentimiento del Consejo Federal.

Según el artículo 4º de la misma ley, el nombramiento puede estar a ciertas condiciones, especialmente en cuanto a la edad, a la aptitud, a la instrucción, a la posesión de un grado en las fuerzas armadas suizas. Esta última condición acarrea evidentemente la exclusión de las mujeres de las funciones en las cuales ella es exigida.

Las leyes constitucionales cantonales y las administrativas en algunos cantones exigen posesión de derechos políticos activos, con lo que se aparta así a las mujeres de las funciones administrativas (Ej. Bale, Campane, Appenzeele, etc.) En otros, se ha permitido prescindir de estas trabas para el nombramiento de mujeres como funcionarias (Schaffhouse); o sólo se les permite el acceso a funciones subalternas. También se les ha prohibido en algunas legislaciones cantonales la entrada a los puestos de directoras de escuelas mixtas, principalmente en los grados medio y superior. Sin embargo, pertenece a la enseñanza el mayor número de mujeres funcionarias en los cantones.

En las funciones judiciales no juega hasta hoy día ningún rol de importancia porque al exigir el derecho a voto para ser juez, la legislación federal ha excluído a la mujer de estas funciones.

El estatuto de funcionarios no contiene disposiciones que se opongan expresamente al ascenso de mujeres a los puestos subalternos o inferiores, pero sin embargo, estos ascensos, cuando se trata de los puestos superiores, están limitados en el hecho por la prohibición de ocupar ciertos puestos.

La situación del **salario** es en general igual para ambos sexos, sin perjuicio de encontrar en algunos cantones y para determinadas profesiones (enfermeras, institutrices, etc.), algunas diferencias que llegan a veces a 1/3 del sueldo.

En ciertos casos, los sueldos básicos son distintos, pero con los aumentos llegan a igualarse. A veces se contemplan las cargas de familia para asimilar a la mujer al tratamiento masculino, o a lo menos los suplementos por alojamiento, calefacción, etc.

El matrimonio de una empleada puede ser un motivo de terminación

del contrato y en caso de ser despedida se le debe devolver las imposiciones que haya hecho en las Cajas respectivas, más sus intereses.

Sobre este punto, las legislaciones cantonales difieren mucho unas de otras.

De otro origen, existe un obstáculo para el libre ejercicio de una profesión para una mujer casada, en el Art. 167 del Código Civil suizo que deja subordinada esta facultad a la voluntad del marido.

Una ordenanza cantonal de 1936 sobre sueldos, establece que a institutores y personal del Estado que ganen sueldo fiscal, se les hará una rebaja en el sueldo de sus mujeres profesoras; y a los profesores, cuando sus mujeres ganen más de 3,000 francos por año, en cualquier actividad.

Interesante es la condición en que se encuentran las **jubilaciones**. Las mujeres jubilan a los 35 años de servicios y los hombres a los 50, o bien a los 70 de edad, según la Ley Federal de la Caja de Seguro. (Al respecto, en los cantones hay poca legislación).

SECCION II

FRANCIA

27.—**Protección a la maternidad**.—Encontramos reglamentada esta materia en el Código del Trabajo, Libro I, modificado por una ley de 1928.

Toda mujer ligada por un contrato de trabajo tiene derecho a ausentarse voluntariamente y sin aviso previo de la faena cuando se encuentra en estado de embarazo aparente. Se produce, en consecuencia, la ruptura del contrato y no se contempla el derecho a indemnización.

Existe también un reposo legal de seis semanas antes y seis semanas después del parto, que admiten una prolongación hasta por tres semanas en caso de enfermedad a consecuencia del parto.

Durante el reposo legal se le reserva el empleo, a pesar del perjuicio que pudiera sufrir el empleador en sus intereses.

Cuando la mujer presente certificado médico, la inamovilidad durará 15 semanas, siendo nula toda convención en contrario, nulidad de pleno derecho.

La sola circunstancia de que la mujer haga valer alguna de estas situaciones en los tribunales, le da derecho a asistencia judicial en primera instancia.

El Código del Trabajo, en su Libro II, establece un descanso de 4 semanas después del parto para asalariadas de todos los establecimientos comerciales e industriales y sus dependencias, públicas o privadas, aun aquellas que tengan un carácter profesional o de beneficencia.

Después del parto y durante un año, se concederá a las madres dos descansos de media hora para la lactancia de sus hijos; si el establecimiento está provisto de un local para lactancia, estos descansos se reducirán a 20 minutos cada uno.

Los establecimientos que ocupen más de cien mujeres pueden ser obligados a instalar una sala de lactancia para niños menores de un año.

En 1936 se modificaron por un decreto los seguros sociales en la industria. Posteriormente lo fueron en 1935 y 1937. En su texto actual aplica el seguro obligatorio a los asalariados de la industria y del comercio, comprendiendo a los empleados domésticos, empleados de hoteles, cafées, restaurants,

cines, teatros, cuyo salario anual no sea inferior a 1,000 francos ni exceda de 21,000. (25,000 para las personas que tengan uno o más niños a su cargo).

Durante el período de reposo legal, se costean a las aseguradas los gastos médicos y farmacéuticos del embarazo, parto y enfermedades consecuenciales hasta la cantidad de 325 francos en las ciudades de menos de 20,000 habitantes y 425 francos en las ciudades más grandes (mejorándose en los casos de parto distócico o plural).

Se otorga una indemnización conforme a baremo según las cotizaciones referentes al primero de cuatro trimestres civiles que preceden al parto (mínimo 3 francos, máximo 22 francos), durante seis semanas antes y seis semanas después del parto, a condición de cesar todo trabajo asalariado durante el período de indemnización y a lo menos durante seis semanas.

Se otorga una asignación mensual de lactancia cuyo monto máximo asciende a 850 francos y cuyo monto mínimo durante los tres primeros meses será de 175 francos.

En caso de incapacidad física de la madre, se dan bonos de lactancia, cuyo máximo será un 60% de la prima. En caso de haber nacimientos múltiples, las asignaciones de lactancia se acuerdan para cada niño.

Si por consecuencia del parto se produce enfermedad posterior, existe un socorro ordinario de enfermedad que va de 3 a 22 francos por día. Si ésta se prolongare, el seguro de invalidez se extiende hasta los seis meses posteriores al parto.

La indemnización diaria de enfermedad y de maternidad se aumenta en un franco por cada niño a cargo de la asegurada.

Para gozar de estos beneficios es necesario haber cotizado a lo menos por 60 francos en el plazo de cuatro trimestres civiles precedentes al del parto, de los cuales, 15 francos a lo menos, pertenecerán al primero de estos trimestres.

Las Cajas están facultadas para prescribir condiciones en las prestaciones que hagan en especies. Así se exige la constatación del embarazo, por un médico o matrona, cuatro meses antes del parto, la sumisión de la asegurada a las prescripciones de las Cajas de Seguros en lo que concierne a las visitas pre y post-natales y a la regular frecuentación en las consultas maternales.

Existe sobre esta materia un decreto de 1935 que modifica el régimen de seguros sociales (decretos de aplicación de 1936 y 1937). Sus disposiciones rigen a los asalariados de profesiones agrícolas y forestales cuyo salario no exceda de 21,000 francos (25,000 francos para las personas que tengan uno o varios hijos a su cargo).

Durante el período de reposo, el seguro corre con los gastos médicos y farmacéuticos relativos al embarazo, al parto y a las enfermedades consecutivas, mejorándose la asignación en caso de parto distócico o plural.

Se da una indemnización a todo evento de 44 francos y una indemnización diaria de enfermedad cuyo monto será fijado por la Caja (ap. ex. 6 francos) durante seis semanas antes y seis semanas después del parto, a condición de cesar todo trabajo asalariado durante el período indemnizado y a lo menos durante seis semanas. Existe una reducción en caso de hospitalización y mejoramiento de 1 franco por día y por niño a cargo de la enferma.

La ley da también una asignación de lactancia máxima de 850 francos.

Si hay incapacidad física en la madre para lactar a su hijo, se dan "bonos de lactancia". En caso de nacimientos múltiples, las asignaciones de lactancia se conceden para cada niño.

Por enfermedad a consecuencia del embarazo o parto, se otorgan socorros ordinarios de enfermedad.

Para gozar de estos beneficios, la asegurada debe haber colocado una suma igual a lo menos al valor de diez cotizaciones mensuales (obreras), en el curso de cuatro trimestres civiles anteriores al parto, de las cuales, tres cotizaciones mensuales deben producirse durante el primero de estos trimestres.

Existe una ley sobre asistencia pública a las mujeres que den a luz (1913), modificada posteriormente por varias leyes, que concede una asignación diaria con cargo a los fondos públicos de los Departamentos, con participación de las Comunas y del Estado. Esta cantidad varía por cada Comuna desde 2.50 francos a 7.50 por día. Puede ser una suma mayor, corriendo el exceso de cargo de la Comuna interesada.

Esta ayuda se otorga durante cuatro semanas antes y cuatro semanas después del parto, a condición de que la mujer se abstenga de todo trabajo asalariado y que tome los reposos y cuidados higiénicos necesarios a su estado.

Se les da una asignación mensual de lactancia, que sube de 15 a 45 francos, durante 6 meses como máximo, corriendo en sus tres cuartas partes a cargo del Estado, y el resto, a cargo de los Departamentos y Comunas.

Las asignaciones de parto y lactancia son elevadas proporcionalmente en caso de nacimientos múltiples.

El plazo para solicitar las asignaciones de amamantamiento es de tres meses.

28.—**Jornada máxima**.—El Código del Trabajo reglamenta la jornada máxima del trabajo de mujeres y la fija en **10 horas**. Esta disposición se encuentra en el Libro II que se aplica a establecimientos comerciales e industriales y a sus dependencias públicas o privadas, laicas o religiosas, aun a aquellas que tengan un carácter de enseñanza profesional o de beneficencia.

La ley admite pactos temporales que derogan estas disposiciones, pero solamente en las industrias que se designan en el reglamento respectivo.

El **reposo** mínimo ocasional para mujeres lo fija el mismo Código en una hora en total, sea que se den uno o muchos reposos cortos al día, sea que se acuerden simultáneamente para todas las personas registradas.

Prohibe la ley el trabajo por turno, excepto en las usinas a fuego continuo y en los establecimientos que se designen en el reglamento. En caso de trabajo por equipos sucesivos, el trabajo de cada equipo debe ser continuo, salvo la interrupción del reposo que le corresponda.

Rige también en Francia una ley de 1936, que establece la semana de 40 horas para hombres y mujeres en establecimientos comerciales, industriales, para artesanos, cooperativas y sus dependencias, públicas o privadas, laicas o religiosas, aunque tengan un carácter de enseñanza profesional o de beneficencia, incluyendo los establecimientos públicos hospitalarios y los asilos de alienados. (1)

Un decreto del mismo año ha hecho extensiva esta jornada de 40 horas al personal de obreros y empleados en la industria metalúrgica. Otro de noviembre de 1936 la hace extensiva a la industria textil y en 1937, otro, la extendió a la industria de pastelería y similares que se enumeran, excluyéndose expresamente los almacenes de ventas al detalle que dependan de los establecimientos mencionados. Uno de la misma fecha, aplica la semana de 40 horas a Bancos y Seguros.

En cuanto a **reposo periódico**, se dan 24 horas el domingo. Este reposo

(1) Los reglamentos de administración pública para aplicación de esta ley, están hechos separadamente por categoría de profesionales.

puede suspenderse en diversos casos enumerados en la ley, pero que muchas veces no son aplicables.

A las mujeres menores podrá suspendérseles el reposo periódico en caso de trabajos urgentes y en caso de accidentes.

29.—**Trabajo nocturno**.—El Código del Trabajo determina las tolerancias y excepciones al respecto. (1)

Incluye en sus preceptos a las mujeres ocupadas en usinas, manufacturas, minas, canteras, barracas, talleres y dependencias públicas o privadas, laicas o religiosas, aun aquellas que tengan carácter profesional o de beneficencia, y les prohibe el trabajo de noche de 22 a 5 horas y fija el reposo no interrumpido en 11 horas.

A las mujeres mayores les permite trabajar por el máximo de 15 noches en el año, salvo que tengan autorización especial y se trabaje en esta forma después de una interrupción en la explotación o de fuerza mayor.

También pueden trabajar las mujeres de noche, en el tratamiento de materias que se alteran rápidamente, en industrias que se especifican en el decreto de 1928, y dentro de un límite de días fijados en 25, 60 o 90, según las industrias.

30.—**Industrias insalubres**.—La reglamentación pertinente está contenida en el Código del Trabajo. Las industrias insalubres serán determinadas por reglamentos de administración pública que contendrán los trabajos peligrosos o que excedan a las fuerzas permitidas a las mujeres, y las condiciones especiales en que las mujeres podrán emplearse en los establecimientos industriales insalubres o peligrosos.

Diversas leyes prohiben el acceso de mujeres a los locales en que se trabajen metales, ácidos y gases peligrosos a su salud. (Existen al respecto enumeraciones muy completas y extensas).

El Código del Trabajo prohibe la ocupación de mujeres en minas y canteras.

Tampoco se permite el empleo de ellas en vitrinas o muestrarios exteriores de los almacenes después de las 20 horas, cuando la temperatura es inferior a 0 grado.

Entre las medidas de higiene que señala el Código figura la "Ley de la silla", aplicable exclusivamente para mujeres.

Entre las prohibiciones al empleo en trabajos peligrosos se señala la de ocupar mujeres en maquinarias en marcha, a menos que se tomen medidas de seguridad, tales como la protección de las partes peligrosas de las máquinas.

31.—**Salarios mínimos**.—En ciertas ramas de la industria a domicilio, se señalan salarios mínimos para obreros y obreras. Se fijan en general por piezas, sin consideración al sexo.

Se establecen por ramas de actividad, en regiones determinadas, en convenciones colectivas que, por medio de un decreto, tienen carácter de obligatorias.

Las mujeres son electoras y elegibles en los organismos que fijan salarios mínimos (Consejos de Trabajo). Cuando estos organismos faltan, corresponde la institución de salarios mínimos a "Comitées de Salarios" formados por un juez de paz, por dos a cuatro obreros u obreras a domicilio y por un número igual de patrones, y a uno o varios "Comitées de Apreciación" compuesto de dos patrones (hombres o mujeres), de dos obreros u obreras, o bien, de un obrero o de una obrera. (Codigo del Trabajo).

---

(1) Ha sido modificado por ley de 1925 y decreto de 1928.

32.—**Situación de la mujer empleada.**—Un reglamento del 31 de octubre de 1935 determina la situación de la mujer que trabaja en la administración pública. Este texto legal no es claro y las diversas interpretaciones que se le dan han creado para la mujer una situación poco precisa.

La admisón de mujeres es antigua en ciertas ramas de la administración. Primeramente se las colocó en cuadros separados, sobre todo, en empleos subalternos. Pronto se produjo en ciertas administraciones la asimilación de los cuadros; pero en otras administraciones se mantienen separados hasta hoy día.

La mujer se encuentra en las mismas condiciones que los hombres en los Ministerios de Aeronáutica, Instrucción Pública, Marina Mercante, Pensiones, Trabajos Públicos, en la Prefectura de Policía (oficinas).

L aadmisión a los concursos mixtos, y principalmente a los exigidos para entrar a las categorías administrativas superiores, para las que se exige un diploma universtario, se ha hecho muy lentamente.

Las mujeres no han tenido nunca acceso a los Ministerios de Colonias, Finanzas, Interior, Justicia y Marina de Guerra. En la mayoría de estos casos, el motivo que se ha opuesto al acceso de las mujeres a los concursos en estas administraciones, es la exigencia que se hace a los candidatos de haber cumplido los servicos militares exigidos por la ley de reclutamiento y por la de movilización.

Los Ministerios de Asuntos Extranjeros y de Comercio han sido abiertos irregularmente a ciertos concursos, y cerrados por otros.

La admisión a la Asistencia Pública, Cajas de Depósitos y Consignaciones, Prefectura del Sena y Ministerio de Salubridad, se ha hecho en condiciones diferentes de aquellas aplicadas a los hombres (encuesta presentada por la Asociación de Mujeres Juristas).

Después de 1936, muchos Ministerios han abierto a las mujeres los concursos, pero han fijado la proporción máxima que puede alcanzar en ellos el elemento femenino.

Así, en 1937, un decreto h afijado para actuario, contralores adjuntos en el Ministerio del Trabajo, un 25% de mujeres; para redactores, un 50%, y para verificadores, un 50%. En este mismo Ministerio se admiten mujeres en el cuerpo de inspectores, pero no en los puestos más altos. (Sin embargo, se ha creado un puesto de Coadjunto al de París).

El Ministerio de Salubridad ha adoptado en 1937 un sistema semejante.

La magistratura no está abierta a las mujeres como función del Estado; sin embargo, el Art. 27, Título IV del Código del Trabajo, las admite en los Tribunales de Hombres Buenos (Prud'hommes), y por ley del 31, entraron en los Tribunales de Comercio.

El Art. 115 del Código del Trabajo admite mujeres en los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Hace poco se ha presentado un proyecto en que se propicia la entrada de mujeres en calidad de jueces asesores en los Tribunales para niños, función que nos parece indicada para la mujer.

Enfermera, visitadora y otras funciones administrativas con carácter de asistencia social, son reservadas a las mujeres. La enseñanza les está también abierta en forma amplia.

La Administración de Tabacos emplea mucho elemento femenino; sin embargo, se realiza actualmente la admisión en condiciones especiales. Los empleos para hombres se reservan a los antiguos combatientes jubilados, y el 15% de empleos femeninos se reserva a las viudas y huérfanos de la guerra, y un 25% a mujeres emparentadas al personal (esposas, hijas de obreros, etc.)

Con el objeto de reabsorber el exceso de mano de obra consecutivo a la mecanización de los procedimientos de fabricación, el reclutamiento del personal femenino que había sido suspendido durante quince años, ha vuelto a ponerse en práctica.

En cuanto a los **ascensos**, no hay grandes diferencias entre el personal masculino y el femenino, y las pocas que existen tienden a desaparecer.

En materia de **remuneraciones** existe igualdad para ambos sexos, cuando se trata de trabajos iguales.

Las mujeres funcionarios gozan de permiso de maternidad durante un mes antes y un mes después del parto, con sueldo íntegro, y la vuelta al trabajo no puede efectuarse sino previa presentación de un certificado médico que constate el restablecimiento.

Puede prolongarse el reposo legal en las mismas condiciones durante dos meses más, probando con certificado médico su necesidad. (1)

En el Ministerio del Aire, un decreto de 1936 establece para las obreras permanentes un permiso por parto de doce semanas, seis de las cuales son a salario entero y seis a medio salario.

Con aviso del médico del establecimiento, las vacaciones legales pueden alcanzar a quince semanas, y en caso de imposibilidad reconocida puede acordarse una prolongación, a medio salario, hasta un total de seis meses, incluyendo en ellas el período del parto.

A continuación del permiso normal de parto de doce semanas, las obreras que deseen lactar por sí mismas a sus hijos pueden obtener tres meses de vacaciones a medio salario; después, vacaciones a un cuarto de salario hasta que el niño deje el pecho, o sea en principio, hasta un año después del nacimiento. Se acuerdan además primas de parto y de lactancia.

Pueden concederse también vacaciones sin tratamiento y vacaciones de conveniencia personal a mujeres funcionarios casadas, para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones familiares. Estos permisos pueden llegar hasta tres años, y en ciertas administraciones, hasta el doble, en casos especiales.

En la Administración de Tabacos se conceden permisos sin salarios hasta por dieciocho meses, para que la madre amamante a su hijo.

Las condiciones en que obtienen el **retiro** las mujeres, son en general iguales a las de los hombres (hombres, 60 años; mujeres, 55, en la Administración de Tabacos). En la mayoría de las administraciones públicas, la edad para jubilar oscila entre 50 y 60 años.

Las madres de tres hijos vivos tienen derecho a una pensión de retiro de goce inmediato y las madres funcionarios, o empleadas en servicios públicos, madres de tres hijos vivos, que no hayan alcanzado el derecho de jubilación, pueden pedir el reembolso de sus descuentos bonificados, con los intereses.

Redactadas ya estas páginas, tuvimos conocimiento de la dictación que acaba de hacer Francia del "Código de Familia" (29 de julio de 1939), sobre protección a la familia y natalidad francesas, y que contiene algunas medidas directas de protección a la madre y al niño, tales como: organización de "Casas Maternales", represión del aborto, etc.

Todo trabajador, sea o no asalariado, padre de dos niños por lo menos, tiene derecho a una asignación familiar que se le pagará hasta que el niño tenga 14 años, o si continúa estudios o aprendizajes, hasta la edad de 17 años. La tasa mínima para el segundo hijo es de 10% del salario medio departamental; para el tercero y cada uno de los que le siguen, será del 20%. El primer hijo goza de una prima de nacimiento de 2,000 a 3,000 francos.

---

(1) Las vacaciones de parto no entran en la cuenta de las por enfermedad.

Entre otras medidas está la concesión de préstamos a los aldeanos casados, préstamos reembolsables en diez años, y respecto de los cuales el nacimiento de un niño hace disminuir el interés y la amortización hasta extinguirlos completamente con el quinto hijo.

El financiamiento de este plan se hace por medio de una tasa de compensación familiar sobre el impuesto a la renta de los solteros mayores de 30 años y matrimonios sin hijos, tasa que substituirá los gravámenes que soportaban anteriormente. (1)

La capacidad civil de la mujer casada ha sido recientemente establecida por ley del 18 de febrero de 1938, que modifica el Código Civil. La mujer casada puede dedicarse libremente al ejercicio de una profesión separada de la de su marido. El marido puede oponerse y de esta oposición le está permitido a la mujer reclamar ante los Tribunales. Estos pueden autorizarla a pesar de la oposición del marido, en cuanto esta negativa no esté autorizada por el interés del hogar o de la familia. Sin embargo, según el Art. 5º del Código de Comercio, la autorización marital le es necesaria para abrir un negocio.

SECCION III

TURQUIA

33.—**Legislación sobre maternidad.**—La legislación social de Turquía es relativamente moderna. La protección a la maternidad se encuentra en una ley de 1930 sobre higiene pública aplicable en esta materia a las asalariadas de fábricas y talleres, empresas públicas y privadas.

Esta ley establece un descanso por parto de tres semanas antes y tres después del alumbramiento. Puede ser dispensada del reposo la mujer que presente un certificado médico en que conste que el trabajo no causará ningún daño a su salud.

Se establece la prohibición de ocupar en trabajos penosos a mujeres que se encuentren en los tres últimos meses del embarazo.

Durante los dos primeros meses de vida del niño, se dan dos descansos de media hora cada uno por día para la lactancia.

El 8 de junio de 1936 se dictó el Código del Trabajo de Turquía, que entró en vigor al año siguiente. En él se concede un descanso por parto de tres semanas antes y tres semanas después, y que puede prolongarse hasta un total de doce semanas (seis antes y seis después); pero sólo se hará en caso de necesidad especial y comprobada.

El plazo de denuncia del contrato de trabajo por parte del empleador no puede empezar sino el día en que el reposo legal de antes y después del parto, llegue a su fin.

Durante el reposo de embarazo y parto, el empleador debe a la obrera la mitad del salario ordinario, a condición que haya trabajado durante tres meses en el mismo establecimiento durante el período de los seis meses precedentes.

La obligación del empleador se extinguirá cuando se establezca el seguro obligatorio (creado al año siguiente al de la vigencia del Código).

Para aquellas madres que lacten a sus hijos, se dan reposos de lactancia comprendidos en la jornada de trabajo, sin que por este capítulo pueda reducirse el salario de la obrera.

---

(1) Tomado de un artículo publicado por Pablo Bastid diputado y ex ministro francés, en "El Mercurio" del 20 de agosto de 1939.

Por decretos posteriores se fijarán los establecimientos en que se instalarán Creches y la forma de esta instalación, lo mismo que los trabajos que se prohibirán a las mujeres encintas y a las que lacten a sus hijos, y la duración de esta prohibición.

34.—**La jornada de trabajo**.—Ella ha sido fijada en 48 horas semanales, como norma general, siendo la jornada diaria inferior a 9 horas en las empresas no autorizadas para trabajar el día sábado en la tarde, y de 8 horas en las otras.

35.—**Trabajo nocturno**.—En cuanto al trabajo nocturno, las disposiciones legales reposan sobre convenciones internacionales.

El Código del Trabajo (1) prohibe el trabajo nocturno, considerando como tal el que se efectúa entre las 20 horas y 6 horas.

Para los hombres el trabajo nocturno no representa una necesidad económica y puede ser prohibido por decreto.

Las mujeres mayores de 16 años pueden trabajar de noche en casos excepcionales, cuando lo justifique una necesidad social y económica, y en casos de fuerza mayor (accidentes imprevistos y no periódicos).

36.—**Otros aspectos legislativos**.—La Ley Nº 1593 de abril de 1930 sobre legislación pública, determina los trabajos insalubres y peligrosos que serán prohibidos a las mujeres.

Entre los trabajos penosos se señalan los subterráneos, y entre los prohibidos, los trabajos en las minas, en la colocación de cables, construcción de alcantarillas y túneles y trabajos ejecutados bajo el agua.

El Art. 4º de la ley no establece ninguna diferencia entre los empleados hombres o mujeres, por lo tanto se encuentran en un pie de igualdad en cuanto a salarios, conservación del puesto en caso de matrimonio, ascensos, etc.

La mujer turca ha recibido de Kemal Pashá Attaturk la mayoría de los beneficios que hoy goza. Actualmente no solo ejerce la abogacía, sino también ha entrado en la carrera judicial. Hay químicas, ingenieros, consejeras municipales y hasta podemos contar un pequeño cuerpo de 13 policías.

En el año 1938 le tocó el turno al Parlamento, e ingresaron a él 17 representantes femeninas (diputados), en tanto que en Francia todavía la mujer no ha conseguido el derecho a voto.

SECCION IV

ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA

Se hace un tanto difícil dar una idea de conjunto de la legislación de los Estados Unidos de Norte América, por cuanto varía dentro de cada Estado; algunos reglamentan ciertas materias, otros no. La protección a la maternidad, por ejemplo, sólo se reglamenta en 6 Estados.

No es nuestro propósito entrar a estudiar en cada uno de los Estados de la Unión las diversas leyes sobre la materia. Consecuentes con el plan que nos hemos trazado, nos limitaremos a dar ideas generales sobre las reglamentaciones importantes en aquellos Estados de mayor desarrollo industrial y fabril.

---

(1) Cuyo campo de aplicación se extiende a las trabajadoras que ejecutan trabajos manuales o manuales-intelectuales, en establecimientos industriales que comprendan a lo menos diez asalariadas. (Se incluyen minas, construcciones, trasportes, etc. Excluídas las mujeres que trabajan en agricultura, navegación, aviación, empleos públicos, etc.)

37.—**Protección a la maternidad.**—Sobre esta materia, en **Connecticut,** la ley de 1913 aplicable a mujeres que trabajan en fábricas, establecimientos comerciales y talleres, establece un reposo legal de cuatro semanas antes y cuatro semanas después del parto.

Massachussetts tiene una ley de 1911 que rige para mujeres ocupadas en manufacturas, talleres mecánicos, establecimientos comerciales, que ofrece un reposo de dos semanas antes y cuatro después del parto.

Missouri en una ley de 1919 que rige para las mujeres ocupadas en establecimientos industriales o comerciales, las empresas de trasportes, restaurantes, establecimientos de espectáculos y otros lugares de distracción y las instituciones públicas en las ciudades de 3,000 habitantes por lo menos, señala tres semanas anteriores y tres posteriores al parto como descanso legal.

En el Estado de **Nueva York,** una ley de 1912 aplicable a mujeres ocupadas en las fábricas y establecimientos comerciales, señala un descanso de cuatro semanas posteriores al parto.

Vermont, por ley de 1912, que se aplica a mujeres ocupadas en manufacturas, talleres mecánicos y establecimientos comerciales, señala dos semanas antes del parto y cuatro después.

Wáshington tiene una ordenanza del Comité de Higiene Industrial (1921), aplicable a mujeres ocupadas: a) en las manufacturas, establecimientos comerciales; b) en las lavanderías y establecimientos de limpiados en seco.

En el primer caso existe un reposo de cuatro semanas antes y seis semanas después del parto.

En el segundo, dos semanas antes y seis semanas después del parto.

Es conveniente hacer resaltar que las leyes que reglamentan la maternidad no contienen disposiciones sobre asistencia pecuniaria ni sobre conservación del empleo. Tampoco se reglamentan los descansos que se acostumbran dar para que las madres lacten a sus hijos.

38.—**Reglamentación del reposo y del trabajo.**—Arkansas tiene una colección de leyes del año 1921, completada en los años 1927, 1931, 1935 y 1937, aplicable a manufacturas, establecimientos industriales o comerciales, lavanderías, compañías de transportes, hoteles, restaurantes, bancos, compañías de seguros y cajas de créditos, servicios de agua, gas, electricidad, etc., y servicios de ascensores, excluyéndose especialmente de los beneficios de esta ley la industria del algodón, recolección de frutos y productos chacareros, ferrocarriles cuyos horarios se reglamentan por la legislación federal.

Esta colección de leyes fija la jornada máxima en 9 horas diarias y 54 semanales, jornada que puede alterarse con autorización de la Comisión de Bienestar Industrial, para mujeres ocupadas en puestos de supervigilancia o de dirección cuyo salario periódico sea de 35 dólares a lo menos.

Durante noventa días al año puede autorizar la Comisión de Bienestar Industrial, con aumento de 50% de salario por horas suplementarias, la derogación de la jornada ordinaria de trabajo. Esto es sólo aplicable en industrias que tratan materias peligrosas.

Esta misma ley establece un reposo mínimo ocasional de tres cuartos de hora para lunch, por seis horas de trabajo. Cuando el reposo, según la ley, se reduce a media hora, es en el caso de que el trabajo cotidiano de seis horas termine a las 13½horas.

En los establecimientos que ocupen menos de tres mujeres se establecen derogaciones al reposo mínimo.

Concede también la ley un reposo periódico cada seis días.

Resumiendo, podemos decir que de los cuarenta y cinco Estados de Estados Unidos que reglamentan la materia, veintisiete tienen la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales, sea que la hayan adoptado para todas sus empresas o para algunas. El resto de los Estados tiene jornadas de 9 a 10 y hasta 11 horas diarias, pero en ningún caso sobrepasan las 60 semanales.

Carolina del Sur, en el Código de 1932 tiene una jornada de 10 horas diarias (máximo 60 semanales), para las empleadas en establecimientos comerciales.

En **Luisiana,** los Estatutos Generales de 1932 rigen a todas las ocupaciones (salvo las empresas agrícolas, establecimientos comerciales, cafées y restaurantes en ciertas localidades y oficinas telegráficas), señalando la jornada de 9 horas diarias y 54 por semana.

Se deja libre la tarde del sábado en los almacenes y establecimientos comerciales que ocupan más de cinco personas.

En casos de urgencia puede trabajarse hasta 10 horas por día y 60 semanales en los empleos de embalaje de conservas y de expedición de frutos, legumbres, pescado y otros productos alimenticios de poca duración.

El reposo mínimo ocasional es de una hora para comida, pero si los dos tercios de los empleados lo desean, puede reducirse a media hora.

New-Hampshire tiene leyes de 1926 que fijan para todo trabajo manual o en máquinas en un establecimiento industrial, 10 horas diarias. La jornada semanal no debe exceder de 48 horas.

Se admite la jornada de 10¼ horas diarias y 54 semanales durante ocho semanas por semestre, con autorización del Comisario del Trabajo.

En los trabajos manuales o en máquinas en un establecimiento diferente de los industriales (excluyéndose el servicio de casa, cuidado de enfermos, servicio doméstico en hoteles y pensiones, operadores de oficinas telegráficas o telefónicas, trabajo agrícola), existe una jornada diaria de 10¼ horas y 54 semanales.

Pueden excederse de esta jornada en tiempo de guerra las fábricas de municiones y de provisiones del Estado.

Durante los siete días anteriores a Pascua pueden excederse a la jornada máxima aquellos establecimientos comerciales cuya jornada media por año no exceda a 54 horas semanales.

39.—**Trabajo nocturno.**—En cuanto al trabajo nocturno, la mayor parte de las legislaciones de los Estados prohibe el trabajo nocturno entre las 22 y las 6 horas; la menor parte señala jornadas más largas, que en todo caso están en relación con la clase de trabajo y a veces con la edad de la obrera.

Nebraska tiene una sola ley al respecto (1931), aplicable a mujeres ocupadas en establecimientos industriales y comerciales, lavanderías, hoteles, restaurantes y oficinas en las villas metropolitana y ciudades de primera clase. (Se excluyen de esta ley los servicios públicos). Prohibe el trabajo entre la medianoche (12½ de la noche y 6 de la mañana).

En **Oregón,** las ordenanzas de la Comisión de Bienestar de 1931 prohiben el trabajo después de las 20½ horas, rigiendo para las mujeres ocupadas en trabajos industriales en talleres anexos a almacenes de detalle.

Se autoriza el trabajo nocturno para secar y encajonar conservas y embalar frutas y legumbres.

Las ordenanzas de 1934, que se aplican en los trabajos de costura, lavandería (1), limpiados y tintorería, fijan la prohibición del trabajo nocturno (desde las 10½ horas hasta las 7½ horas).

---

(1) Salvo aquellas que ocupen menos de dos personas.

En el servicio de ascensores se prohibe el trabajo a mujeres entre las 23 horas y las 7 horas, y en el comercio, después de las 7 horas.

40.—**Trabajos insalubres.**—Se prohibe en general el empleo de mujeres en trabajos perjudiciales a su salud (Dakota del Norte, Oregón, Washington); en los perjudiciales a su salud o bienestar y a su seguridad (Kansas, Wisconsin); y en trabajos que excedan a sus fuerzas o sean perjudiciales a su salud o a su fertilidad ("potential capacity for motherhood").

Entre las medidas de higiene **Pensilvania** señala vestidos protectores para determinados trabajos de soldadura.

En **Nueva York**, el Comisario del Trabajo no autoriza el trabajo de mujeres en el subsuelo de almacenes, restaurantes, si éste no está suficientemente ventilado y alumbrado y en buenas condiciones sanitarias.

De los trabajos subterráneos se prohibe la labor en las minas en la mayoría de los Estados.

En los **trabajos peligrosos**: máquinas en movimiento, servicio de grúas, etc., se ha prohibido el empleo de mujeres en algunos Estados, pero no encontramos una legislación uniforme.

41.—**Salarios.**—El principio general es la igualdad de salarios para ambos sexos. Algunas leyes (de Michigan y Montana) han establecido la prohibición de hacer distinciones de sexo en el pago de los salarios.

La mayor parte de los Estados Unidos ha establecido salarios mínimos aplicables, sea a hombres y mujeres, sea a las mujeres solamente.

Los principios de fijación de salario mínimo varían según los Estados, la mayor parte se basa en el costo de la vida; otros, en el valor de los servicios prestados; otros, en el costo de la vida y en el valor de los servicios prestados; y, por último, no son pocos los que se rigen por tablas únicas fijadas en las leyes.

California, Colorado, Massachussetts, Minessota exigen en sus legislaciones la representación de la mujer en los organismos de fijación de salarios mínimos a lo menos en uno de sus miembros.

42.—**Situación de la trabajadora intelectual.**—Las mujeres son ocupadas en los servicios públicos de Estados Unidos por el Gobierno Federal y por los Gobiernos de los Estados, y además por los servicios públicos de los Cantones y Municipalidades y otras administraciones locales en los Estados.

Catorce Estados solamente y el Distrito de Columbia poseen un sistema administrativo legal, organizado.

Los datos que veremos en las administraciones de Estados se refieren a éstos, puesto que sus leyes contienen disposiciones específicas. Esta situación depende mucho en la práctica de la actitud de los funcionarios responsables en materia de contrato y de supervigilancia del personal.

Cinco de los catorce Estados antes mencionados han adoptado sus leyes sobre servicios públicos solamente en 1937, y la práctica de ellos no está todavía establecida. Hay otros cuatro Estados que por medio de ordenanzas han suplido el estatuto administrativo en ciertos servicios.

En las funciones administrativas las mujeres son aceptadas en los empleos, sea de elección, sea de nombramiento, en las tres ramas de las administraciones federales, y en los exámenes que dan acceso a los servicios públicos se encuentran en las mismas condiciones que los hombres.

La certificación (de elegibilidad del candidato), debe ser hecha sin consideración al sexo, a menos que éste sea especificado en el concurso.

El número de mujeres empleadas en los servicios públicos ha aumentado mucho en la última década; es cierto que la mayoría ocupa puestos subalternos, pero han llegado a puestos altos en la diplomacia, administración pública, magistratura y servicios ministeriales.

En la práctica, ciertos puestos son, en razón de su naturaleza, atribuídos sea a los hombres o a las mujeres. Así, los puestos de policía o bomberos son considerados como puestos masculinos, en tanto que empleos de enfermeras, administradoras o de ecónomas son reservados a las mujeres.

En los servicios administrados por las autoridades locales puede decirse que son raras las reglamentaciones basadas sobre los sexos. No existe ningún obstáculo definido al nombramiento de mujeres solteras; solamente la contrata de mujeres casadas es prohibida particularmente en la enseñanza. La mayoría de los puestos de dirección en la enseñanza son ocupados por hombres. En cuanto al profesorado, sus cuatro quintas partes las forma personal femenino.

Los ascensos. — En la administración federal, como en la de los Estados, no hay distinción o limitación en los ascensos una vez producidos los nombramientos. Sin embargo, en Indiana, las mujeres no son promovidas a los puestos de jefe de sección, excepto en la sección de protección a los niños; ni son nombradas para los puestos de asesores administrativos, ni a los que comporten un servicio jurídico o un trabajo de clasificación en las prisiones de hombres.

En los servicios administrados por las autoridades locales, sea que se trate de empleos de carácter público o privado, existe una tendencia a preferir los hombres a las mujeres en los puestos de vigilancia o de responsabilidad.

En cuanto a **salarios,** no hay distinción de sexo, regla ya bastante antigua (1870). Sin embargo, hay Estados en que la diferencia de salarios es apreciable en el total de salarios y en los salarios medios, respectivamente, pagados a los funcionarios de cada sexo. (Parece que esta diferencia es debida a categoría de los puestos y no al sexo).

En la enseñanza federal y estatal existen (en diez Estados y en el Distrito de Columbia), leyes que acuerdan un salario igual para profesores y profesoras.

En ciertos servicios administrados por las autoridades locales, especialmente en la enseñanza, se ofrecen a veces más altos salarios a los hombres que a las mujeres en puestos idénticos, para atraerlos a los servicios.

Según ley de 1932, en caso de reducción de empleos, ella recaería en uno de los cónyuges que prestase simultáneamente servicios públicos. Esta disposición era igualitaria, pero en la práctica sólo las mujeres han sido afectadas. (Del año 1932 al 1938, 275 hombres fueron separados y 873 mujeres).

En 1937 estas cláusulas fueron derogadas y nadie pudo ser objeto de discriminación por causa de matrimonio, sea para el nombramiento, promoción, despedida, etc. Toda ley con este sentido será derogada.

Sobre **residencia de funcionarios casados** no existe reglamentación en la administración federal. En California, Maryland y Wisconsin, se trata en lo posible de emplear los dos esposos en la misma parte del Estado.

Permiso de maternidad.—No existe una disposición particular ni en la administración federal ni en la de los Estados, ni en la local.

Por ejemplo, en Columbia se acuerda un permiso pagado (el de enfermedad — noventa días al máximo, en razón de quince días por año — puede ser utilizado en caso de parto, y un permiso suplementario no pagado puede ser concedido por el empleado encargado de efectuar los nombramientos).

En California, Colorado y Wisconsin se conceden permisos de maternidad, sin especificarse si son pagados o no.

Nueva York y Nueva Jersey conceden permisos sin pago.

En otros Estados es facultativo de la dirección departamental el otorgamiento de permisos de maternidad. Hay ciertos casos en que se conservan los derechos de antigüedad y de pensión; pero en Nueva York, son deducidos los permisos del tiempo de servicios.

Las condiciones de retiro son las mismas para hombres y mujeres en siete Estados de la Unión.

SECCION V

JAPON

Hasta 1911, no se encuentra en Japón reglamentación alguna sobre trabajo. En ese año se dictó la primera ley que reglamenta el trabajo femenino, ley que sólo entró a regir en 1916. Actualmente cuenta con varias leyes.

43.—**Legislación sobre maternidad.**—Rige la **Ley de Fábricas de 1923,** puesta al día por varias modificaciones.

En ella se prohibe el trabajo de la mujer durante cuatro semanas antes del parto y seis semanas después (o aborto sobrevenido después de cuatro meses). Se prohibe también el trabajo en un período reductible de cuatro semanas para trabajos no penosos, cuando se acompañe certificado médico. Esta ley se aplica a las asalariadas de aquellas fábricas que ocupen más de diez obreras y fábricas donde se emplea la fuerza mecánica o donde se ejecuten trabajos peligrosos o insalubres.

A las madres que lacten a sus hijos se les dan dos reposos de treinta minutos (a las mujeres que trabajan en el fondo de las minas se les aplican disposiciones especiales). Una ordenanza imperial para la ejecución de la ley anterior establece el derecho a conservar el empleo durante el reposo legal.

El prefecto puede ordenar al empleador que prohiba el trabajo a una mujer que ha dado a luz recientemente en otras circunstancias que las especificadas cuando se le prohibe legalmente trabajar.

Estas disposiciones se hicieron extensivas al trabajo minero por un reglamento de 1916.

En 1922 se dictó una ley sobre seguro de enfermedad, modificada en 1936 y completada en 1934, que establece el seguro obligatorio para las asalariadas y empleadas. Se aplica a establecimientos industriales y mineros que ocupen habitualmente a lo menos cinco asalariadas de las mencionadas en la Ley de Fábricas y Minas; expresamente se exceptúan las asalariadas de la administración pública.

Según esta ley, se otorga un seguro global de embarazo de 20 yens, una asignación diaria de maternidad igual al 60% del salario cotidiano durante veintiocho días antes del parto y cuarenta y dos días después. En caso de error sobre la fecha, el período anterior al parto puede prolongarse en siete días. Se acuerdan también cuidados médicos y se reduce la asignación de parto a 10 yens.

Para gozar de estos beneficios, la ley exige haber estado asegurada 180 días a lo menos en el año que precede al parto. A partir de 90 días de seguro, se acuerda una asignación de parto o bien la designación de una matrona.

44.—**Jornada máxima.**—Está fijada en 11 horas de trabajo por la Ley de Fábrica. Hasta 1941 el Ministro tendrá poder para autorizar la prolongación de esta jornada en 2 horas a lo sumo, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos que se desarrollan.

En verano, previa autorización, cuando los reposos excedan de una hora, puede aumentarse el trabajo correspondiente a la extensión del reposo hasta una hora. En aquellas industrias de estación, previa autorización y por 120 veces en el año, puede también prolongarse la jornada.

En caso de fuerza mayor, se admite prolongar la jornada por dos horas diarias y siete veces en un mes; para evitar la pérdida de materias alterables, etc.

El reposo máximo ocasional es de media hora, si la jornada excede de seis horas, y de una hora, si la jornada excede de diez horas.

De reposo hebdomadario se dan dos días por mes.

Desde 1938 se ha prohibido todo empleo de mujeres en la industria minera de las 22 horas a las 5 horas o de las 23 a las 6 horas.

45.—**Trabajo nocturno**.—La Ley de Fábricas prohibe a la mujer el trabajo nocturno, considerando tal el que se efectúa entre las 22 y las 5 horas. En caso de fuerza mayor, accidentes inevitables, pueden acordarse para ciertas industrias, derogaciones a esta prohibición, previa autorización administrativa.

Para trabajar materias que se deterioran o alteran rápidamente, se permite el trabajo nocturno hasta un máximo de 4 días consecutivos y de 7 días en un mes.

Si el trabajo es por turno de dos o más equipos, la legislación del carbón permite el trabajo nocturno de mujeres, previa autorización, hasta las 23 horas. Hasta la medianoche se permite trabajar en faenas de selección del carbón en la superficie y por turnos de dos equipos.

Cuando las mujeres trabajan por equipos alternativos entre las 22 y las 5 horas, la ley obliga a intervenir los equipos a lo menos cada 10 días y a otorgar 4 días de descanso por mes (lo normal son 2 días).

En caso de desastre o de necesidad temporal puede autorizarse el trabajo nocturno, pero sólo por un período determinado; en caso de necesidad urgente puede trabajarse aún sin el permiso.

46.—**Trabajos peligrosos**.—La especificación de los trabajos peligrosos en que la ley prohiba ocupar mujeres, corresponde al ministro competente (según ley de 1911, modificada en 1923).

Se prohibe ocupar mujeres menores de 16 años en la manipulación de productos tóxicos, medicamentos violentos u otros productos peligrosos, sustancias explosivas o inflamables o en trabajos que expongan a polvos o a gases nocivos, efectuados en locales peligrosos o insalubres. Los detalles serán especificados por el ministro competente.

Una ordenanza imperial de 1926 ordena tomar medidas para evitar los peligros y prevenir las enfermedades a los aprendices en las fábricas conforme al espíritu de la Ley sobre Fábricas.

La ley reglamenta la ocupación de mujeres en trabajos penosos y en los peligrosos, refiriéndose a los subterráneos, a los que se efectúen en situaciones o temperaturas peligrosas a la salud, enumerando varios de ellos y señalando las medidas de seguridad que deben tomarse (barreras, mallas, etc.)

La legislación japonesa es una de las pocas que admiten el trabajo de las mujeres en las minas.

47.—**Situación de la asalariada intelectual**.—Podemos decir que se ha permitido la entrada de mujeres en las funciones públicas; su número es actualmente reducido por tratarse de una práctica reciente.

El ingreso a la función pública se hace casi siempre por exámenes y excepcionalmente por elección. El examen produce una selección entre los

candidatos y el nombramiento se hace por elección entre los aceptados por la comisión examinadora y a medida que se van necesitando.

En cuanto a **salarios** existe igualdad de tratos para hombres y mujeres; también en lo relativo al **ascenso** en funciones públicas y personal docente de las escuelas públicas.

El hecho de contraer matrimonio no afecta en nada el ejercicio de las ocupaciones.

En cuanto al descanso por parto de las empleadas, los servicios centrales no cuentan con disposiciones reglamentarias especiales. Sin embargo, para el personal femenino de la instrucción pública se acuerdan dos semanas de descanso antes del parto y seis semanas después, prorrogables a petición de la interesada. Una institución del Departamento de Justicia acuerda a las guardianas de prisiones, además de los asuetos ordinarios, el derecho a un descanso especial de maternidad de 28 días antes de la fecha presumida y 42 días después.

Por último, en materia de **jubilaciones**, ambos sexos tienen igual tratamiento.

SECCION VI

ITALIA

Hasta 1902, Italia no tenía ninguna ley sobre trabajo femenino. En junio de ese año se dictó la primera, complementada posteriormente con leyes que crearon servicios de inspección.

48.—**Protección a la maternidad**.—En 1924 se dictó un decreto-ley sobre contrato de empleo, privado, aplicable a toda persona que se ocupe en un empleo no manual. Se establece en este decreto la conservación del empleo durante 3 meses de ausencia; si la interrupción de servicios se prolongare, se autoriza el licenciamiento de la empleada. Se prevee el pago de una indemnización proporcional a la duración de los servicios.

Durante el período de descanso legal, el empleador debe hacer entrega del salario íntegro durante el primer mes de licencia y medio sueldo durante los otros dos meses.

Un decreto de 1929 sobre protección a la maternidad, prohibe el trabajo 30 días antes y 30 días después del parto, pudiendo reducirse, previo certificado médico sobre la salud de la madre, a tres semanas antes y tres semanas después.

Este decreto se aplica a obreras y empleadas de empresas industriales y comerciales, excluyéndose las que encargan trabajos a domicilio y pudiendo hacerse extensivo a las mujeres que se ocupan en faenas agrícolas penosas.

Durante los 2 meses de descanso legal que otorga esta ley, se les conserva el empleo, pudiendo prolongarse esta garantía hasta por 3 meses en caso de enfermedad consecutiva al parto.

Se otorgan dos reposos suplementarios de ½ hora cada uno, para que las madres lacten a sus hijos en la sala de lactancia; si ésta no existiere, los descansos serán de una hora, con derecho a salir del establecimiento. Las salas de lactancia se ha ordenado construir, por un decreto de 1927, en aquellos establecimientos industriales que ocupen a lo menos 50 obreras de 15 a 50 años. Este decreto, entre otras disposiciones, prohibe la ocupación de mujeres encintas, a partir del sexto mes de embarazo, en el trasporte de cargas.

Un decreto de 1930 consagra el derecho a dejar voluntariamente el trabajo seis semanas antes del parto, y establece como obligatoria la declaración de embarazo, prohibiendo el licenciamiento después de la entrega de

certificado de embarazo (6º mes), salvo por falta grave y en caso de una cesación general del trabajo.

Existe un decreto-ley de julio de 1934, Nº 654, sobre protección a la maternidad de las trabajadoras; quedan comprendidas las alumnas de las escuelas profesionales que persiguen un fin lucrativo. Son exceptuadas las mujeres ocupadas en trabajos domésticos, las operarias a domicilio, las mujeres empleadas en la administración pública o empresas del Estado, cuando gocen ya de una reglamentación equivalente a las disposiciones de la ley, el personal docente, las asalariadas agrícolas. (Si los trabajos agrícolas son particularmente penosos pueden extenderse a ellos los beneficios de la ley).

El decreto-ley que comentamos, entrará en vigor a la fecha de la publicación de los reglamentos que se dicten para aplicarlo. Actualmente sólo las disposiciones sobre seguro de maternidad han sido puestas en vigor (decreto-ley de 1935).

El descanso legal que establecen las disposiciones que señalamos alcanza a un mes, admitiendo prolongaciones en caso de error. Después del parto se da un descanso seguido de seis semanas. Previo certificado médico que acredite la salud de la madre, y cuando la naturaleza del trabajo lo permita, pueden reducirse estos plazos de descanso a tres semanas antes del parto y a tres semanas después.

Se establece el derecho a dejar voluntariamente el trabajo seis semanas antes del parto, para las obreras, y respecto a las empleadas, tres meses en total. (Parece que estas disposiciones no tienen actualmente aplicación).

Gran diferencia existe entre empleadas y obreras en materia de conservación del puesto. A las obreras se les conserva el empleo durante todo el período de reposo obligatorio o facultativo y durante el período suplementario de un mes en caso de enfermedad.

Las empleadas se rigen por el decreto-ley de 1924 que vimos anteriormente, sobre empleo no manual. (3 meses, que si se prolongaren, la empleada puede ser licenciada).

Para lactancia de los hijos se concederán durante un año, reposos suplementarios: 2 reposos de una hora cada uno, con derecho a salir de la empresa si no existe en ella sala de lactancia; de media hora cada uno cuando ésta existe.

La pieza de lactancia debe habilitarse en aquellos establecimientos que ocupen a lo menos 50 mujeres de 15 a 50 años de edad, pudiendo exceptuarse aquellas empresas que estén próximas a una institución para la asistencia a las madres.

La inspección corporativa puede prescribir que aquellos establecimientos que ocupen 100 mujeres a lo menos (de 15 a 50 años), provean a las salas de lactancia de un personal competente para cuidar a los niños durante las horas de trabajo.

El decreto de 1935 que puso en vigor las disposiciones sobre seguro de maternidad, se aplica a las mujeres regidas por el decreto que terminamos de exponer — mujeres acogidas al seguro obligatorio — incluso a las empleadas a domicilio. Son exceptuadas las empleadas que ganan más de 800 liras por año.

Las mujeres que no se han acogido al seguro obligatorio pueden tomar el seguro facultativo.

Diversos contratos colectivos intercorporativos prevén además la creación de Cajas Mutuales de enfermedad, que conceden préstamos de maternidad en forma de: asistencia obstétrica, prima de natalidad, p. ej.

El Seguro de Maternidad obligatorio otorga a la asegurada: Asistencia sanitaria, cuya forma y límites serán definidos por el "Comité especial de

Seguro de Maternidad del Instituto Nacional Facista de Previsión Social"; se concede una indemnización de parto ascendente a 300 liras (100 liras en caso de aborto producido después del tercer mes de embarazo).

Si la mujer trabaja por cuenta de un tercero durante uno de los dos reposos obligatorios, antes o después del parto, la indemnización se reduce a 200 liras y se reduce a 100 liras si trabaja durante los dos reposos (la reducción no se aplica a las trabajadoras a domicilio).

Para gozar de estos beneficios, es necesario, en primer lugar: haber estado empleada a la fecha de la concepción (nueve meses antes si el parto es a término; seis meses, si es prematuro; si es aborto, tres meses), y haber trabajado a lo menos 15 días en el curso de los 360 días precedentes al parto o al aborto. En segundo lugar: haber cotizado durante dos años precedentes al parto.

Existe un decreto-ley de 1936 que hace extensivo el seguro de maternidad a las trabajadoras agrícolas en forma análoga a la que vimos, cuyo texto puede consultarse en "Le Statut Légal des Travailleuses".

Existen además varias leyes que reglamentan el trabajo de la mujer en los arrozales, que no presentan mayor interés a nuestro estudio.

El decreto real de 1934 que aprueba el texto codificado de las leyes sobre protección a la maternidad y a la infancia desvalida, establece la asistencia a las mujeres que van a dar a luz y a las madres necesitadas o abandonadas; la mantención de créches y salas de niños, de maternidades y cantinas maternales, etc.

Establece la hospitalización durante un mes antes del parto y un mes después de él, para aquellas mujeres que carezcan de un domicilio apropiado.

49.—**Jornada de trabajo**.—Las leyes sobre duración del trabajo son, en principio, aplicables a hombres y mujeres, y disponen 8 horas diarias.

Las derogaciones a la jornada legal, sean permanentes o temporales, tienen lugar sólo en los casos que las leyes señalan. La derogación no podrá exceder de 11 horas diarias en el trabajo individual, ni de 8½ en el trabajo por equipos. (Ley de 1934, sobre protección al trabajo de mujeres y de niños).

En cuanto al **reposo**, la misma ley establece que la duración del trabajo ininterrumpido no puede exceder de seis horas (cuatro horas bajo prescripción de la inspección corporativa, y para transportes). Cuando la duración del trabajo es de 6 a 8 horas, se da un reposo intercalado de una hora; si la jornada excede de 8 horas, este reposo alcanza a hora y media. Este reposo puede ser reducido a una hora, y media hora, en caso de trabajo por turno y cuando exista un contrato colectivo o autorización corporativa.

El trabajo por equipos en relevo no es permitido, sino con autorización por contrato colectivo o por inspección corporativa.

Una ley de 1936 sobre reposo dominical y hebdomadario, aplicable a todo asalariado (1) establece para hombres y mujeres, 24 horas consecutivas de reposo mínimo por semana. (Se admiten derogaciones).

50.—**Trabajo nocturno**.—La ley de 1934 sobre trabajo de las mujeres, prohibe el trabajo nocturno a éstas, considerando tal, al que se desarrolla entre las 22 y las 5 horas; se fija el reposo no interrumpido, en 11 horas. Esta ley es aplicable a mujeres ocupadas en establecimientos industriales y es extendida por decreto a otras categorías de establecimientos.

---

(1) Dentro de los cuales se excluyen expresamente los del servicio doméstico, trabajo a domicilio, personal de dirección, navegación, crianza de ganado salvaje, cultivo de arroz, ferrocarriles, oficinas y servicios públicos, industrias que trabajan materias de alteración rápida.

Se autoriza el trabajo nocturno en caso de fuerza mayor; en las industrias de estación; y para el trabajo en materias que se alteren rápidamente. (Hay autorizaciones acordadas para las conservas de pescado y de tomates, para la fabricación de cápsulas elásticas, autosecadores y trabajo de capullos de seda; y por razones climatéricas, en circunstancias excepcionales (10 horas, sesenta veces por año).

51.—**Trabajos insalubres**.—La ley de 1934 y un decreto dado para la posesión de la Libia, establecen que los trabajos peligrosos, penosos e insalubres en los cuales el empleo de mujeres y menores está prohibido o sometido a ciertas restricciones, serán determinados por el Consejo Real, previo aviso del Consejo Superior de Higiene y del Consejo Nacional de Corporaciones.

La Inspección Corporativa puede agregar otros trabajos diversos a los trabajos prohibidos o reglamentados en el decreto de 1936 sobre **trabajos prohibidos a mujeres y menores**

La ley de 1934 tiene también medidas de higiene. Así, las mujeres de toda edad pueden ser impedidas, de acuerdo con esta ley, de estacionarse en los locales de trabajo durante el reposo.

A las mujeres menores puede exigírseles certificado médico de admisión al trabajo industrial o comercial, certificado que será expedido gratuitamente por los médicos oficiales.

Puede prohibírseles todo empleo o el empleo en ciertos trabajos peligrosos, penosos o insalubres y en el transporte de cargas.

Se señala la obligación de realizar visitas médicas periódicas y visitas médicas especiales, si la inspección corporativa estima que el estado de la enferma no permite que continúe su trabajo. Se prohibe la ocupación de mujeres en ciertos trabajos que se detallan, cuando en ellos no se han tomado las medidas de previsión que garanticen eficazmente la salud de las menores o su integridad física.

Entre los trabajos penosos, se indica el transporte de cargas, y se señalan diversas medidas en atención a la edad, peso de la carga y al medio de locomoción. Entre los trabajos subterráneos que se prohiben a las mujeres de toda edad, tenemos el trabajo en las canteras, minas y galerías, y para las mujeres mineras se prohibe el trabajo en las alcantarillas.

52.—**Restricciones en el empleo de mujeres**.—Las restricciones en el empleo de mujeres provienen más bien de acuerdos de interconfederaciones, que del orden legislativo. De todos modos, son de aplicación obligatoria.

Hay un acuerdo de 1934 sobre reducción de desocupados en la industria, que prevé la sustitución excepcional de las mujeres por los hombres en los trabajos que son normalmente ejecutados por mujeres (acuerdo federal).

Existe la obligación de reemplazar las mujeres por los hombres en los trabajos penosos para los cuales los hombres están mejor calificados, y en los trabajos perjudiciales a la salud de la mujer.

Diversos acuerdos tomados por las federaciones de ciertas industrias, han fijado el porcentaje para el empleo de mano de obra femenina: en el comercio se fijó un 20% de personal femenino, a objeto de reducir la cesantía; en los establecimientos de crédito se limitó al 12% del personal, y al 15% en las Compañías de Seguros. En el comercio, las empleadas u obreras tienen derecho, según un contrato colectivo de 1937, a abandonar voluntariamente el empleo por causa de matrimonio y a solicitar el desahucio, como en los casos en que no hay falta grave por parte del empleado

En general, el **salario** de la mujer es más bajo que el del hombre.

En cuanto a la admisión de la mujer en los empleos públicos, podemos decir que está excluída de aquellos que expresamente señala la ley.

Estos implican poderes públicos jurisdiccionales o el ejercicio de derechos políticos, o bien dicen relación con la defensa nacional. Por ejemplo: en el Consejo de Estado, incluso el Secretariado; todo empleo judicial, etc.

En los puestos públicos se limita el número de entrada, dejándosele mayor cabida en los puestos inferiores o subalternos.

Los ascensos son los mismos para hombres y mujeres, pero éstas no pueden llegar por ascenso a puestos que le han sido negados por ley.

En cuanto al sueldo, no hay diferencia entre ambos sexos, para un mismo puesto.

La funcionaria que contrae matrimonio conserva su puesto; no existe ningún cambio.

A pesar de no haber nada legislado al respecto, en el hecho se trata de reunir marido y mujer que trabajan separados, en atención a la mejor conformación y unión en las familias.

En cuanto al permiso de maternidad, un decreto de 1937, dictado teniendo en vista el fomento demográfico de la población, tiende a modificar y a completar los reglamentos anteriores a fin de aplicar a las mujeres ocupadas en el servicio público, disposiciones análogas a aquellas que rigen a las asalariadas de las industrias y del comercio.

El Estatuto de funcionarios, que prescribía un mes de permiso pagado por año, ha sido completado por una disposición que prevé un mes y medio de permiso.

Las funcionarias que no forman parte del plan permanente, en ciertos servicios, se rigen por el Decreto 654, que vimos al tratar de la protección a la maternidad.

Se prevé para el personal femenino de todas las administraciones públicas el derecho al reposo suplementario de lactancia durante un año después del parto. Las condiciones en que se otorgue serán fijadas libremente por cada administración, siempre que no excedan de una hora o de media hora, como lo señala el Decreto-Ley Nº 654.

SECCION VII

ALEMANIA

53.—**Legislación sobre maternidad.**—La ley de 1927 prohibe el trabajo a las mujeres encintas durante seis semanas después del parto y consagra el derecho a dejar voluntariamente el trabajo seis semanas antes.

Durante estas doce semanas de reposo se les debe reservar el puesto, y si hay necesidad, se les reservará durante seis semanas más.

Esta ley se aplica a las asalariadas que estén aseguradas en el Seguro Obligatorio de Enfermedad, excepto aquellas empleadas en faenas agrícolas, forestales, de crianza de ganado, pesca o en empresas accesorias que no ocupen más de tres personas, así como en los trabajos domésticos.

El Código de Seguros del Reich, contempla en sus disposiciones sobre seguro de enfermedad obligatorio, ciertas ayudas durante el período de reposo de las embarazadas. Entre ellas, se concede atención médica; un abono fijo de 10 R. M. como contribución a los gastos del parto; antes del parto se concede un abono igual a los tres cuartos del salario base durante seis semanas, a condición de que la asegurada se prive de todo trabajo asalariado. Esta ayuda puede prolongarse en caso de retardo del parto.

Si la asegurada continúa el trabajo asalariado, recibe un abono igual a la mitad del salario base durante cuatro semanas (mínimo 0.50 R. M.)

Fuera de esta ley, hay ciertos reglamentos colectivos que prevén el pago de prestaciones complementarias de maternidad por parte del empleador. Por ejemplo, tenemos un reglamento colectivo de 1937, relativo a la industria de la ladrillería, en Saxe: las mujeres que dejan el trabajo cuatro semanas antes del parto, reciben durante este tiempo la diferencia entre el abono por parto del seguro y su salario.

Un reglamento colectivo, de 1937, sobre fabricación de cigarros, valedero para el Reich, concede a las obreras de esta industria, que hayan trabajado durante un año, un abono fijo en caso de parto, ascendente a 25 R. M.

El Código de Seguros del Reich que comentábamos más atrás, concede además un abono igual al de enfermedad (mitad del salario de base) y a lo menos 0.50 R. M. durante seis semanas, abono que será entregado después del parto.

Se da también una prima de lactancia igual a un cuarto del salario de base (al menos 0.25 R. M.), durante 12 semanas.

Para gozar de estos beneficios es necesario que la mujer haya impuesto 10 meses de seguro durante los dos años que hayan precedido al parto. Existen condiciones especiales cuando la asegurada ha sido socorrida por la asistencia pública.

Deben acogerse al seguro obligatorio todos los asalariados manuales (incluso los domésticos), y los empleados y artesanos a domicilio, cuyo salario anual no exceda de 3,600 R. M., sin distinción de nacionalidad, salvo en caso de medida de reciprocidad.

Existe una ordenanza de 1923 sobre asistencia social obligatoria que se aplica a mujeres indigentes que no tienen derecho a prestaciones de seguro. La asistencia pública ofrece durante el período de reposo, cuidados médicos, contribución a los gastos del parto, abono de 0.50 R. M. a lo menos, durante cuatro semanas antes y seis después del parto. Se da una prima de lactancia, por lo menos de 0.25 R. M. durante doce semanas.

En 1934 se creó la obra de Socorro a la Maternidad y a la Infancia que instituyó: las consultas médicas para madres y niños; créches y salas de niños; asistencia a domicilio para las mujeres que dan a luz (durante cuatro semanas siguientes al parto), y distribuye socorros en especies. Una asistencia especial se presta a las madres solteras.

Existe, por último, una ordenanza de 1934 que promulga en una nueva forma la ordenanza sobre duración del trabajo de las mujeres. Establece que las mujeres encintas deben ser dispensadas, cuando así lo soliciten, de todo trabajo en horas suplementarias; así mismo podrán solicitarlo durante el período de lactancia.

54.—**Duración del trabajo y del reposo**.—Existe al respecto una ordenanza de 1934, aplicable a las obreras de empresas industriales, comprendiéndose transportes y minas, y empresas industriales conexas a las explotaciones agrícolas. Aplicable también a empleadas de oficina y empleadas técnicas ocupadas en empresas y administraciones de toda naturaleza, aunque no sean explotadas en busca de utilidades. (1)

La duración máxima del trabajo, fijada igual para ambos sexos, es de 8 horas diarias.

---

(1) Se excluyen expresamente las obreras de transportes marítimos y aéreos, empleadas en empresas agrícolas y forestales y establecimientos industriales conexos, etc.

Las empresas que ocupen más de 10 obreras, no podrán exceder de 10 horas de jornada diaria (ni de 8 horas los sábados y vísperas de fiesta), salvo que exista al respecto una ordenanza ministerial, y que no se ordene ningún trabajo suplementario fuera de la empresa.

Para trabajos preparatorios o de terminación, puede darse una hora suplementaria por día.

La condición que la duración del trabajo no debe, por regla general, exceder de 10 horas por día, se aplica igualmente a los hombres. Sin embargo se nota más libertad para estipular derogaciones a la jornada legal; los hombres, por otra parte, pueden trabajar hasta dos horas suplementarias por día.

La jornada legal puede extenderse hasta 58 horas semanales, en fábricas de funcionamiento continuo, para trabajos necesariamente organizados en equipos irregulares y en empresas de estación, o sea que trabajan en ciertas épocas del año.

Se permite la prolongación de la jornada hasta 12 horas diarias (el sábado 8 horas), en caso de afluencia "cíclica" de trabajo y sólo durante 40 días en el año. Temporalmente puede también prolongarse la jornada, en empresas donde el trabajo de noche sea necesario para evitar la pérdida de materias primas.

Si a causa de un accidente, o por un aumento extraordinario de trabajo se hace necesaria una mayor jornada, podrá darse una autorización especial para trabajar más de 10 horas diarias. En caso de aumento extraordinario de trabajo, se permite una jornada de 12 horas diarias hasta por 40 días por año.

En general, podemos decir que la jornada de trabajo para los hombres es susceptible de ser aumentada con menos restricciones que la de las mujeres, sea en forma temporal o permanente.

En cuanto al **reposo,** toda mujer tiene derecho a un cuarto de hora, si la jornada de trabajo es de 6 a 8 horas, y de una hora, si la jornada excede de 8 horas.

Las mujeres encargadas de un hogar, tienen derecho a retirarse media hora antes de que comience el reposo del mediodía, si éste es inferior a una hora y media; esta medida tiene lugar en empresas que ocupan a lo menos 10 obreras, pero puede hacerse extensiva a otras empresas por un decreto ministerial.

El reposo periódico, se extiende desde las 17 horas del sábado, salvo para mujeres mayores de 16 años que no tengan que atender su hogar o que no frecuenten un curso de perfeccionamiento, que podrán trabajar hasta las 20 horas, en determinadas labores.

En la víspera de los días feriados se trabajará en el mismo horario que en la víspera de los días de reposo periódico.

En 1936, una ley hizo extensivas estas disposiciones al personal de panaderos, pasteleros, etc.

55.—**Trabajo nocturno**.—La ordenanza que vimos, relativa a la duración del trabajo, prohibe el trabajo a la mujer, entre las 20 y las 6 horas, en trabajos efectuados por un equipo. El reposo no interrumpido es de 11 horas.

Si se trabaja por equipos, puede prolongarse el trabajo hasta las 22 horas, a condición de darse un reposo de 16 horas sin interrupción.

Puede trabajarse de noche, cuando la naturaleza misma de la empresa o el interés de los obreros, lo exige; en casos particulares y siempre que exista una autorización previa de la correspondiente autoridad.

Temporalmente puede trabajarse de noche en las fábricas de funcionamiento continuo, cuyo trabajo esté necesariamente organizado en equipos irregulares; y en las empresas estacionales. De todos modos, será preciso obtener autorización por una ordenanza ministerial. En estos casos, el trabajo nocturno no excederá de 10 horas, interrumpidas en cada equipo por uno o varios reposos, cuya duración total alcanzará a una hora. Los equipos diurnos y nocturnos serán alternados cada semana.

Se autoriza también la jornada nocturna, en caso de "afluencia cíclica" de trabajo, por 40 veces en el año (salvo los sábados), sin exceder de 12 horas de trabajo por día y con un reposo no interrumpido de 10 horas a lo menos.

Las mismas reglas se aplican en el trabajo de panaderías y pastelerías, pero sólo respecto de la mano de obra femenina.

56.—**Trabajos insalubres**.—Sobre esta materia se viene legislando desde 1907 y existe, por lo tanto, una detallada reglamentación. Nos limitaremos a dar una idea general sobre la materia.

Un decreto de 1933, sobre trabajo de las mujeres en la industria, encarga a los inspectores del trabajo la tarea de impedir la ocupación de mano de obra femenina en trabajos inconvenientes y que arriesgan o impiden el cumplimiento de sus deberes de madre y de dueña de casa, evitando en todo caso, lesionar injustamente los intereses de las obreras que están obligadas a ganarse la vida y que mantienen familia a sus expensas.

El Ministro del Trabajo está facultado, por ordenanzas (limitadas temporal o localmente), para prohibir o someter a condiciones especiales el empleo de obreras en ciertas ramas de la industria que sean particularmente insalubres. (Aplicable a empresas que ocupen regularmente a lo menos 10 obreras).

Diversas leyes reglamentan la ocupación de mujeres en trabajos penosos y disponen las medidas de higiene que deben adoptarse en la industria).

57.—**Restricciones al empleo de mujeres**.—En 1933, diversas ordenanzas regionales y locales, habían prescrito el licenciamiento, de preferencia de mujeres y niñas asalariadas, o se había conseguido evitar su contrato, pero a continuación, en el mismo año se dictó una circular federal consiguiendo la moderación en la aplicación de tales reglas.

Una ley de 1º de junio de 1933, teniendo en vista la disminución de la desocupación, tendió al mismo objetivo por otro método. Creó un sistema de estímulo al matrimonio que consiste en acordar, bajo la forma de bonos mobiliarios, un préstamo de matrimonio de 1,000 R. M. como máximo, a condición de que la desposada haya ejercido una ocupación asalariada durante nueve meses a lo menos, durante los dos años precedentes al préstamo y que abandone su ocupación.

Esta ley tuvo algunas modificaciones en las leyes de 28 de marzo de 1934 y del 24 de enero de 1935; nosotros la comentamos en la forma que tiene actualmente.

El préstamo es acordado al marido; en caso de partición de bienes, la mitad vuelve a cada esposo. Al nacimiento de cada niño, el préstamo es reducido un 25% por amortización gratuita.

Una de las principales condiciones para otorgar el préstamo, es la renuncia que la desposada debía presentar del empleo y la obligación que contraía, de no aceptar empleo asalariado durante todo el tiempo que el préstamo no fuera completamente reembolsado. Todo esto, antes de entregarse el dinero.

Sin embargo, esta condición, después de haber sufrido diversas modifi-

caciones, ha sido completamente suprimida por una ley de noviembre de 1937, dictada con efecto retroactivo al 1º de octubre del mismo año.

Según esta ley, las mujeres que hayan sido beneficiadas con un préstamo de matrimonio, pueden continuar o volver al trabajo asalariado, mediante una elevación de la tasa de reembolso, del 1% al 3%. La razón que conduce a esta medida es la falta de mano de obra, razón que ha provocado igualmente un cambio en la actitud de las autoridades con referencia al empleo de los dos cónyuges. Se ha aprobado particularmente el empleo de las mujeres casadas sin niños.

Una ordenanza de 1938 (6 de febrero), concerniente al impuesto sobre el salario, prevé que la reducción por niños, se acuerda de ahora en adelante a cada uno de los dos cónyuges, si los dos son asalariados.

Por otra parte, un decreto de 1934, abrogado en 1936, ha prohibido en el período mencionado, salvo autorización especial de la Oficina del Trabajo, el pasaje en la industria de conservas y en la industria hotelera, de las mujeres ocupadas en la agricultura. Las mujeres están por otra parte sometidas a otras restricciones concernientes al pasaje de obreros agrícolas a profesiones no agrícolas.

Las ordenanzas de 15 y 16 de febrero de 1938 contienen restricciones al empleo de mujeres en ciertas ramas de la economía y prevén la obligación para las menores de 25 años que no hayan ocupado un empleo asalariado, de desempeñar un año de trabajo en la agricultura o en el servicio doméstico, o dos años en los servicios sanitarios y sociales, para poder obtener un empleo en el comercio, en las oficinas o en las industrias del vestido, textiles y de tabaco. (1) Estas medidas tomadas por el legislador alemán, presentan gran interés para nosotros, consideradas como una solución al eterno problema de la empleada doméstica.

En 1936 se creó en Alemania, un servicio nacional de colocación para las "profesiones femeninas" (asistencia social, institutrices, asistentes técnicos, etc.)

58.—**Salarios**.—Alemania ha establecido el salario mínimo para hombres y mujeres, sin hacer distinción. En algunas ocupaciones específicamente femeninas ya se encuentran fijadas las tasas. (V. gr.: reglamento colectivo para las provincias de la Hesse Renana; reglamento colectivo para las obreras que hacen a domicilio los encajes a palillo en Saxe y Baviera.)

Las tasas se fijan en los reglamentos colectivos, atendiendo a diversos factores. Así tenemos que se atiende al **sexo** cuando en ciertas industrias se proveen dos escalas diferentes y cuando se estipula que las mujeres deben recibir un cierto porcentaje de tareas masculinas. (V. gr.: 2/3 en el reglamento colectivo para la producción de petróleo; 70% en los reglamentos colectivos para la metalurgia de Brandeburgo y para las yeseras en Alemania Central; 75% en los reglamentos colectivos de la industria del ladrillo en Saxe inferior, etc.)

Se fijan también las tasas por categoría de trabajo. Esto sucede especialmente en el trabajo a domicilio y en el trabajo por tarea. También se fijan las tasas de los salarios mínimos, en atención al principio de igual trabajo, igual salario, especialmente en los trabajos penosos que son considerados como trabajos masculinos.

59.—**Situación de la asalariada intelectual**.—Según el Art. 128 de la Constitución del Reich (1919), "todos los ciudadanos, sin distinción, tienen

---

(1) En Hanover se acuerda una prioridad entre los candidatos aprendices más antiguos, a las niñas que hayan cumplido el año doméstico o agrícola o hayan hecho el servicio del trabajo.

en el límite de las leyes y según su capacidad y su preparación, acceso a las funciones públicas.

Todas las disposiciones restrictivas contra funcionarios del sexo femenino son derogadas".

En 1933, una ley modificó las disposiciones relativas al Estatuto de funcionarios y dispuso que las mujeres no podían ser nombradas funcionarias del Reich a título permanente, sino a partir de la edad de 35 años. (Para hombres la edad es 27 años).

Al iniciarse el nuevo régimen, numerosas mujeres habían sido licenciadas en las diversas reparticiones del Reich. Las autoridades habían estimado que en el Estado Nacional Socialista, las funcionarias mujeres debían, en principio, ser alejadas del servicio público o debían ser colocadas en puestos de categoría de sueldo inferior.

Sin embargo, una circular ministerial hizo presente que las leyes dictadas no justificaban un proceder tal, principalmente las leyes sobre reforma del funcionariato (1933), cuyas disposiciones permiten retrogradar los funcionarios o retirarlos del servicio antes del límite de edad, cuando el interés del servicio así lo requiera. Estas disposiciones no deben ser aplicadas en detrimento de los funcionarios femeninos.

El Ministro recomendaba preferir los candidatos masculinos, a los femeninos de la misma capacidad, cuando se tratare de proveer puestos en la administración pública.

En febrero de 1936, un decreto del Ministerio de Justicia prohibió la entrada de mujeres a la carrera de juez o de procurador público. Las mujeres asesoras que estuvieren en servicio desde algunos años, podían ser admitidas al servicio administrativo superior de los tribunales cuando fueren especialmente calificadas.

Desde 1927 una ley reserva, en general a las mujeres, la colocación y orientación profesional femenina y contempla con este fin, la creación de secciones especiales para mujeres, colocadas bajo una dirección femenina. Este principio ha sido aplicado en la organización del "'Servicio Nacional de Colocaciones" para el personal femenino, creado en 1936.

En cuanto a los **salarios**, la Constitución de 1919 establecía la igualdad para ambos sexos, situación que duró hasta 1933. Según una ley de 1933, es posible apartarse del artículo constitucional en lo relativo a las pensiones de retiro de mujeres, beneficiarios de mujeres y a todos los pagos de manutención acordados en razón de una prestación de servicios anteriores.

En mayo de 1932, una ley derogó la constitución en la parte pertinente y permitió a las mujeres casadas, funcionarias del Reich, **renunciar** en cualquier tiempo, y autorizó a la autoridad correspondiente para separarlas del servicio, sin que lo solicitaren, cuando se estime que la entrada familiar basta para asegurar la manutención. Según la ley de 1933, esta condición existe siempre, si el marido es funcionario inamovible. En casos especiales, puede derogarse esta disposición, con aprobación del Ministerio del Interior. El plazo para dejar el servicio ha sido fijado por la ley de 1933, en un mes. El desahucio proporcional a la duración de los servicios varía entre dos meses de sueldo por dos años de servicios hasta los doce meses de sueldo después de catorce años de servicios o más.

Si el mantenimiento de la mujer que se ha despedido en conformidad a estas leyes ha dejado de estar asegurado, las autoridades deben atender su solicitud de empleo en la medida de lo posible.

Esta ley extiende su aplicación a mujeres funcionarios, profesoras de

además de la Sociedad de Ferrocarriles y de la Banca Federal, las sociedades religiosas de derecho público y sus uniones.

En cuanto a la **residencia de funcionarias casadas,** se dan facilidades a las mujeres para ser trasladadas al lugar de su marido. (Ley de 1920).

Los descansos por maternidad se dan por dos semanas antes y cuatro después del parto. A solicitud, puede variarse este plazo, sin necesidad de prueba de incapacidad, a cuatro semanas antes y seis semanas después. Durante el total de diez semanas de permiso se conserva el salario íntegro. Durante la séptima semana siguiente (primer plazo son seis semanas en total), la madre recibe medio salario si la ausencia del servicio es debida a causas importantes como el cuidado del niño, estado de salud de la madre, etc.

Si el permiso de maternidad sobrepasa a ocho semanas, el exceso puede ser imputado al permiso anual.

Por razones de servicio, la administración puede conceder permiso a una mujer embarazada o que amamante a su niño durante un tiempo que sobrepase a la duración normal del permiso de maternidad. En este caso la mujer tiene derecho a salario íntegro durante todo el tiempo de su ausencio y ninguna imputación sobre su permiso anual.

Se prohibe también el trabajo nocturno (22 - 7 horas), durante tres meses antes y seis meses después del parto. Respecto a la lactancia, debe dejárseles posibilidades horarias. Si no puede efectuarse la lactancia en un lugar conveniente, las horas de trabajo deben fijarse de acuerdo con esta necesidad.

Los gastos de reemplazo de una funcionaria que goza de permiso de maternidad no corren de su cuenta.

Por otra parte, la aplicación de todas estas disposiciones está evidentemente limitada por las restricciones que se imponen al empleo de mujeres como funcionarias.

SECCION VIII

RUSIA

60.—**Breves consideraciones sobre la legislación rusa.**—La protección al trabajo femenino se había diseñado levemente en la Rusia zarista, con la prohibición del trabajo nocturno a mujeres de toda edad. Sin embargo, el descanso por parto y la protección a la maternidad no eran considerados en ninguna ley. Así se explican las altas cifras de mortalidad infantil que encontramos en ese país.

Lozowsky estima que en relación con otros países, Rusia acusa un 27% de los nacidos, muertos en el primer año de vida, teniendo Estados Unidos un 10%, Francia un 14% e Italia un 17%. (1)

El término medio de la vida de las mujeres alcanzaba apenas a los 33 años.

El régimen soviético dió a la mujer los mismos derechos que al hombre y se ha preocupado, además, de hacerla participar en la vida activa del país y posteriormente se ha preocupado de la especialización profesional de la mano de obra femenina.

Según Lozowsky, la mujer ocupa en el Estado los puestos de más alta responsabilidad. Los Soviets cuentan entre sus miembros más del 30% de mujeres. En las últimas elecciones, más de cien mujeres fueron elegidas

---

(1) A. Lozowsky.—"Guide a travers les syndicats sovietiques", Pág. 86. Moscú, 1937.

para el Comité Central Ejecutivo de la U.R.S.S., que es el órgano ejecutivo supremo del poder soviético.

El Art. 122 de la Constitución de Stalin, dice textualmente: "Derechos iguales a los del hombre son dados a la mujer en la U.R.S.S. en todos los dominios de la vida económica, pública, cultural y política".

La posibilidad de realizar todos estos derechos está asegurada por la concesión a la mujer de derechos iguales a los del hombre en cuanto a salario, al descanso, a los seguros sociales y a la instrucción; por la protección por el Estado de los intereses de la madre y del niño; por la concesión a la mujer de permiso de embarazo, manteniendo salario; por una vasta red de maternidades, créches y jardines infantiles.

61.—**Protección a la maternidad**.—El Código de las leyes del trabajo de 1922, en su texto actual, aplicable a toda asalariada, sea obrera o empleada, indica un reposo de 56 días antes y 56 días después del parto. Durante este tiempo se les conserva el empleo y también durante un período adicional de dos meses en caso de incapacidad para el trabajo a causa del parto. (1)

Para la lactancia de los niños se da cada tres y media hora, un reposo de media hora suplementaria remunerada según la ganancia media de la asalariada.

Durante el período de reposo se prestan por los "Servicios Sanitarios de los Comisariatos de Salud Pública de las Repúblicas Confederadas", servicios gratuitos para el parto.

El servicio social obligatorio sin participación de asalariados, da un abono de incapacidad temporal, igual en principio al salario, durante 56 días antes del parto (prolongables hasta la fecha efectiva en caso de retardo) y 56 días después. Para gozar de estos beneficios, las aseguradas de la sección privada y las mujeres empleadas en trabajos de estación, deben haber estado ocupadas sin interrupción durante los seis meses anteriores a la cesación del trabajo. En defecto de esta estadía, las mujeres ocupadas en trabajos temporales y de edificación reciben el abono durante 75 días a lo más, salvo que el comité de la empresa decida la prolongación.

Se dan también prestaciones suplementarias, por ejemplo, bonos de ropa para el recién nacido — 45 rublos — y bonos de lactancia — 10 rublos por mes — durante nueve meses. Para tener opción a estos bonos se necesita recibir un salario mensual inferior a 300 rublos y haber trabajado en la misma empresa desde algún tiempo. (V. gr.: brigadas de choque, 4 meses; miembros de sindicatos, 8 meses; no sindicalizados, 12 meses).

Entre otras medidas de protección a la maternidad, se prohibe el empleo de mujeres encintas, conservando el salario.

Igualmente se prohibe el empleo de mujeres que lacten, durante las horas suplementarias, en la noche, a partir del sexto mes. (22-6 horas), a partir del quinto mes, se prohibe ocuparlas en reemplazos fuera de sus localidades. También puede solicitarse el cambio a trabajos más fáciles, conservando el mismo salario, para las mujeres encintas.

Por un decreto de 1935, las mujeres miembros de cooperativas agrícolas tienen derecho a abandonar el empleo un mes antes del parto, hasta un mes después.

Se propicia la instalación de créches y salas de niños en las cooperativas agrícolas cuyos miembros (mujeres), se benefician de la **mitad** del im-

(1) Existe un decreto de 1926, que no aplica esta disposición a los domésticos, y otro de 1922, que establece la facultad de despedir a una mujer encinta en casos excepcionales y con consentimiento del Inspector del Trabajo.

porte total medio de los días de trabajo durante un mes antes y un mes después del parto.

En los lavaderos de lana, donde el lavado se hace en agua fría y a mano, se prohibe ocupar mujeres encintas en el aprete, humedecimiento y enjuagado de la lana (industria textil), igualmente en la cortadura de madera, en los trabajos conexos, y en la conducción de balsas por los ríos, y en la colocación de líneas eléctricas.

Un decreto del Consejo de Comisarios del pueblo, de la U. R. S. S. castiga en toda clase de empresas, la negativa de contratar mujeres a causa de estar embarazadas.

Un decreto de 10 de febrero de 1922, establece que mujeres solas, ocupadas en cualquier empresa, y que tengan niños menores de un año no pueden ser despedidas sino en casos excepcionales y con el consentimiento de la Inspección del Trabajo.

Otro decreto de 1926, obliga a todo establecimiento industrial que ocupe mujeres, a instalar créches. En diversos decretos dictados posteriormente, se toman medidas para la construcción de créches y salas de niños. Se dan ventajas especiales para el uso de las créches por niños de cierta categoría, especialmente los de mujeres solas. En los gastos de mantención de las créches participan también los padres.

62.—**Trabajo nocturno.**—El código de las leyes del trabajo de 1922, prohibe toda faena nocturna para la mujer, considerando la noche entre las 22 y las 6 horas.

El Comisariato del Pueblo puede autorizar el trabajo nocturno de mujeres adultas en las ramas de la producción donde sea absolutamente indispensable.

En aquellos establecimientos donde se hubiera introducido la jornada de 7 horas, no se podrá ocupar en trabajos de noche, a mujeres encintas, a partir del séptimo mes, así como a las que crían a sus hijos, durante los seis primeros meses de lactancia.

Actualmente todos los establecimientos de la Rusia Soviética tienen la **jornada de siete horas**. La prohibición que recién mencionamos, establece implícitamente el derecho a emplear la noche de las mujeres que no están en los casos indicados.

63.—**Trabajos penosos e insalubres.**—La lista de estos trabajos en los que el empleo de la mujer está prohibido y la lista de aquellas cargas que están autorizadas para transportar, se encuentran fijadas por el Comisariato del Pueblo (Del Trabajo), de acuerdo con el Consejo Central federal de sindicatos profesionales.

La prohibición de empleo puede ser extendida a trabajos insalubres que no figuren en la lista, cuando estos trabajos exijan un gran esfuerzo físico, según acuerdos entre organismos económicos y el sindicato profesional, aprobados por la Inspección del Trabajo.

Por el contrario, los Comisarios del Trabajo del Pueblo, pueden autorizar en casos excepcionales, justificados por las condiciones económicas locales, el empleo de mujeres en trabajos que figuran en la lista de trabajos prohibidos. Hay ciertos trabajos, como la fusión del plomo, el trabajo en el arsénico, en el mercurio y en el fósforo, que son los únicos a los cuales las mujeres ingenieros-técnicos y stagiaires, no son admitidas.

Entre los trabajos subterráneos, que son prohibidos en general a las mujeres por el Código del Trabajo, se prohiben especialmente los trabajos en las minas, salvo para las mujeres ingenieros-técnicos y stagiaires.

En cuanto a las **medidas de higiene**, se establece un reposo de dos días

al mes, en la industria del vestido, para mujeres empleadas en máquinas movidas a pie, sin fuerza mecánica; y para aplanchadoras, descanso que, mirado desde nuestro régimen capitalista, nos parece muy reducido y cuyos efectos sobre la generación trabajadora aun no pueden apreciarse. Existe, sin embargo, una medida desconocida en nuestros regímenes: que consiste en la concesión de tres días de reposo por mes, previa presentación de certificado médico, y el traslado a trabajos más ligeros, conservando el salario medio. Esta disposición de la legislación rusa puede originar graves abusos a pesar de su innegable valor social. Queda entregado su éxito a la conciencia de los médicos que otorgan los certificados de salud.

Se prohibe el trabajo de mujeres en faenas peligrosas como la extinción de incendios, limpieza de proyectiles y cargamento con trinitrolueno y otras substancias.

En materia de **salarios** existe la más absoluta igualdad entre hombres y mujeres.

64.—**La mujer en la Administración**.—Las mujeres tienen acceso a todas las ramas de la administración, incluso el servicio diplomático. El Gobierno Central ha recomendado a todas las administraciones locales el empleo de mujeres en igualdad con los hombres.

Un decreto de 1931 señala numerosas profesiones calificadas pertenecientes a diversas ramas de la industria y del comercio, en las cuales el empleo de mujeres "debe ser considerablemente extendido". Las ocupaciones que allí se señalan, han sido escogidas en atención a que exigen destreza o inteligencia más bien que fuerza física y no presentan peligros especiales para la salud de la mujer.

El empleo de mujeres aumenta considerablemente en las industrias pesadas, debido a la mecanización de los trabajos y a su racionalización.

Existe igualdad de condiciones entre ambos sexos, en materia de ascensos y sueldos. El matrimonio no influye en absoluto en la conservación o despedida de la mujer funcionaria.

El reposo por maternidad, dura el mismo tiempo que el concedido a las obreras. Durante este tiempo goza la empleada, de una asignación pagada por la institución de Seguro Social, cuyo monto varía entre el salario entero y la mitad del salario.

El Código del Trabajo prevé para las empleadas descansos de lactancia.

Por último, en materia de jubilaciones, está señalada por la ley, la igualdad de tratamiento para funcionarios de ambos sexos, en la instrucción pública; médicos y veterinarios; agrónomos ocupados en regiones rurales, así como el personal navegante de la flota aérea civil, etc.

CAPITULO III

REGIMEN DEL TRABAJO EN LA AMERICA HISPANA

SECCION I

GENERALIDADES

66.—**Imperio de los Incas.**—Mucho antes de la conquista del Perú por los españoles, se había organizado este gran Imperio, cuyo jefe, el Inca, era el maestro absoluto de sus súbditos. Puede decirse que la organización Incaica era la de un gran taller dirigido por el monarca, con la consigna: "esfuerzo común para bienestar común".

Las tierras eran distribuídas anualmente al pueblo, que debía cultivarlas (colectivismo agrario) y entregar los productos de la tierra a grandes almacenes de depósito. En la tierra trabajaban, hombres y mujeres casadas, entre 25 y 50 años, siendo excluídos los niños, los viejos y los enfermos. (1)

Descuidaremos tratar la maravillosa organización política de estos pueblos, para señalar la posición de la mujer en la sociedad incaica. El hilado, el cardado, el tejido y bordado de las telas fueron las labores propiamente femeninas. Muy interesante es la ley "casera", según la cual nadie podía permanecer ocioso, y hasta los niños de 5 años eran ocupados en faenas compatibles con su edad. (2) El trabajo constituía más que una obligación, un hábito, una costumbre muy arraigada.

Se logró con el tiempo cierta especialización en diversas profesiones, pero no hay datos sobre la existencia de corporaciones.

El trabajo fué reglamentado, se fijó la jornada máxima y se estableció un descanso obligatorio.

66.—**Méjico azteca.**—El imperio azteca se desarrolló más o menos en la misma época que el imperio de los Incas; sin embargo, no parece que uno influenciara al otro y llega a suponerse que se ignoraron.

Entre los Incas se encuentra un socialismo teocrático; en Méjico, se ha creído ver una democracia militar.

La principal ocupación de la mujer está en la confección de telas, vestidos y objetos domésticos. Algunos autores creen que estos primitivos trabajos sufrieron una especialización que originó la creación de confedera-

---

(1) L. Capitán y Henri Lorin.—"Le Travail en Amérique avant et après Colomb". París, 1930, Pág. 126.

(2) Moisés Poblete Troncoso.—"Problemas Sociales y Económicos de América Latina". Santiago, 1936, Pág. 164.

ciones secretas con monopolio de fabricación. Es así como a la llegada de los españoles, existían en Méjico gremios muy semejantes a las corporaciones europeas. Tenían como éstas, asiento en determinados barrios de la ciudad, según los oficios. Sin embargo, no se les imponía la residencia forzadamente, como ocurría en el imperio Incaico, ni existía sobre ellos ningún control.

Después de las conquistas guerreras, que proporcionaron esclavos en abundancia, los hombres desalojaron a las mujeres de los gremios y continuaron ellos con el trabajo, conservando la antigua organización gremial. Fué en este período cuando los españoles llegaron a Méjico.

Interesante nos parece hacer presente que los jornaleros, las **viudas** y los huérfanos, entre otros, se encontraban exentos de todo impuesto.

67.—**América colonial.**—La conquista española destruyó estas dos curiosas organizaciones sociales, levantadas por sí mismas a gran altura sin recibir aporte alguno de la civilización europea ni asiática. Sólo conservaron los españoles el régimen de trabajo llamado "mita", especie de servidumbre perpetua, en cierta clase de trabajos, como las funciones productoras de carácter público.

El trabajo de la mujer fué objeto de una reglamentación especial en las leyes de Indias. Para la industria textil se legisló en 1557.

En cuanto a la mujer indígena, existió la prohibición de ocuparlas o de obligarlas a servir en casa española donde no trabajase su marido.

Se prohibió contratar indias con hijos vivos para criar hijos de españoles; cuando se trataba de un encomendero, la sanción era la pérdida de la encomienda.

Se estableció el descanso dominical y de los días festivos. Se prohibió ocupar mujeres durante el embarazo y durante los cuatro meses siguientes.

En el servicio doméstico, se prohibió celebrar contratos por más de un año.

Para profundizar más esta materia, puede consultarse "El bosquejo histórico de los derechos de la mujer en la Legislación de Indias", por José M. Ots de Capdequí.

68.—**América republicana.**—Producida la liberación de la metrópoli, las Repúblicas se abrieron al libre comercio con todo el occidente europeo. A pesar de esto, la evolución legislativa tardó bastante tiempo en producirse y continuaron rigiendo las leyes peninsulares hasta la dictación de los Códigos.

La legislación, que se inspiró en las leyes españolas, contiene reglas protectoras de accidentes del trabajo, de los salarios, reglamentación del contrato de trabajo, etc.; en cambio, aquella legislación que no siguió las normas peninsulares, está íntimamente compenetrada de ideas de inferioridad del trabajador en general.

La verdadera acción social del Estado sólo ha tenido desarrollo hace unos treinta años, entrando en su fase más interesante después de la Gran Guerra.

En América, como en Europa, encontramos esfuerzos internacionales de acción social en favor del trabajador. El primero aparece en el Congreso de Tucumán, en 1916; en 1923, el segundo, en el Congreso de Río de Janeiro sobre Previsión Social, celebrado con asistencia de la mayoría de los Estados de América. En 1924 se celebró en Buenos Aires un Congreso sobre Economía Social; en el mismo año, la Quinta Conferencia Panamericana, inspirándose en el Tratado de Versalles, hace interesantes recomendaciones a las Repúblicas sudamericanas, sobre cuestiones sociales.

En la Séptima Conferencia Panamericana, celebrada en Montevideo en 1933, se consideró ya la necesidad de protección al trabajo de los jóve-

nes y de las mujeres; la protección a la maternidad obrera; la necesidad de igualar los salarios para ambos sexos, sin consideración siquiera a la nacionalidad, frente a un trabajo igual. Se estudió en esta Conferencia el problema de la desocupación y se aprobaron diversas medidas para combatirla. (Seguros de desocupación, servicios de colocación, etc.)

Por otra parte, América participa en las Conferencias internacionales que celebra anualmente la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra. En la XIXª Conferencia, Chile invitó a la Oficina Internacional del Trabajo a organizar en Santiago de Chile una conferencia de carácter local y que veremos con algún detalle.

69.—**Conferencia del Trabajo de Santiago de Chile (1936).**—En esta primera Conferencia del Trabajo participaron los Estados americanos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, casi en su totalidad.

Se hizo representar también el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Sin embargo, debido al carácter regional, no se votaron convenciones, sino recomendaciones e informes dirigidos a la Oficina Internacional del Trabajo para ser presentados en las Conferencias que se celebrarían posteriormente.

El programa de estudios era muy vasto, y entre las materias a tratar, estaba el trabajo de las mujeres, niños y jóvenes, que fué encargado a una comisión especial.

En la primera sesión celebrada por esta comisión, se expuso la situación de la mujer en los diversos países participantes; en sesiones posteriores, se entró a tratar de la materia misma; nosotros la veremos en síntesis.

Sobre salarios se aprobó una resolución en el sentido de determinar el salario, de acuerdo con la clase de trabajo que se ejecute, sin atender al sexo. Principio ya establecido en el Tratado de Versalles, en varias Conferencias panamericanas y en las legislaciones.

A iniciativa del delegado patronal del Uruguay, se adoptó un acuerdo fijando el plazo de un mes, como el máximo, para el pago de salarios.

Como una medida para evitar la explotación de la mujer en América, se estimó conveniente fijar salarios mínimos, en concordancia con la recomendación de Ginebra de 1928. Cada tipo de trabajo gozaría de su salario mínimo.

—La **jornada máxima** de la mujer debe ser igual a la del hombre y fué fijada en 8 horas diarias y 48 semanales.

—Se prohibió el **trabajo nocturno,** ratificándose así lo establecido en el Convenio de Washington (1919).

—En cuanto a la **protección a la maternidad,** se aprobó una moción que ratifica el convenio sobre empleo de mujeres antes y después del parto. (1919).

—La **asistencia pecuniaria** durante el descanso legal fué fijada, como mínimo, en medio salario percibido efectivamente por la mujer. Este párrafo de la moción fué aprobado con el voto en contra de todos los delegados obreros. Argentina, Canadá y Cuba se abstuvieron de votar, por considerar incompatible la moción con los términos del Convenio de Washington.

—Se establece la **inamovilidad legal** durante noventa días antes y noventa días después del parto, salvo que existan motivos ajenos a la maternidad. (Moción aprobada también con el voto en contra de todos los delegados obreros).

—Se acordó la obligación de todo centro de trabajo que ocupe más de veinte obreras, de tener **sala cuna.**

—Se acordó hacer extensivas las ventajas que acuerda el convenio de

protección a la maternidad a todas las mujeres que trabajan por cuenta ajena, exceptuándose el servicio doméstico y la pequeña agricultura.

—Se acordó prohibir el trabajo de mujeres en las **industrias peligrosas** que se señalan en la moción aprobada.

—Se recomendó entregar la **inspección del trabajo femenino** a damas debidamente calificadas.

Se presentaron muchas otras mociones interesantes, entre ellas una en que se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a preparar una reglamentación internacional del trabajo femenino que no aparezca incluído en la Convención de 1919; tales como el trabajo en hospitales, centros de espectáculos, trabajo a domicilio, servicio doméstico, etc.

Muy interesante es la proposición que tiende a mejorar la forma de prestación de asistencia médica gratuita de parto, encargándola por ejemplo a una maternidad que cuide de la madre antes y durante el parto, extendiéndose estos cuidados posteriormente, a la madre y al hijo.

Muy interesante y digna de la mayor atención nos parece la proposición (aprobada) de la delegada gubernamental de Estados Unidos, indicando el establecimiento de **departamentos técnicos femeninos,** en los Ministerios del Trabajo, que se encarguen de las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de las mujeres.

De grandes consecuencias prácticas es también la participación femenina en las comisiones que elaboran **planos para viviendas obreras,** propiciada en una recomendación presentada por la misma delegada. Es la mujer obrera la que está más capacitada para señalar las ventajas e inconvenientes de tal o cual distribución de las habitaciones en su propio hogar.

—A instancias del delegado obrero de Chile, se acordó una moción sobre igual responsabilidad para hombres y mujeres en los trabajos industriales.

Estos son, en breves líneas, los principales aspectos de la Conferencia del Trabajo de Santiago, en lo que atiende al problema del trabajo de la mujer. Recordamos nuevamente que los acuerdos adoptados no tienen fuerza obligatoria.

SECCION II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

70.—**Capacidad de la mujer para celebrar el contrato de trabajo en las leyes anteriores al Decreto con fuerza de Ley Nº 178 (13 de mayo de 1931).**— Nuestro Código Civil, como todos los códigos individualistas que se inspiraron en los postulados de la Revolución Francesa, está dominado en materia de contratos, por principios de libertad. Insospechada en 1855 la inmensa evolución industrial que iba a experimentar el mundo actual, no pudo legislarse para proteger al obrero. Ni siquiera se reglamentó el arrendamiento de servicios, de donde nació después el contrato de trabajo. Sólo se dictaron disposiciones sobre los criados domésticos, en las que se advierte un desdén absoluto hacia el trabajo manual.

—**La mujer soltera mayor de edad** era plenamente capaz en nuestro Código Civil; podía contratar libremente, sin que le afectaran otras incapacidades que las generales y algunas particulares, que no dicen relación con nuestra materia. Las legislaciones posteriores no han alterado esta capacidad amplia.

Los **menores de edad,** cualquiera que sea el sexo, se rigen en materia de

capacidad por una misma reglamentación. Sólo que la mujer es considerada menor adulta, y por tanto, relativamente incapaz, desde los 12 años, en cambio el varón llega a serlo a los 14 años. (1)

De los Arts. 43, 253 y 1447, inc. 3 del Código Civil, se desprende que los menores de 25 años son incapaces para celebrar actos o contratos si no cuentan con la autorización de sus representantes legales.

Por lo tanto, la mujer menor de edad, en la legislación anterior a las leyes sociales y al Código del Trabajo, no podía ofrecer libremente sus servicios a cualquier empleador. El contrato de arrendamiento de servicios, como cualquier otro contrato, requería plena capacidad. La menor necesitaba de la autorización de su padre, tutor o curador, situación que se prolongó hasta la dictación de la Ley Nº 4053 sobre Contrato de Trabajo.

Celebrado este **contrato inicial** con la autorización correspondiente, el hijo podía administrar y gozar libremente el fruto de su trabajo. La ley recompensa a los menores que trabajan, dándoles respecto a su peculio profesional o industrial obtenido con su esfuerzo, las mismas facultades de administración y goce que a los emancipados y habilitados de edad.

Pero como los actos o contratos celebrados por el menor dentro de su peculio, lo obligan sólo hasta la concurrencia de dicho peculio (2), ocurrirá que los terceros que contraten con el menor le exigirán, para mayor garantía, la autorización del representante legal, restringiéndose de este modo la libertad de contratar.

La Ley Nº 4053, en el artículo 29, rebaja la mayor edad para la celebración del contrato de trabajo, a 18 años. Exige a los menores de esa edad, la autorización expresa del padre o madre y en su defecto, del abuelo paterno o materno. A falta de ellos, contratará el menor, con la autorización de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo su manutención y cuidado.

Esta ley vino a arrancar del campo de la legislación civil, el arrendamiento de servicios de criados domésticos y creó un contrato nuevo, el contrato de trabajo. Posteriormente el Decreto-Ley Nº 178 incorporó en su articulado, el texto de la Ley Nº 4053.

La situación de la **mujer casada,** es la que ha sufrido más modificaciones. Podemos distinguir tres casos: 1º, casada bajo el régimen de **comunidad de bienes,** donde ella es incapaz para celebrar por sí sola cualquier contrato, y en consecuencia, arrendar sus servicios.

Sin embargo, la mujer casada que ejercía públicamente una profesión o industria cualquiera, gozaba de la presunción del Art. 150 del Código Civil, o sea, que mientras el marido no notificare al público su protesta, se presumía que su mujer contaba con la autorización requerida por la ley. (3)

En el régimen de **separación de bienes,** la mujer casada gozaba de cierta capacidad para administrar los bienes comprendidos en la separación, pero que no tenía nada que ver con su capacidad de celebrar el contrato específico que tratamos.

La mujer **divorciada perpetuamente** goza, según el Art. 173 del Código Civil, de plena capacidad para administrar libremente los bienes que sacare del poder del marido o que después del divorcio adquiriere. Esta situación no ha variado. La Ley Nº 5521 se limitó a aclarar el alcance de este artículo. La mujer divorciada es plenamente capaz para celebrar cualquier contrato; tal como si fuera soltera.

---

(1) Art. 26 C. C.
(2) Art. 253 C. C.
(3) Arts. 150 C. C. y 137 C. C.

En 1925 se dictó el Decreto-Ley Nº 328, decreto que no influyó en la situación de la mujer casada bajo el régimen normal, porque si bien establecía que se consideraba separada de bienes a la mujer en la administración de aquellos que fueran el fruto de su trabajo profesional o industrial, no se le reconocía el derecho a dedicarse libremente al ejercicio de una profesión o industria, profesión o empleo. Quedó siempre entregada a la voluntad del marido, negar o conceder la autorización que exigía la ley.

Este decreto presenta importancia cuando reconoce a la mujer separada de bienes, el derecho a dedicarse libremente al ejercicio de una profesión o industria, a menos que el Juez, en juicio sumario a petición del marido, se lo prohiba. Dentro de los bienes que la mujer adquiría con su trabajo, era tan capaz como la separada de bienes, pero olvidó el Decreto-Ley Nº 328 ampliar esta capacidad que se limitaba únicamente a realizar actos de administración, goce y disposición de los bienes muebles.

71.—**Situación actual**.—Del Art. 47 y 121, inc. 3, del Código del Trabajo, se desprende que hoy día, **la mujer puede trabajar desde los 12 años,** siempre que haya cumplido la obligación escolar y que se respeten las obligaciones que la legislación impone a los que con ella contraten. (1) Según el Art. 14, letra b, inc. 2, del Reglamento del Contrato de Trabajo (2), los menores de 14 y mayores de 12, podrán contratar siempre que lo hagan con autorización de las personas que indica la ley (3) y realicen trabajos apropiados a su edad. (Determinar en un Reglamento especial para el trabajo de las mujeres y los niños).

Los niños menores de 14 años no podrán contratar, ni aun con la autorización de las personas que señala la ley, para ocuparse en las representaciones públicas de los teatros, circos, cafées conciertos o cualquier otro lugar de diversión con fines de lucro. Pero podrán contratar en casos excepcionales para la representación de determinadas piezas, siempre que cuenten con la autorización del Gobernador, previo informe del Inspector del trabajo respectivo.

La **mujer menor de 18 años, pero mayor de 14,** puede celebrar el contrato de trabajo, previa autorización expresa de las personas que hemos señalado para el caso anterior, pero no serán admitidas en los trabajos subterráneos, en la elaboración o manipulación de materias inflamables, en la limpieza de motores o piezas de transmisión, mientras funcionan las máquinas, en la derripiadura de cachuchos de las salitreras o en faenas que requieran fuerzas excesivas y en otros trabajos calificados de peligrosos o insalubres, ni podrán trabajar más de ocho horas diarias. (Inciso final del Art. 46 del Código del Trabajo, que es aplicable a ambos sexos; Art. 121, inc. 3 y Art. 122 del Código del Trabajo).

La **mujer mayor de 18 años** es plenamente capaz para celebrar el contrato de trabajo, puesto que el Código del Trabajo fija en esa, la mayor edad para todos los efectos del Código, modificando en ésto los principios del Código Civil.

La **mujer casada de cualquiera edad** (4), tiene derecho a dedicarse libremente al ejercicio de un empleo, oficio, profesión o industria, separados de los de su marido, y a administrar con las mismas facultades que la mujer divorciada perpetuamente, los bienes que con su trabajo adquiera (bienes

---

(1) Reglamento 485, de Registro de Obreros menores de 16 años, 7-V-932.

(2) Reglamento 284. de 22-IV-925, vigente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 574 del C. del T.

(3) Padre, madre, abuelos paterno o materno, y en su defecto, la persona o institución a cuyo cargo esté el menor.

(4) Puede contraer matrimonio desde los **12 años**.

reservados). Este derecho pertenece a toda mujer casada, esté o no, separada de bienes.

El marido puede solicitar del Juez, que prohiba a la mujer, dedicarse al ejercicio de alguna de estas actividades. Se seguirá entonces un juicio sumario. La sentencia que decrete la prohibición, debe inscribirse en el Registro de Interdicciones y Prohibiciones y publicarse en un periódico del Departamento en que tuvieren su domicilio los conyujes.

Esta es la situación que existe hoy día, desde que se dictó la Ley Nº 5521, el 19 de diciembre de 1934. Volveremos sobre ella con algún detalle al referirnos a la administración del salario.

72.—**Retroceso en la Ley Nº 5521.**—Se ha creído ver en la Ley Nº 5521 un retroceso sobre la situación lograda para la mujer en la legislación anterior.

La publicación de la Oficina Internacional del Trabajo: "Le Statut Légal des Travailleuses" de 1938, al tratar de diversos problemas del trabajo femenino, se refiere a la abolición de la potestad marital frente a la celebración de un contrato de trabajo por la mujer: "Una disposición así tan absoluta (se refiere a una total abolición de la potestad marital), había sido consignada en las Leyes Obreras de Chile más arriba mencionadas (Leyes de 1924 y 1925). Esta plena libertad de ejercicio de una profesión ha recibido una atenuación en la nueva redacción del Código Civil efectuada por la Ley Nº 5521, de 19 de diciembre de 1934: Al presente el Art. 150 del Código Civil faculta a la mujer casada de toda edad para dedicarse libremente al ejercicio de un empleo, oficio, profesión o industria "a menos que el Juez, en juicio sumario, a petición del marido se lo prohiba". (1)

Creemos que esta interpretación es errada. Nunca, y en ningún artículo de las leyes sociales anteriores a la Ley Nº 5521, la mujer casada tuvo la libertad plena para dedicarse al ejercicio de una profesión u oficio. Hemos visto con algún detenimiento los casos en que se encontró la mujer cuando regía exclusivamente el Código Civil y hemos seguido las alternativas frente a las leyes posteriores y hemos visto que nunca fué capaz de celebrar el contrato de trabajo por sí misma.

Sin duda el error se debe a que se ha dado una interpretación muy amplia al Art. 46 del Código del Trabajo (2), que dice textualmente: "Pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de 18 años, quienes serán considerados mayores de edad para todos los efectos de este texto". Se ha aplicado este inciso del citado artículo, a toda mujer mayor de 18 años, casada o soltera, dándosele así un alcance que no tiene ni ha podido tener. Siguiendo esta interpretación habríamos de concluir diciendo que el demente por ser mayor de 18 años podría celebrar el contrato de trabajo, y que los religiosos se encontrarían en la misma situación, lo cual es un absurdo.

Podría argumentarse que el Derecho del Trabajo es una norma de excepción sobre el Derecho Civil, que es la legislación básica para regir las relaciones de los particulares entre sí y quizá si en este punto cabría una pequeña vacilación.

Las diversas ramas del derecho no se encuentran limitadas por marcos rígidos. Por el contrario, se relacionan, se superponen y tocan muchas veces las mismas situaciones, he aquí el caso en apariencia.

Sin embargo, si observamos detenidamente el Art. 46, veremos que la capacidad de la mujer casada no pudo ser modificada, y es más, en la prác-

(1) Bureau International du Travail. Ob. cit., Pág. 645.

(2) Artículo que corresponde al Art. 29 de la Ley 4053, sobre Contratos de Trabajo, y al Art. 18 de la Ley 4052, sobre Empleados Particulares.

tica misma, la capacidad de la mujer se hacía tan artificial, que fué menester dictar la legislación especial: la Ley Nº 5521, cuyo objeto fué mejorar la condición de la mujer casada que trabaja. Habría sido una inconsecuencia lograr un retroceso en vez de la situación mejor que se perseguía. Felizmente hemos visto apoyada esta opinión con la autoridad de varios Profesores universitarios, entre ellos, don Héctor Escríbar M.

Antes de la Ley Nº 5521, la mujer casada que quería celebrar el contrato de trabajo, necesitaba de la autorización de su marido, porque el Art. 137 del Código Civil le decía: "**La mujer no puede,** sin autorización del marido, celebrar contrato alguno"... y no existía otra alternativa.

Hoy la ley dice: "No obstante lo dispuesto en el artículo 137, la mujer casada de cualquiera edad **podrá dedicarse libremente al ejercicio de un empleo, oficio, profesión o industria, a menos que el juez en juicio sumario y a petición del marido, se lo prohiba**". Y esta prohibición es muy lógica; se basa en el interés mismo de la familia, en su decoro que puede verse expuesto; y que en todo caso está entregada al criterio del juez y no al capricho del marido.

Sería, pues, de desear que en la Oficina Internacional del Trabajo se rectificase esta errada interpretación de nuestras leyes sociales.

73.—**Legislación extranjera.—Brasil.**—Establece la incapacidad de la mujer casada para obligarse y para estar en juicio (1), pero reconoce expresamente la capacidad de la mujer que ejerce una profesión, para realizar todos aquellos actos que digan relación con el ejercicio y salvaguardia de esta profesión. (Art. 246 del Código Civil brasilero).

Por tanto, la mujer casada está autorizada en forma presunta para contraer las obligaciones relativas a la industria o a la profesión que ella ejercite (2) y a estar en juicio (3).

El artículo 203 del Código brasilero deja, sin embargo, entregada esta libertad de trabajar, a la autorización marital, restándole gran parte de los beneficios que pudieren derivarse de una absoluta independencia.

Se aminoran un tanto los inconvenientes en el artículo 247 del mismo Código, que establece una presunción en favor de la mujer: se considera autorizada por su marido, la mujer que ocupe un cargo público o que durante seis meses haya ejercido una profesión fuera del hogar conyugal.

Ecuador.—En su ley sobre Contrato de Empleo, de 1928, considera como autorizada por la ley, para celebrar el contrato de trabajo, a la mujer separada judicialmente y a la separada de hecho.

Méjico.—La legislación social mejicana ha derogado totalmente la potestad marital frente a la celebración de un contrato de trabajo. Dice expresamente el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo: "La mujer casada no necesitará consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él derivan".

No cabe duda que en la América Latina, nuestra legislación sobre capacidad de la mujer casada para celebrar el contrato de trabajo, es la mejor inspirada y la que soluciona las dificultades con un criterio social más comprensivo.

La Constitución mejicana permite contratar niños para el taller, desde los 12 años. Debe tenerse presente que la Convención de Washington fijó en 14 años la edad mínima. Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Venezuela,

---

(1) Código Civil del Brasil, Arts. 6 y 242, IV.
(2) Código Civil del Brasil, Art. 247, III.
(3) Decreto Nº 22132, de noviembre de 1932.

etc., fijan en 14 años la edad mínima para entrar al taller. Guatemala llega a fijarla en 15 años.

74.—**Otros requisitos del contrato de trabajo.**—A objeto de no dejar trunca esta materia, señalaremos siquiera en líneas generales algunos requisitos del contrato de trabajo. No hay interés en ocuparse de ellos in extenso, por cuanto no existe para la mujer una regla de excepción.

El artículo 1º de nuestro Código del Trabajo, nos lo define como la "convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquiera labor o servicio material o intelectual, y aquéllos a pagar por esta labor o servicio, una remuneración determinada".

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito, en dos ejemplares, firmados por las partes. Cuando es verbal, el patrón deberá entregar una declaración escrita al obrero. En ella se contendrán las estipulaciones acordadas y la firma del patrón. Una copia de esta declaración la conservará el empleador y otra enviará a la respectiva Inspección del Trabajo (Art. 4º del Código del Trabajo). El Art. 7º del Reglamento sobre Contrato de Trabajo, pena la infracción de estos preceptos por el patrón, con una multa de $ 50.

El contrato con empleados particulares debe celebrarse por escrito dentro del plazo de treinta días contados desde aquel en que el empleado se incorporó al servicio. Si no se hiciere así, el empleador deberá una multa, a beneficio fiscal, de cien a dos mil pesos.

Si el empleado se negare a firmar el contrato, un Inspector del Trabajo le requerirá la firma, y si nuevamente se negare, podrá el empleador despedirlo sin desahucio, salvo que el empleado probare haber sido contratado en condiciones diferentes a las consignadas en el contrato escrito.

"La falta de contrato escrito hará presumir que son estipulaciones del contrato, las que declare el empleado, sin perjuicio de prueba en contrario". En esta forma castiga la ley al empleador que no ejercita sus derechos. (Art. 119 del Código del Trabajo).

La reglamentación del contrato de trabajo de los obreros carece de una disposición semejante, y no puede hacérseles extensiva porque se encuentra en el título especial de los empleados particulares.

Todo contrato de trabajo puede ser colectivo o individual. El **contrato individual** debe contener, en primer lugar, los datos que identifiquen a las partes. En segundo lugar, la determinación del trabajo a desarrollar (1); en tercer lugar, la remuneración y forma de pago; por último, se indicarán los beneficios que suministre el patrón o empleador.

El **contrato con obreros** contiene además una cláusula relativa a la duración y división de la jornada de trabajo (2) y otra sobre el plazo del contrato, que en ningún caso puede exceder de un año, salvo que se trate de servicios que requieren conocimientos especiales, en cuyo caso el plazo máximo del contrato será de cinco años.

El **contrato de empleados particulares** contempla una estipulación sobre la forma en que el contrato se entenderá renovado tácitamente (Arts. 6º y 120 del Código del Trabajo).

El **contrato colectivo** se rige por el párrafo II del tíulo II del libro I del Código del Trabajo; tanto el de obreros como el de empleados, con la salvedad que hace el Art. 24 del Código del Trabajo. Según el Art. 19 del

---

(1) La mujer no puede realizar trabajo en minas (subterráneo) ni ocuparse en faenas peligrosas física o moralmente, o superiores a sus fuerzas. (Art. 49 C. del T.)

(2) La ley prohibe a la mujer el trabajo nocturno. (Art. 48 C. del T.)

Reglamento sobre contrato de trabajo, este contrato deberá celebrarse siempre por escrito.

En el **contrato colectivo** se indicarán las profesiones, oficios o industrias que comprenda el lugar o lugares en que ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el plazo de su duración, la forma de prorrogarlo, desahuciarlo o de denunciarlo. El contrato colectivo regirá a los obreros que ingresen al Sindicato con posterioridad a su celebración. (Art. 20 del Código del Trabajo).

SECCION III

DE LA JORNADA DE TRABAJO

75.—**Consideraciones generales.**—La reglamentación de la jornada de trabajo presenta para la mujer obrera o empleada, gran interés, por cuanto abandonado el taller o la oficina la esperan en su hogar otras tareas que cumplir y para las cuales debe reservar tiempo y energías.

"Si la mujer, trabajando con exceso, no se perjudicara más que a sí misma, quizá en rigor fuera permitido sostener que el legislador no pueda intervenir; pero no es esa la situación". (1)

En efecto, la fatiga nerviosa y física del trabajo, sumada al correteo desesperado de la fábrica al hogar, va relajando poco a poco el organismo de la asalariada, apareciendo en los hijos que procree más tarde, el estigma del raquitismo o la degeneración. Las generaciones así concebidas y lanzadas a un trabajo agotador no pueden ofrecernos un porvenir muy halagador para la raza.

Es, pues, indispensable dar a la madre un justo descanso para su organismo fatigado, y no sólo a la madre de hoy, sino a la madre de mañana y a la juventud entera trabajadora.

Tras largos años de palpar las dolorosas consecuencias de la libertad legal, en esta materia, las naciones comenzaron a reglamentar la jornada de trabajo de las mujeres y la restringieron a un horario más razonable. Fueron estas leyes los balbuceos de la legislación obrera. Hoy día la reglamentación especial de la jornada de trabajo es considerada como una etapa histórica que el desarrollo alcanzado por el Derecho del Trabajo ha logrado sobrepasar, conquistando una jornada más reducida y uniforme para todo asalariado.

Desapareciendo las prolongadísimas jornadas, se ha hecho innecesaria la reglamentación especial para la mujer de una jornada corta. Este movimiento se observa en casi todas las legislaciones del mundo.

Respecto a la jornada extraordinaria o de horas suplementarias, existe en general la tendencia a restringirla para las mujeres y a concederla a los hombres, en atención a que el exceso de trabajo afecta más profundamente el organismo femenino que al masculino, con las consecuencias que de toda jornada excesiva hemos anotado.

Económicamente, las jornadas muy largas no son convenientes. El individuo se desgasta inútilmente y el trabajo que rinde en las últimas horas de la jornada es deficiente y muy lento. Además, la fatiga nerviosa, causa de los dos defectos anteriores, deja incapaz al operario para evitar los accidentes del trabajo, como lo comprueba la estadística que arroja un mayor porcentaje de accidentes en las últimas horas de la jornada. Y esto que puede apreciarse objetivamente en el trabajo de un operario sucede en todo orden de cosas: al empleado que trabaja intelectualmente, como al conductor de vehículos, o como a una operaria costurera.

---

(1) Pic, Ob. cit., Pág. 481.

Tan grave como el accidente es el entorpecimiento mental, verdadera enfermedad profesional, que afecta al asalariado que durante doce o mas horas está frente a la máquina, al mostrador, al papeleo de oficina, hoy, mañana y todos los días de la vida.

Felizmente se ha reaccionado contra las jornadas excesivas y hoy día las jornadas corrientes son de 48 horas y 40 horas. Hubo épocas en que para disminuir la desocupación, algunos países redujeron más las jornadas y establecieron turnos. Hoy día, ante el temor de una guerra próxima algunos países han abandonado las jornadas cortas para industrias que indirecta o directamente dicen relación con la guerra.

76.—**Jornada máxima.**—Nuestro Código del Trabajo no contiene disposiciones especiales para la jornada de trabajo femenino; se aplican las mismas reglas a ambos sexos. Unicamente cabe recordar que el trabajo nocturno está prohibido a la mujer, y que su jornada diaria debe terminar a las 20 horas y comenzar a las 7 horas, por que el período intermedio es "noche", según el Art. 48 del Código del Trabajo.

Chile ratificó la Convención de Washington sobre jornada de 8 horas, por un decreto ley de 10 de agosto de 1925.

El Art. 24 del Código del Trabajo establece la **jornada máxima ordinaria** de trabajo en **8 horas diarias y 48 semanales** para obreros, y el Art. 125 la fija a los empleados particualres. En los casos que indica el Art. 46, estos empleados trabajan 56 horas como jornada ordinaria.

Se prohibe el trabajo de los obreros fuera de las horas que se señalan en el Reglamento interno de la empresa, salvo en los casos previstos por los artículos 27 y 28 sobre jornada extraordinaria. (1)

La asalariada que ocupe puestos de vigilancia, de dirección o de confianza, la que desarrolle labores discontinuas o que requieran la sola presencia y la que desempeñe funciones que por su naturaleza no estén sometidas a jornada de trabajo, no podrá regirse por el Art. 24 que establece la jornada máxima ordinaria de trabajo. (2) Sin embargo, este personal no podrá permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de su trabajo y tendrá dentro de la jornada un descanso no menor de una hora.

Entre los empleados particulares, los Gerentes, Administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata, quedan excluídos de la limitación de jornada. Igualmente, los empleados en labores agrícolas cuyas funciones no sean meramente de oficina; los agentes comisionistas, cobradores y demás empleados que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. Y por razones que fácilmente pueden comprenderse, no se regirán por las disposiciones sobre duración del trabajo los empleados que presten sus servicios en su propio domicilio, siempre que sea distinto del domicilio del empleador, y los que presten servicios a distintos empleadores. Tienen jornada de 56 horas semanales los empleados de empresas de telégrafos, teléfonos, luz, agua, teatros,tranvías y otras actividades, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso y los empleados deban mantenerse constantemente a disposición del público.

La jornada de 48 horas es frecuentemente distribuída en seis jornadas diarias de 8 horas, y la de 56 horas, en 9 horas 20 minutos diarios. (Art. 110 y 133 del Código del Trabajo).

---

(1) Art. 32 C. del T.
(2) Art. 25 C. del T.)

La jornada puede ser alterada como lo indica el Art. 128 del Código del Trabajo a efecto de obtener un día con jornada más corta, generalmente se adopta la víspera del reposo dominical. No podrá sobrepasarse el máximo semanal ni exceder la jornada en más de una hora o de 40 minutos en su caso. (Art. 128 del Código del Trabajo).

El Art. 26 permite a los obreros una hora de exceso con el mismo objeto, dentro del marco de las 48 horas semanales.

Los obreros agrícolas se regirán por las normas generales en lo que no sean incompatibles con las labores agrícolas; y en cuanto a la duración del trabajo, el inciso final del Art. 76 dice que "no estará sujeta a horario sino que será determinada por la naturaleza de la labor, región, etc."

Todo este conjunto de disposiciones es aplicable a la mujer como al varón, por no existir para ella una disposición especial.

77.—**Legislación extranjera.**—Ya en el Tratado de Versalles, en la Carta Magna del Trabajo, se estableció la jornada de ocho horas como aspiración internacional. En 1919 se celebró en Washington una convención que limitó a ocho horas diarias la jornada de los obreros de ambos sexos en la industria. (48 horas semanales).

Esta convención ha sido ratificada por 23 estados, hasta junio de 1938. En forma absoluta por 18, entre los cuales está: Argentina, Chile, Colombia, Cuba, República Dominica, Nicaragua y Uruguay; en forma condicional ha sido ratificada por algunos estados europeos de los que no nos ocuparemos.

En 1930 se celebró otra convención limitando la jornada en el comercio. Fué ratificada por nueve estados en forma absoluta: Chile, Cuba, Méjico, Nicaragua y Uruguay, entre ellos.

Argentina, inspirada en los principios de la Convención de Washington, reglamentó en la Ley 11317 de 1924, la ocupación de mujeres. Dice el Art. 5 de la ley citada: "No podrá ocuparse en la industria y comercio a mujeres mayores de 18 años durante más de 8 horas diarias o 48 semanales".

Posteriormente, por ley de 12 de septiembre de 1929, ha fijado en 48 horas semanales y 8 horas diarias, la jornada para ambos sexos.

El Art. 8 de la Ley 11317 establece la prohibición de "encargar la ejecución a domicilio de algún trabajo a mujeres y menores de 18 años ocupados en algún local u otra dependencia de la empresa". Esta disposición es sumamente interesante por cuanto evita que fuera del marco de la ley, se prolongue la jornada de trabajo lejos del taller y por tanto, de la vigilancia de los inspectores. Creemos que su cumplimiento sea difícil, por cuanto juegan intereses que se complementan: el del obrero, tentado por obtener un poco más de dinero, y el del patrón, que aprovecha mejor cada jornada. Su eficacia depende sólo del cuidado que en su cumplimiento pongan los inspectores.

Las industrias insalubres tienen una jornada de 6 horas para ambos sexos, siendo susceptibles de derogaciones permanentes para el personal masculino. El personal femenino puede también trabajar más de 8 horas diarias pero siempre que no se exceda del máximum de 48 horas semanales.

Colombia fijó en 1934 la jornada máxima de los empleados particulares en 8 horas. La jurisprudencia ha extendido esta jornada a los obreros.

Méjico, Perú y Uruguay han adoptado la jornada de 8 horas diarias. Salvador, es el único país en Sudamérica que contempla una diferencia de jornada por razón de sexo. Una ley de 1927 fija a los establecimientos comerciales sin excepción la jornada del personal masculino en 8 horas diarias y la del femenino en 7 horas. Una ley de 1928 aplicable a empresas

industriales y comerciales (transportes), fijó para ambos sexos la jornada de 8 horas; posteriormente un decreto estableció que esta ley no tenía ningún efecto sobre la aplicación de la ley de 1927. La ley de 1928 no admite ninguna prolongación de jornada para el personal femenino, en cambio las permite para el masculino en casos particulares.

78.—**Las horas suplementarias.**—En esta materia se advierte en la mayoría de los legisladores sobre trabajo de la mujer, una gran precisión y restricción en su otorgamiento. En general puede observarse una tendencia a restringir las horas suplementarias en el personal femenino y a concederlas en el masculino.

Se permite trabajar a las mujeres en horas suplementarias, en caso de gran urgencia y siempre previa autorización competente. También se advierte en la mayoría de las legislaciones una menor prolongación de jornada para la mujer que para el hombre. Se conceden pausas de reposo antes de iniciarse el período suplementario (medida que sería muy conveniente adoptar para ambos sexos y que aumentaría el rendimiento del asalariado).

Algunas legislaciones conceden o deniegan las horas suplementarias en consideración a la edad de la operaria; comúnmente no se dan a las menores de 18 años. Legislaciones hay, que atienden a si la mujer corre con la atención de un hogar, para conceder o no un horario suplementario. Se trata en estos casos de no entorpecer las faenas del hogar.

Una remuneración especial de estas horas extraordinarias de trabajo, es casi universalmente adoptada.

En nuestro Código del Trabajo, las horas suplementarias son las que exceden del límite de la jornada ordinaria (45 o 56 horas según los casos), y las que se trabajan los días domingos y festivos. (1)

Son denominadas horas extraordinarias y se pagan con un 50% de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. (2)

Podrá excederse la jornada ordinaria, dice el Art. 27 del Código del Trabajo, pero sólo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena; cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando se deba impedir accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. Como puede verse, es una derogación temporal al Art. 24 que señala la jornada de 48 horas semanales.

Debe tenerse presente que a la mujer se le prohibe el trabajo de cualquier clase, entre las 20 y las 7 horas, con excepción de aquellas industrias en que solo trabajen miembros de una misma familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

Las horas suplementarias pueden ser objeto de una convención de parte del patrón y del obrero o de parte del empleador o del empleado. Se trataría de una derogación permanente a la jornada ordinaria, que deberá pactarse por escrito. Sólo podrá efectuarse esta jornada en casos especiales que calificará la respectiva Inspección del Trabajo, y no podrá exceder de un máximo de dos horas por día.

La especificación de la clase de trabajo es importante, por cuanto no podrán acordarse horas extraordinarias en faenas que dañen la salud del obrero. (3)

---

(1) Arts. 322 y 128 del C. del T.; 127, en relación con el Art. 126 del mismo Código.
(2) Arts. 28 y 134 del C. del T.
(3) Art. 28 C. del T.

En resumen, encontramos en nuestra legislación una contravención a la Convencion Internacional del Trabajo de Washington (1), porque el artículo que comentamos viene a autorizar una jornada de 10 horas, que si bien se remunera con jornal suplementario y sólo se concede en ciertos casos, viola el principio de que la jornada extraordinaria sólo puede tener lugar en caso de urgencia. Entre nosotros se admite un pacto.

El Art. 131 del Código del Trabajo establece la facultad de pactar por escrito el exceso de trabajo sobre la jornada ordinaria de los empleados particulares. Pero aun con remuneración extraordinaria, no podrá exceder de 10 horas el total de la jornada de trabajo.

80.—**Del reposo.**—La reglamentación del reposo reviste tanta o mayor importancia que la reglamentación de la jornada de trabajo y están ambas tan relacionadas, que bien pueden considerarse como dos aspectos de una misma cuestión. De una adecuada disposición de los lapsos de descanso y de una duración de los mismos, fijada en forma científica, depende el mayor o menor rendimiento del trabajador, puesto que se le permite reponer el desgaste de su organismo y dedicar algunas horas a distracciones que lo alejan completamente de las preocupacinoes de su trabajo ordinario.

Podemos distinguir en nuestra legislación varios reposos: algunos se dan dentro de la jornada de trabajo: **reposos intercalados u ocasionales;** después de la jornada de trabajo, el **reposo mínimo no interrumpido,** cuya duración es de 11 horas en la mayoría de las legislaciones. Los **reposos hebdomadarios** o periódicos, generalmente dominicales, que alcanzan a 24 horas y a veces ocupan algunas horas de la víspera; los reposos de los **días festivos,** fijados generalmente en la ley; y un **reposo anual,** que se está abriendo campo en la legislación social.

Nuestro Código del Trabajo, en su libro I, al hablar del contrato para obreros, reglamenta, en el párrafo III, los períodos de reposo.

El Art. 30, dice: "La jornada efectiva de trabajo deberá interrumpirse por uno o varios descansos, cuya duración total no podrá ser inferior a dos horas, durante las cuales todo trabajo será prohibido". El Art. 130 se refiere a los empleados particulares.

"Estos descansos no se considerarán como horas de trabajo para computar la duración de la jornada diaria y se concederán en cuanto sea posible y atendida la naturaleza del trabajo, a las mismas horas para todo el personal ocupado en una misma sección del establecimiento, salvo que existan turnos por equipos diferentes.

Se exceptúan de esta disposición aquellos trabajos con procesos continuos o sometidos en este punto a régimen legal especial".

Debe recordarse aquí que el Art. 25 excepciona a ciertas personas de la jornada de 8 horas, dada la índole misma de las funciones que desempeñan, permitiéndoles trabajar hasta doce horas, y teniendo dentro de esta jornada un descanso mínimo de una hora.

Existen **descansos especiales para lactancia,** pero nos referiremos a ellos en el párrafo sobre protección a la maternidad.

El descanso semanal, está reglamentado en el Art. 322 del Código del Trabajo, que establece que "los dueños, gerentes o administradores de establecimientos comerciales o industriales, como fábricas manufactureras, talleres, oficinas, almacenes, tiendas, minas, salitreras u otras empresas de cualquiera naturaleza, públicas o privadas, aunque sean de enseñanza profesional o de beneficencia, darán un **día de descanso en cada semana a los operarios o empleados** que trabajen bajo su dependencia

(1) Ratificada por Chile en un Decreto-Ley de 10 de agosto de 1925.

El día de descanso será el domingo"...

Además, el Art. 128, al fijar la distribución de los máximos semanales en seis días, hace suponer que el séptimo será de descanso.

Existe también el descanso desde mediodía, la víspera del domingo, establecida en el Decreto-Ley Nº 18.

Al respecto, dice el Art. 323 del Código del Trabajo: "Los establecimientos industriales y comerciales, en los días a que se refieren las disposiciones que anteceden, **deberán permanecer cerrados**, no podrán atender al público ni expender artículos de su giro, y deberán suspender todo trabajo. (1)

Se faculta al Presidente de la República para decretar el cierre obligatorio de los establecimientos comerciales los días sábados después de las 13 horas, hasta el lunes, salvo excepciones que estableciere".

Las excepciones contempladas en la ley se indican en los artículos 326, 327 y 328, que se refieren a faenas impostergables (casos fortuitos, v. gr.) o que revistan el carácter de continuas; en las industrias de estación; y en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa. Un reglamento enunciará los trabajos, explotaciones o establecimientos comprendidos en las excepciones anteriores.

Entre los **días de fiesta** señalados por la ley, el Código del Trabajo, en el artículo 322, inciso final, "declara feriado el día 1º de mayo de cada año, día de la Fiesta del Trabajo".

Por lo que al **descanso anual** se refiere, el artículo 98 del Código del Trabajo disponía un descanso de 7 días por 220 días de trabajo en el año, situación actualmente modificada por la Ley 5402, de 1934, que señala 15 días de feriado para los obreros que hayan trabajado 286 días en el año, y conserva para los que hayan trabajado 220 días y menos de 286, el feriado de 7 días, ambos con sueldo íntegro.

Los empleados particulares gozan también de vacaciones anuales.

Esta es la situación de nuestra legislación sobre reposo, en la que no se observa ninguna diferencia de sexo, siendo aplicables las disposiciones anotadas, tanto a hombres como a mujeres.

81.—**Legislación extranjera.—Argentina** fija un descanso de 2 horas al mediodía, a las mujeres y menores de 18 años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde. (Art. 7º, Ley 11317).

El reposo hebdomadario para ambos sexos es el domingo, y el sábado, a partir de las 13 horas. (Ley 4661 y Decreto 62393). Este reposo es susceptible de derogaciones por parte del personal masculino; en cambio, el personal femenino se encuentra, por regla general, excluído de trabajar el domingo. En ciertos casos se permite este trabajo extraordinario, entre otros, por ejemplo, en los hospitales, sanatorios, clínicas, hoteles, pensiones, etc., etc. (Ley 4661). Algunas provincias tienen reglas diferentes a la ley general.

Méjico.—El Art. 73 de la Ley Federal del Trabajo parece permitir un reposo durante la jornada de trabajo, al decir que: "Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde preste sus servicios durante las horas de descanso y comidas, el tiempo correspondiente a dichos actos le será contado como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo".

El Art. 83 de la misma ley, indica que el Ejecutivo de la Unión y los de las entidades federativas, en su caso, expedirán los reglamentos que

---

(1) Véase Art. 1º del Decretó-Ley 478.

sean indispensables para hacer adaptables los preceptos de este capítulo (1) a las necesidades peculiares de algunas industrias o trabajos, oyendo previamente a los sindicatos de trabajadores y patrones afectados", reglamentos que no aparecen en las últimas colecciones de leyes del trabajo que consultamos (1938) y por lo que creemos que no se han dictado.

El Art. 78 L. Federal establece un día de descanso por seis de trabajo, por lo menos, **con goce de salario íntegro**. Se procurará que sea el domingo. El Art. 80 de la misma ley establece vacaciones anuales cuya duración entrega a las partes, no pudiendo ser inferiores a 4 días laborables cuando se ha trabajado un año, ni a 6 días si se ha trabajado dos años o más.

Perú. El Art. 8 de la Ley 2851 dice que "el trabajo de las mujeres y menores de 18 años tendrá dos horas continuas de descanso al mediodía. Ley que es aplicable a toda clase de ocupaciones por cuenta ajena que realicen mujeres y menores de edad, salvo ciertas excepciones.

El Art. 11 de la misma ley dice: "En todos los establecimientos donde no se suspenda el trabajo los sábados en la tarde, las mujeresy los menores de 18 años que en ellos trabajen, tendrán descanso en los días lunes no feriados, sin que el trabajo pueda exceder de 5 horas en tales días y debiendo iniciar sus labores a las dos de la tarde. El salario del día será igual al salario habitual". (Ley 4239).

La Ley 3010 establece el reposo dominical para ambos sexos, admitiendo diversas derogaciones sólo para el elemento masculino. Igual sucede con las fiestas cívicas que son feriado para hombres y mujeres.

Uruguay. El Art. 18 de la Ley 5350 establece que "el trabajo diurno de los comercios, talleres y fábricas no podrá ser consecutivo por más de 5 horas con un descanso mínimo de 2 horas. No obstante, si las horas consecutivas fueran cuatro, el descanso podrá reducirse hasta una hora y media, siempre que en ello estén de acuerdo obreros y patrones".

Como hemos visto, la reglamentación del reposo está contemplada en casi todas las legislaciones. Hay algunos países como Gran Bretaña y Japón que prescriben en su legislación el reposo periódico solamente a mujeres y a los menores. Sin embargo, el derecho consuetudinario ha beneficiado también a los obreros adultos con estos descansos. En la mayoría de los estados de EE. UU. encontramos la misma situación.

81.—**Del aprovechamiento de las horas libres.**—La reducción de la jornada de trabajo lograda en casi todas las legislaciones del mundo como una aspiración social o como solución a la desocupación tan extendida hace años, ha traído consigo el problema del aprovechamiento de las horas libers del asalariado.

La Oficina Internacional del Trabajo no podía quedar indiferente ante esta cuestión, y en 1924, en la sexta conferencia, se redactó una Recomendación sumamente interesante y muy completa sobre esta materia, y de vastos alcances económicos.

Según el texto citado, debe fomentarse una política de viviendas obreras baratas; el cultivo de parques infantiles para hijos de obreros; creación y fomento de instituciones deportivas; bibliotecas, escuelas técnicas, y en general todo lo que permita utilizar las horas libres de los obreros.

Entre nosotros no existe legislación sobre esta materia; sin embargo, algunas compañías industriales sean extranjeras o nacionales, han adoptado muchas de las ideas de la recomendación y las han hecho una feliz realidad, ofreciendo a sus obreros o empleados, casas, parques, canchas de de-

(1) Capítulo de las horas de trabajo y de los descansos legales.

porte, piscinas, teatros y cines donde se llevan a efecto conferencias y representaciones.

Generalmente las grandes empresas industriales cuentan con un departamento especial de bienestar que controla el funcionamiento de las bibliotecas, escuelas, gimnasios y hospitales que haya hecho construir la respectiva compañía. Estos departamentos existen en el mineral de "El Teniente", en el frigorífico de Puerto Bories (Soc. Explotadora de Tierra del Fuego), en la Cía. Carbonífera, Minera e Industrial de Lota, etc., etc.

SECCION IV

TRABAJO NOCTURNO

82.—**Sus inconvenientes.** — Si perjudicial para obrero e improductiva para el empleador es la jornada demasiado extensa, mucho más perjudicial es la jornada nocturna. Estas consecuencias son particularmente funestas para la mujer y para la descendencia. Así quedó demostrado en las encuestas que muchos países europeos hicieron para fundamentar sus legislaciones sobre trabajo nocturno.

Concluída la jornada nocturna, la mujer vuelve al hogar cuando todos inician sus trabajos, se recoge a un alojamiento estrecho e incómodo donde llegan a requerirla múltiples ocupaciones que reducen peligrosamente sus horas de sueño. Las encuestas y las estadísticas indican un término medio de 4 a 6 horas de reposo para las obreras que tienen jornada nocturna, y los índices de enfermedad, suben en forma alarmante, indicando el "surmenage" producido por la fatiga, excitación nerviosas a causa del alumbrado artificial, como por perturbaciones digestivas.

Por todos estos peligros, el trabajo nocturno, ha sido objeto desde los principios de la legislación obrera, de minuciosas reglamentaciones.

En los Congresos de protección obrera de Berlín (1890) y de Berna (1905) se estudió el problema del trabajo nocturno de mujeres en la industria.

El primer convenio internacional se adoptó en Berna, en 1906, por catorce Estados europeos. Se prohibió en él, el trabajo nocturno de las obreras empleadas en establecimientos cuyo personal fuere superior a 10 obreros (ambos sexos), salvo que se trate de un taller familiar.

La duración del reposo nocturno se fijó en 11 horas consecutivas y la prohibición de trabajo se extendió entre las 22 y las 5 horas. Se permite el trabajo nocturno en casos de fuerza mayor; cuando se trabajen materias susceptibles de alterarse rápidamente y que obliguen a un trabajo inmediato para evitar su pérdida; y cuando se trate de trabajos de estación en circunstancias excepcionales. Se autoriza la reducción del reposo a 10 horas, durante 60 días por año.

Para aplicar esta convención fuera de Europa, el reposo de noche puede ser acortado si tiene una compensación por un reposo durante el día.

Se preveía un plazo de 10 años para la aplicación del reposo nocturno en ciertas industrias determinadas.

La Gran Guerra marcó un retroceso en las conquistas sociales, especialmente en cuanto a la jornada de trabajo. En 1919 se hizo en Washington una revisión de las convenciones anteriores y se adoptó un texto más amplio y preciso que el de Berna. (Convención Nº 4).

El período "noche" se conservó igual, pero se prohibió el trabajo nocturno de la mujer, en todo establecimiento industrial, sin distinguir el número de obreros que ocupe a excepción de los talleres familiares.

Aquellos países de clima caluroso pueden autorizar el trabajo nocturno de las mujeres, si en el día cuentan con un reposo compensador.

Para India y para Siam se autoriza el trabajo nocturno en aquellos establecimientos señalados por ley nacional. Se conservan las derogaciones temporales a la jornada nocturna.

La Convención Nº 41, de 1934, vino a aclarar algunas dudas sobre la situación de las mujeres que ocupan puestos de dirección que impliquen responsabilidad, y que no realicen normalmente un trabajo manual. La Convención no los incluye en la prohibición de trabajo nocturno.

Esta Convención completa el concepto "noche", permitiendo extenderlo entre 23 y 6 horas (en vez de 22 y 5 horas), en casos excepcionales que afectan a trabajadores de ciertas industrias o de ciertas regiones, previa consulta de los organismos competentes.

Existe además la Recomendación Nº 13, que propicia la aplicación a las mujeres ocupadas en empresas agrícolas de un reposo mínimo de 9 horas consecutivas, si es posible.

83.—**Reglamentación de nuestro Código.**—El Art. 48 del Código del Trabajo "**prohibe a los menores de 18 años y a las mujeres todo trabajo nocturno en establecimientos industriales,** que se ejecute entre las 20 y las 7 horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de una misma familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

Exceptúanse de esta prohibición a los varones mayores de 16 años en las industrias que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche".

Chile ratificó el 8 de octubre de 1931, la Convención de Washington sobre trabajo nocturno.

No existe en nuestra legislación, una reglamentación general sobre trabajo nocturno. Al no prohibirlo en forma expresa para los hombres, se entiende permitido en forma tácita.

El trabajo de noche fué reglamentado en la industria del pan y similares. (Arts. 342 a 344 del Código del Trabajo).

Sobre trabajo nocturno existe el dictamen Nº 1749, de 12 de marzo de 1934, de la Inspección del Trabajo, relativo a las operarias de teléfonos. A estas operarias les es permitido el trabajo de noche porque la prohibición del Art. 48 se refiere a las obreras y no a las empleadas particulares. Reuniéndose las circunstancias que indica el Art. 126 del Código del Trabajo, la jornada de trabajo de las operadoras de las empresas de teléfonos pueden llegar a 56 horas semanales.

La terminante prohibición del Art. 48 que hemos transcrito es en la práctica burlada con más frecuencia de lo que pudiera creerse. Ultimamente el Inspector General del Trabajo denunció más de 5000 obreras que trabajan en la actualidad entre las 20 y las 7 horas violando la ley (1). El Art. 90 del Código del Trabajo establece que "las infracciones a las disposiciones de los títulos anteriores serán sancionadas con una multa de cincuenta a mil pesos, que en caso de reincidencia se duplicará, esta sería la única sanción aplicable a las infracciones, ya que no hay una reglamentación especial para ellas. Creemos que para lograr el cumplimiento de la ley debe actuar no sólo el servicio de inspección del trabajo, sino también el propio elemento obrero, consciente de los peligros que una jornada nocturna acarrea. Es cierto que los peligros se aminoran un tanto por el sistema de turnos en los equipos que trabajan de noche (generalmente re-

(1) Ramón Briones.—"La colocación de los obreros y empleados", pág. 24.

novados semanalmente), como hemos podido presenciar en varias fábricas, principalmente de tejidos.

84.—**Legislación extranjera.—Argentina** (20-7 horas, invierno; 20-6, verano); **Bolivia** (21-6 horas); **Brasil** (22-5 horas); **Ecuador** 19-6); **Honduras** (1); **Méjico** (20-6 horas a mujeres y menores de 16 años); **Panamá** (21-5 horas (2); **Perú** (20-7 horas a mujeres y menores de 21 años, a menos que se hayan revelado físicamente aptos para ese trabajo a la edad de 18 años); **Salvador** (19-5 horas); **Venezuela** (19-6 horas, mujeres; 21-6 horas, hombres); prohiben el trabajo nocturno a la mujer. La mayoría de las legislaciones contemplan casos en que se permite el trabajo nocturno de la mujer, generalmente se la autoriza cuando presta servicios en los hospitales, a las enfermeras; a las mayores de 18 años ocupadas en servicios de telefonía y radiofonía; a mujeres que ocupen puestos de dirección. También se permite la jornada nocturna a la mujer, en casos de fuerza mayor, y temporalmente, en aquellos casos que se trate de evitar pérdidas de materias primas o laborar materias inestables.

Méjico contempla en su legislación la jornada "mixta", jornada en que el trabajo se desarrolla parte en el día y parte en la "noche". Las autoridades mejicanas competentes han estimado que la mujer no puede trabajar en esta jornada: "En opinión de este Departamento, el Art. 77 de la Ley Federal del Trabajo dispone clara y terminantemente que las mujeres no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial, y como la jornada mixta por definición comprende dicho trabajo, lógicamente se deduce que no debe ser desempeñada por mujeres. (Of. Nº 9-1937, de octubre 11 de 1933). (3)

Existen países que han ratificado la Convención Nº 4 sobre trabajo nocturno de las mujeres, de 1919, pero que no han dictado su legislación en acuerdo a estos principios.

Digna de mención es la Convención que cinco Estados Centro Americanos reconocen como ley en sus territorios. Guatemala, Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica, prohiben, de acuerdo con esta convención, el trabajo nocturno a las asalariadas, en general, de toda edad. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 7 P. M. y las 5 A. M. Sin embargo de la prohibición, las mujeres mayores de 15 años pueden trabajar en labores propias de su sexo, cuando una ley nacional se lo permita.

SECCION V

DEL SALARIO

85.—**Generalidades.**—Son los problemas originados por el nivel de los salarios los que revisten mayor gravedad e interés en el campo de la legislación obrera.

Todo salario se fija en relación al costo de la vida y de las necesidades primordiales del individuo; sin embargo, son muy frecuentes los casos en que el nivel del salario cae muy por debajo de esto que podríamos llamar mínimo nivel, produciéndose un quebrantamiento de la salud y un relajamiento de la moralidad del obrero a causa de la desnutrición.

---

(1) Honduras dedica un artículo constitucional para prohibir el trabajo nocturno a la mujer en la industria y comercio y no admite ninguna excepción.

(2) La legislación panameña exceptúa a cierto comercio (el de objetos de primera necesidad), de la prohibición del trabajo nocturno; pero sus ventas deberán ser efectuadas por personal masculino exclusivamente.

(3) Of. que aparece en la colección de leyes mejicanas publicadas por Alfonso Teja Zabre. Méjico, 1937, anexo al Art. 78.

Las doctrinas socialistas han criticado duramente el salario, y con mucho fundamento preconizan su abolición. Este mismo objetivo es perseguido por las doctrinas solidaristas y las cooperativistas y por algunas ramas del catolicismo social. Existen otros sistemas que dan diversas soluciones al problema del asalariado, sistemas y doctrinas que han influído notablemente en la gestación del derecho del trabajo moderno, logrando disminuir un tanto la tensión entre patrones y obreros.

La labor más efectiva en esta materia es debida a la actividad de los sindicatos, o sea a la acción de los trabajadores.

La reglamentación legal tiene muy poco desarrollo en materia de salario, quizás si debido a la enorme red de intereses creados que entraban, por desgracia, la mejor intención legislativa. Por el contrario, los contratos colectivos que se han obtenido por negociaciones de las asociaciones profesionales desempeñan un gran papel.

Durante estos últimos años no podemos, sin embargo, lamentarnos de la acción legislativa. Ha intervenido fijando tablas de salarios mínimos, creando organismos que determinan estos salarios o bien declarando obligatorios los contratos colectivos celebrados por organismos profesionales.

La situación del salario femenino, generalmente muy bajo, en comparación con los salarios masculinos y con el costo mismo de la vida, ha sido modificada junto con la del salario general de los obreros.

Pero lo que ha preocupado de preferencia la atención de los legisladores sociales ha sido la suerte del salario de la obrera o empleada casada bajo el régimen de comunidad de bienes. Esta entrada, que en muchos casos era el único sostén de la familia, caía por ley dentro de la sociedad conyugal y era administrada y en la mayoría de los casos, malgastada por el marido vicioso o derrochador.

Actualmente en Europa y en América las leyes se uniforman en el sentido de dar a la mujer que trabaja, sea casada o soltera, la libre disposición de sus entradas.

Algunos países hacen una separación absoluta entre los intereses de ambos cónyuges, estableciendo como regla general el régimen de separación de bienes. Sucede así en Estados Unidos, en la mayor parte de sus Estados, en Italia (Ley de 17 de julio de 1919, que dió a la mujer casada la plena capacidad jurídica).

Otros países confieren en sus leyes poderes de libre administración a la mujer, sobre los valores que entra a la masa común.

Otros, por fin, contemplan dos categorías de bienes: los patrimoniales, que quedan en una especie de comunidad, y los **reservados,** provenientes del ejercicio de una profesión por parte de la mujer, y en cuya administracinó ésta es mirada como separada de bienes. Las legislaciones germánicas tienen este sistema y la nuestra lo adoptó en la Ley 5521, que vino a reformar el antiguo artículo 150 del Código Civil.

Las legislaciones protegen a veces el salario de la mujer soltera reglamentándolo en forma de asegurar siquiera el sustento, otras legislaciones, sin distinguir sexo, señalan la norma de salario igual por trabajo igual, protegiéndolo en forma indirecta.

86.—**Nuestra legislación sobre salarios.**—El Art. 35 del Código del Trabajo, se ha pronunciado por la protección indirecta al ordenar que "en la misma clase de trabajo, el salario del hombre y de la mujer serán iguales".

No encontramos una definición de salario en nuestro Código, pero de su articulado se desprende que es el precio de la fuerza de trabajo, de servicios que paga el patrón o empleador en virtud del contrato de trabajo;

suma fija, independiente del rendimiento económico de la empresa. (Art. 139).

En Chile el salario debe ser pagado en moneda de curso legal, siendo nulo el pago que se haga en otra forma; será efectuado en días y horas de trabajo, en el sitio de la faena y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Se prohibe pagar el salario en lugares de recreo, tiendas, almacenes, pulperías, tabernas o cantinas. Solamente cuando el pago se haga a obreros ocupados en estos establecimientos, podrá hacerse allí. Reglamentación muy acertada que ha tenido en vista los inconvenientes y abusos que se producen al pagar el salario en vales, fichas o bonos canjeables por mercaderías en almacenes de los propios patrones (truck-system).

Los sueldos, salarios, pensiones, comisiones y fondo de retiro de los asalariados son **inembargables**, según resulta de los Arts. 40 y 153 del Código del Trabajo. Sin embargo, las personas que tengan derecho a exigir alimentos, podrán solicitar del empleador, previo decreto judicial, la retención y pago del 50% del salario o sueldo. (1)

La ley protege al salario cuando el empleador cae en quiebra colocándolo entre los créditos de primera clase. En este punto el Código del Trabajo ha modificado el Nº 4 del Art. 2472 del Código Civil que limitaba este privilegio a los últimos tres meses de sueldo. Para la Corte Suprema sólo existe el privilegio por los últimos tres meses, doctrina errónea, pero que ha llegado a sentar jurisprudencia.

87.—**Legislación protectora de la mujer asalariada.**—Nuestros legisladores no pudieron permanenecer indiferentes a la situación de la mujer asalariada, deprimida por la situación de inferioridad en que la colocaba la percepción de salarios ínfimos, frente al varón, que por el mismo trabajo, gozaba de una mejor remuneración. Inferioridad agravada dentro del matrimonio, cuando el marido derrochaba al amparo de las leyes, lo poco que su mujer podía ahorrar o ganar.

Ya en 1907 se dió a la mujer la libre administración de las sumas que depositare en la Caja de Ahorros, y la libre administración y goce de la casa que adquiera. No fué esta, una ley de protección a la mujer trabajadora, sin embargo, puede señalarse como el primer esfuerzo para dar a la mujer facultades de administración.

Donde aparece una modificación clara a los preceptos del Código Civil, es en las leyes 4053 y 4059, sobre contrato de trabajo y empleados particulares respectivamente. En ellas se dispone que la empleada particular y la obrera recibirán sus remuneraciones sin intervención del marido y las administrarán libremente (2). El campo de acción de estas leyes fué muy reducido, puesto que no se comprendían las empleadas públicas, las comerciantes, las profesionales, etc.

En 1925 se dictó el Decreto Ley Nº 328, tendiente a mejorar la situación de la mujer. El Art. 9 del citado decreto, la considera como separada de bienes para administrar y gozar el fruto de su trabajo; pero como la mujer separada de bienes tenía entonces en el Código Civil una capacidad restringida, la mejoría que se produjo no fué apreciable. Por otra parte, se descuidó reglamentar la prueba de los bienes adquiridos, y nada se dijo de su suerte al disolverse la sociedad conyugal.

---

(1) Art. 114, Ley 4059, y Art. 18 de la Ley 4053.

(2) Se trata de bienes que el marido esté o pueda estar obligado a restituir en especie.

En 1931 se dictó el Código del Trabajo que incorporó en su articulado las leyes 4053 y 4059. Por tanto, hoy día, las mujeres casadas y las menores de edad **recibirán válidamente por sí mismas** todos sus emolumentos, según resulta del texto expreso de los Arts. 38 y 123 del Código del Trabajo. Además se faculta a estas personas para administrar libremente estas remuneraciones.

Art. 38: "Los obreros menores de 18 años, de ambos sexos y las mujeres casadas recibirán válidamente el pago sin intervención de sus representantes legales y tendrán la libre administración de sus salarios.

Puede también la mujer casada recibir válidamente hasta el 50% del salario de su marido declarado vicioso, a petición de ella, por el respectivo juez del trabajo. El patrón deberá hacer los descuentos que corresponda.

Igual derecho podrá otorgar el tribunal a la madre, respecto de los salarios que ganen sus hijos menores".

En el título del "Contrato para empleados particulares", se consigna una disposición semejante. Dice el Art. 23: "Los empleados menores de 18 años y las mujeres casadas recibirán válidamente sus remuneraciones sin intervención de sus representantes legales y tendrán la libre administración del producto de su trabajo".

Como se ve, el Código mantuvo incierto el destino del salario devengado por la mujer casada una vez disuelta la sociedad conyugal y no alteró la capacidad dispositiva de la mujer. Esta no podía enajenar bienes raíces ni disponer de ellos si no contaba con la autorización del marido, y previo decreto del juez. (Art. 1754 del Código Civil). Sólo tenía la administración, goce y disposición de los bienes muebles.

Incorporada la mujer a las diversas actividades de la vida económica, se hizo sentir muy pronto la falta de una adecuada reglamentación. Vino a suplir los vacíos, la Ley 5521, de 19 de diciembre de 1934 que modificó el Art. 150 del Código Civil.

Hoy día "la mujer casada de cualquiera edad que desempeñe algún empleo o que ejerza una profesión, oficio o industria separados de los de su marido, se considerará **separada de bienes respecto del ejercicio de ese empleo, oficio, profesión o industria, y de lo que en ellos obtenga,** no obstante cualquier estipulación en contrario; pero si fuere menor de 25 años, necesitará autorización judicial, con conocimiento de causa, para gravar y enajenar los bienes raíces".

Al mismo tiempo que se amplía la capacidad de la mujer separada de bienes, se la equipara a la divorciada perpetuamente. En otro término, esto significa darle a la mujer que trabaja, plena capacidad para administrar el producto de su trabajo: bienes reservados. La única limitación la establece la ley para gravar y disponer de sus bienes raíces; si así no se hubiera dispuesto, tendríamos la anomalía de que la soltera gozaría de menos capacidad que la casada. La ley ha armonizado este punto creando esta limitación.

Para que la mujer tenga este patrimonio reservado es necesario que una vez **casada, ejerza empleo,** oficio o profesión, etc. cualquiera, **lucrativos** y separados de aquellos que desempeñe su marido. Es preciso **que no exista** colaboración entre los trabajos de ambos cónyuges.

No es necesario que durante toda la vida matrimonial la mujer trabaje. Para adquirir la capacidad respecto al fruto de su trabajo, basta tan sólo un momento de ejercicio de la profesión o trabajo remunerado para que aparezca el patrimonio reservado.

Son bienes reservados, no solo el producto del trabajo, sino los frutos que de estos bienes se obtenga y los que con ellos se adquiera.

El dominio de un bien reservado y la capacidad de la mujer corresponde probarlos a quien los alega. Dice el inciso 4º del Art. 150 del Código Civil: "Incumbe a la mujer acreditar tanto respecto del marido como de terceros el origen y dominio de los bienes adquiridos en conformiadd a este artículo. Para este efecto podrá servirse de todos los medios de prueba establecidos por la ley". El único medio probatorio que no se admite es la confesión de los cónyuges. En realidad, siendo el origen de los bienes reservados, el trabajo de la mujer, para acreditar en un bien tal calidad, deberá probar que ejerce o ejerció una profesión, empleo, oficio, etc. separados de los de su marido y que el bien lo adquirió en el ejercicio de esa actividad o con la remuneración que por ella obtuvo. La prueba de estos hechos es realizable por todos los medios probatorios.

El inciso 50 del Art. 150 dispone que "los terceros que contraten con la mujer quedarán a cubierto de toda reclamación que pudieren interponer ella o el marido, sus herederos o cesionarios, fundada en la circunstancia de haber obrado la mujer fuera de los términos del presente artículo, siempre que no tratándose de bienes comprendidos en los artículos anteriores, 1754 y 1755 (1) se haya acreditado por la mujer, mediante instrumentos públicos o privados, a los que se hará referencia en el instrumento que se otorgue al efecto, que ejerce o ha ejercido un empleo, oficio, profesión o industria separados de los de su marido".

En esta forma protege la ley los intereses de terceros que contraten con la mujer, haciendo de los bienes reservados una institución utilísima al desarrollo económico del país.

La Ley 5521 rige en Chile desde el 19 de diciembre de 1934, para todas las mujeres casadas, cualquiera que sea la fecha de su matrimonio. Las casadas antes del 16 de marzo de 1925, fecha del Decreto Ley 328, estarán sometidas al actual Art. 150, pero sólo respecto de los bienes que hayan adquirido desde el 16 de marzo de 1925 hacia adelante. Esto es sin perjuicio de los actos celebrados con arreglo al Decreto Ley 328. (Art. 2º transitorio de la Ley 5521).

Podríamos anotar otras medidas protectoras del salario en nuestra legislación, a pesar de no ser encaminadas directamente al amparo del salario ganado por la mujer. Así vimos que el Art. 38 del Código del Trabajo que la mujer casada puede recibir válidamente hasta el 50% del salario de su marido declarado vicioso, a petición de ella, por el respectivo juez del trabajo. El patrón deberá hacer los descuentos que correspondan. Estas medidas van directamente a proteger la familia obrera. Existen dos sentencias al respecto: sentencia del 2º Juzgado del Trabajo de Valparaíso; R. del T Nº 2, de 1934 y Sentencia de 30 de abril de 1934, Juzgado del Trabajo de Chañaral. En esta última se establece que, comprobado en autos el completo abandono en que el marido ha dejado a su esposa e hijos pequeños, procede la entrega a la mujer de la mitad del salario que devenga su marido.

Un derecho semejante corresponde a la madre para solicitar la entrega del salario de sus hijos menores.

88.—**Legislación extranjera.**—Colombia y Perú firmaron en 1934 un Acta adicional al Protocolo de Paz, Amistad y Cooperación, que en su Art.

---

(1) Se trata de bienes que el marido esté o pueda estar obligado a restituir en especie.

17 contiene una declaración en el sentido de adoptar el principio de salario igual por trabajo, sin distinción de sexo.

Argentina ha reglamentado los bienes reservados de la mujer casada, por ley de 22 de septiembre de 1926.

Brasil adoptó el principio de salario igual por trabajo igual, primero en un decreto y posteriormente en el Art. 121 de la Constitución de 1934. Los bienes reservados fueron creados también en la legislación brasilera.

Cuba, Méjico, Perú y Venezuela contemplan en su legislación la igualdad de salarios para ambos sexos cuando se efectúa un trabajo igual. Ecuador, Venezuela y Perú reglamentan los bienes reservados de la mujer casada. Méjico permite fijar libremente a las partes el monto del salario, que no podrá ser inferior al salario mínimo. A trabajo igual corresponde salario igual.

89.—**Generalidades sobre salario mínimo.**—Si el bajo salario es perjudicial e injusto, desde cualquier punto de vista que se observe, para el obrero, mucha mayor trascendencia social tiene el salario bajo en la mano de obra femenina. Bien conocidas nos son las consecuencias de una tal explotación para repetirlas aquí. Plumas más diestras han trazado en diversas ocasiones los tristes cuadros de miseria popular.

Desde la Revolución Francesa se viene señalando la obligación de pagar un salario que satisfaga las necesidades más inmediatas del individuo. Durante los años que siguieron a la revolución aparecieron aquí y allá profesores universitarios, sociólogos, instituciones culturales y sobre todas ellas la grandiosa y desinteresada prédica de la Iglesia, consignada en la Encíclica Rerum Novarum y en las posteriores, luchando por mejorar los salarios irrisorios del obrero.

La undécima reunión de Ginebra, celebrada el 30 de mayo de 1928, adoptó un Convenio sobre institución de métodos para fijar salarios mínimos en aquellas industrias mal remuneradas, partes de industrias, y en particular en aquellos trabajos dados a ejecutar a domicilio. La convención Nº 26 no contiene ninguna referencia a la situación de la mujer; sin embargo, en la Recomendación anexa se señala la necesidad de reglamentar los salarios mínimos en aquellas industrias o partes de industrias que ocupen mujeres.

Entre las medidas que se indican está la creación de consejos de industrias, con acceso de representantes obreros femeninos, cuando se trate de establecimientos que ocupen mucha mano de obra femenina.

En cuanto a la fijación misma de las tasas de salario mínimo, la Conferencia ha expresado que los organismos deben asegurar un nivel de vida conveniente, o sea, se tiende al salario vital. Para la fijación del monto del salario, se recomienda inspirarse en las tasas de salario pagadas a obreros suficientemente organizados y que hayan logrado concertar contratos colectivos, eficaces: método de comparación.

Si esta base de comparación no existiese sería preciso atender al nivel corriente de salarios del país o de la localidad respectiva.

Se recomienda la revisión de los tipos de salarios mínimos fijados, por los organismos encargados de su determinación, cuando así lo deseen los obreros o los patrones.

Teniendo en vista una protección eficaz del salario de los obreros, la recomendación se pronuncia por la publicidad de los tipos de salario en vigencia, por parte de las empresas; por el fortalecimiento del control oficial sobre los salarios pagados a los obreros que trabajan a domicilio y la obligación de suministrarles cartillas de salarios efectivamente pagados por la empresa,

Se recomienda el establecimiento de sanciones a la infracción de los tipos en vigencia, y medidas preventivas de estas infracciones.

En el apartado B. de la Recomendación, se llama la atención sobre el principio de salario igual sin distinción de sexo para un trabajador de valor igual, ya consagrado en el Nº 41 del Art. 427, Carta Magna del Trabajo, en el Tratado de Versalles.

Nuestro Gobierno ratificó la Convención Nº 26, de 31 de mayo de 1933.

Los principios establecidos en la Convención y en la Recomendación que hemos expuesto brevemente, han guiado los pasos de las legislaciones dictadas posteriormente.

Se ha observado que la acción legislativa sólo tiene resultado eficaz, aunque lento, en materia de fijación de salarios mínimos, cuando existe una organización defectuosa de la producción. No logra estos resultados en aquellas industrias en que el salario es insuficiente por la naturaleza misma de la empresa.

Así, si la producción es baja y se trata de aumentar los salarios, el precio de los artículos sube y dejarán de tener colocación en el mercado. La acción legislativa no logra en este caso un resultado positivo.

Pero donde es verdaderamente útil la acción de la ley, es en aquellos casos en que la baja del salario se debe a un exceso de mano de obra que acepta condiciones inferiores de trabajo.

Para lograr un justo salario mínimo deberían tenerse presentes, la edad, capacidad de trabajo, necesidades vitales físicas o intelectuales, múltiples circunstancias personalísimas del obrero, que escapan a la ley y que no pueden ser entregadas a la conciencia de los empresarios. El primer paso de la legislación hubo de limitarse a fijar una tasa mínima bajo la cual los salarios no pudieran descender, pero sí subir cuando las partes acordaren.

La legislación sobre salarios mínimos presenta mucha importancia en la industria a domicilio, donde los salarios son bajísimos, y donde las posibilidades de una acción de parte del asalariado (en su gran mayoría mujeres) es casi nula, debido al aislamiento mismo del trabajo y a la mala organización de la acción sindical entre este elemento obrero. También puede anotarse como causa del bajo salario de las obreras, la competencia que entre ellas mismas se hacen cuando ofrecen sus servicios en distintas condiciones económicas. Para algunas el salario les costeará paseos y lujos y como porque tienen otra entrada, pueden ofrecer la mano de obra muy bajo del mínimo vital, perjudicando a tantas otras para quienes el salario es su único sostén.

Quizá si la falta de especialización profesional sea una causa de los bajos salarios de la mujer. Toda mujer entra a trabajar cuando existe una necesidad que la empuja, en cualquier época de la vida, y esta misma necesidad la hace adaptarse a cualquier trabajo y realizarlo con una eficiencia media. El hombre es un trabajador profesional, la mujer lo es de ocasión. Sólo en aquellas labores que aprendió de pequeña en la escuela del hogar, y que son las de costura, economía doméstica, etc., rinde a veces la eficiencia de un obrero especializado. Al no rendir un trabajo igual al del hombre, su salario tiene que ser inferior, por lo tanto, dicen los sociólogos, es injusto conceder el mismo salario mínimo a un hombre que a una mujer. Sin embargo, como las capacidades de los individuos no son iguales, todos los obreros no podrían percibir un salario mínimo general, sino que cada uno debería tener su salario mínimo; lo que es absurdo. Creemos que el salario mínimo, tanto para hombres como para mujeres debe estar en

relación con el trabajo producido pero sin que pueda bajar de un mínimo vital común a ambos sexos.

El bajo salario de la mano de obra femenina tiene una débil compensación en la mayor cantidad de mujeres que se ocupan, preferidas por razón de economía.

90.—**Legislación chilena sobre salario mínimo.**—Las disposiciones sobre salario mínimo se encuentran en el Código del Trabajo, y en leyes especiales que lo reglamentan para ciertas industrias (v. gr.: la Ley 5350 de 1934, ley que crea la Corporación de Ventas de Salitre y Yodo, concede participaciones en las utilidades de la industria a obreros no sindicados y fija salario mínimo para la industria salitrera).

El Art. 43 del Código del Trabajo establece el salario mínimo para los obreros, y dice textualmente: "En las industrias en que esté determinado el salario mínimo no se podrá estipular una remuneración inferior a él, y el obrero que recibiere un salario inferior al mínimo fijado, tendrá derecho a reclamar el saldo".

Nuestro código define el salario mínimo como aquel que no es inferior a los dos tercios ni superior a los tres cuartos del salario normal o corriente, pagados en la misma clase de trabajo, a obreros de las mismas aptitudes o condiciones, y en la ciudad o región en que se ejecute. (Art. 44).

"Para la fijación del salario mínimo, en cada industria se designará una Comisión Mixta de patrones y obreros de la respectiva industria. Esta Comisión será presidida por un Inspector Provincial, y por el Gobernador en los Departamentos; servirá de secretario un Inspector del Trabajo.

Un reglamento especial determinará el funcionamiento de esta Comisión y las formalidades para la fijación del salario mínimo.

En la Comisión del salario mínimo, si faltare el patrón, será reemplazado por el Alcalde de la Comuna". (Art. 44, inc. 2º, 3º y 4º).

Existe un reglamento sobre Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Salarios Mínimos por Decreto Nº 276 de 12 de septiembre de 1932.

En líneas generales podemos decir que este decreto faculta al Inspector del trabajo de más alta graduación en cada Departamento, para que, actunado dentro del territorio de su jurisdicción, requiera a patrones y obreros la fijación de salarios mínimos, por oficios y dentro de cada rama o clase de industria, cuando estime exiguo o insuficiente los jornales. Los patrones y los obreros pueden por su parte, solicitar de los inspectores del trabajo la fijación del salario mínimo. (Art. 3).

"No obstante, en aquellas industrias o ramas de industrias en que las tasas de salario sean aplicables a empleados y obreros, deberán constituirse Comisiones Mixtas integradas por dos empleados y un obrero o dos obreros y un empleado, según sea el número de asalariados que predomine entre los elementos afectos a los tarifados de sueldos o salarios mínimos". Este inciso fué agregado por el Decreto Nº 182, de 25 de feberro de 1939.

Los articulos siguientes del Reglamento, se refieren a la formación de las Comisiones Mixtas.

En el Art. 8 se hace obligatoria para todos los patrones de la rama o clase de industria, las resoluciones que adopte la Comisión Mixta.

El presidente de la Comisión procurará que el jornal mínimo se fije por acuerdo directo entre las representaciones patronal y obrera. Si se lograre acuerdo, se levantará acta, en la cual se consignarán los salarios acordados; acta que quedará depositada en la Inspección del Trabajo que corresponda. En el acta en que se fije el salario mínimo, se consignará la

fecha de la vigencia de los acuerdos que se adopten y la duración de los mismos (no podrá exceder de un año).

El salario mínimo se establecerá por jornales, horas, piezas, tareas, etc. según las condiciones de la industria o trabajo que ha de efectuarse. (Art. 45 del Código del Trabajo).

La situación de los empleados particulares se encuentra regida por la Ley 6020 de 8 de febrero de 1937.

Según su texto, ningún empleado particular podrá recibir una remuneración inferior al sueldo vital. A continuación define éste como aquella "remuneración necesaria para satisfacer las necesidades indispensables de la vida del empleado, alimentación, vestuario y habitación; y también las que requiera su integral subsistencia". En estas últimas quedan comprendidas las necesidades de orden cultural, de recreo y de esparcimiento.

En el Art. 2º de la ley se autoriza la fijación de sueldos vitales disminuídos, cuyo objeto es evitar el desplazamiento de las personas que lo gozan, en caso de concedérseles el sueldo vital completo. **El sueldo vital se reduce** hasta un 50% para los menores de 18 años y para los mayores de 65 cuando la inspección General del Trabajo (asesorada de un facultativo) estime que su capacidad de trabajo se encuentra manifiestamente disminuída. También para los lisiados física y mentalmente.

El sueldo vital se reduce hasta un 30% para los menores de 21 años y mayores de 18, siempre que se inicien en un empleo en calidad de aprendices.

La rebaja de sueldos queda entregada a la voluntad de las partes, estipulada en el contrato, así como la determinación del porcentaje de disminución, no pudiendo exceder los límites legales.

Se pueden fijar **sueldos vitales inferiores** a los normales: 1º a los empleados que presten sus servicios a industriales o comerciantes que tengan un activo no superior a $ 25.000 y una producción o venta mensual no superior a $ 9.000; 2º a los profesores y empleados de las escuelas primarias gratuitas y de establecimientos de beneficencia y asistencia; y 3º a los mayordomos o cuidadores de citées o conventillos destinados a habitaciones y que vivan en ellos.

Se crea también el **sueldo vital proporcional**, para empleados que trabajan a varios empleadores o a un empleador, menos de 24 horas semanales. Su sueldo será establecido en proporción a las horas de trabajo que dediquen a sus respectivos empleadores. Aquellos empleados que trabajan más de 24 o simplemente 24 horas semanales, tienen derecho al sueldo vital íntegro. Existen dictámenes al respecto que confirman esta opinión.

Pero si fuere imposible determinar el tiempo que el empleado dedica a cada uno de sus empleadores, éstos se distribuirán el sueldo o la parte del sueldo vital en su caso por acuerdo entre ellos, y si no hubiere acuerdo serán responsables por partes iguales.

91.—**Legislación extranjera.—Argentina** ha establecido un sistema de salarios mínimos aplicable a hombres y mujeres, en todas las provincias federales, por la Ley 10505, de 1918. Posteriormente, una ley de 1937 se refirió al salario mínimo de trabajadoras adultas.

Bolivia tiene desde 1937 una ley sobre salario mínimo aplicable a hombres y mujeres. Existe una tasa única, fijada expresamente sin distinción de sexo, para los empleados y obreros señalados por la ley. En caso que las mujeres ejecuten un trabajo que demanda un esfuerzo menor que el ejecutado por los hombres, la tasa mínima es inferior.

Cuba presenta en materia de salarios mínimos, una dualidad de legislación: el Decreto Ley 598 de 1934 sobre Trabajo de Mujeres en la Indus-

tria, y el Decreto Ley 727 del mismo año, que crea una Comisión de Salario Mínimo para la Industria y el Comercio.

El primer decreto prevé la creación de una Comisión de Salario Mínimo en la industria a domicilio; legislación que se aplica a ambos sexos. La legislación especial para mujeres está contemplada en el Art. XXIV del Decreto 598, que reglamenta provisoriamente los salarios femeninos en la industria a domicilio, en espera de una legislación general.

Ecuador legisla para ambos sexos en materia de salario mínimo: Ley de 1936. Fija las tasas por categoría de trabajadores (aprendices, obreros, obreros calificados) de la industria textil. Todo obrero de esta industria es admitido, sin distinción de sexo, a las pruebas prescritas para la clasificación dentro de la categoría de trabajadores calificados.

Un decreto de 1937 sobre salarios mínimos de obreros manuales y de obreros agrícolas, fija las tasas por sexo: las obreras reciben dos tercios de la tasa masculina.

Méjico.—Los salarios mínimos son fijados en Méjico sobre la base de igualdad entre los dos sexos: a trabajo igual, salario igual. Una circular ministerial aseguró a las mujeres la igualdad de tasa con los hombres (1938).

Existen diversos contratos colectivos sobre salarios mínimos, hechos obligatorios por decreto v. gr.: en la industria de la lana.

El Art. 99 de la Ley Federal, define el salario mínimo como aquel que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, **considerándolo como jefe de familia,** y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas, que disminuyan el costo de la vida.

Una vez instaladas las comisiones de salarios mínimos, estudiarán la situación económica de la región donde se trate de fijar el tipo de salario mínimo, y los diversos géneros de trabajo. Al efecto, deberán recabar toda clase de datos sobre: el costo de la vida, el presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador, las condines económicas de los mercados consumidores, y los datos que consideren necesarios para el mejor desempeño de su cometido.

Así como éstas, se encuentran muchas otras disposiciones de gran espíritu social, en la Ley federal mejicana, pero que no podemos entrar a comentar aquí.

Perú reglamenta los salarios mínimos para hombres y mujeres y salarios mínimos aplicables únicamente a mujeres. En los trabajos de costura a domicilio, reglamentados únicamente para mujeres, el salario de la obrera debe ser a lo menos igual a aquel que ganan las obreras en el taller durante una jornada legal. Cuando el trabajo es remunerado por piezas, la tarea debe ser pagada de manera que la obrera pueda, en el curso de la jornada legal, ganar el salario normal.

92.—**Salario Familiar.**—El salario mínimo nos resuelve el problema individual del obrero, sólo en cierta parte, porque si consideramos la necesidad de formar un hogar como una necesidad individual, el salario mínimo será insuficiente. (mínimo-vital).

El sistema de pago de un salario que cubra las necesidades de la familia en forma decorosa es económicamente irrealizable. El salario familiar absoluto ha debido ser reemplazado por las asignaciones familiares.

El problema del salario familiar o asignación familiar, no es una cuestión que afecte directamente a la mujer. Indirectamente sí que le interesa, por cuanto viene a solucionar un aspecto del problema obrero: el trabajo industrial de la mujer.

La asignación familiar reintegra los hijos al hogar y permite a la mujer volver también a cuidarlos, y a educarlos, y es por ahora uno de los medios más eficaces para salvaguardiar la integridad del hogar obrero, tan amenazado por la industrialización de la vida económica de los pueblos, que arrastra a la usina familias enteras.

SECCION VI

PROTECCION A LA MATERNIDAD

93.—**Consideraciones generales.**—Es en esta materia de protección a la maternidad donde encontramos la legislación propiamente protectora del trabajo femenino. Todas las demás disposiciones que hasta aquí hemos visto, tienden a hacer desaparecer diferencias existentes con el personal masculino; o bien son normas que en un principio se dictaron para proteger el trabajo de la mujer, pero que con el progreso de la legislación obrera, se han hecho extensivas a todos los trabajadores (v. gr.: prohibición del trabajo nocturno, jornada máxima, etc.)

Al dictarse la legislación protectora de la maternidad obrera, han debido contemplarse tres intereses opuestos y difíciles de armonizar; el interés de la madre (cual es el de conservar su ocupación cumpliendo su función maternal), el interés de la colectividad (que desea ver aumentarse la población con ciudadanos robustos); y el interés patronal (de pagar salarios bajos para no recargar el costo de la mercadería). Si estos intereses no se armonizan resulta la no contratación o la despedida de la obrera embarazada.

La protección legal presenta diversos aspectos tendientes al mismo fin; conservar las fuerzas de la madre y permitirle cuidar personalmente los primeros meses de vida de su hijo.

Así vemos que se le reduce la jornada máxima, se le prohibe el trabajo nocturno, las faenas penosas o peligrosas que pudieran dañarla o afectar la vida o salud del hijo.

Se le conceden socorros, en dinero, en especies, en medicamentos, etc., etc., gratuitos o pagados; se crean cajas de seguro de maternidad; se dan primas por el primer hijo, bonos de lactancia, etc.; se instalan cantinas maternales, salas cunas, créches y guarderías de niños, jardines infantiles, etc., etc.

94.—**Obra Internacional.**—La Organiación Internacional del Trabajo, se preocupó en su primera Conferencia de Washington de 1919, del empleo de mujeres antes y después del parto. (1)

Las disposiciones de la Convención de 1919 se aplican sin distinción de edad ni de nacionalidad, ni de legitimidad o ilegitimidad de la concepción, a todas las mujeres ocupadas en "establecimientos industriales" (palabra que define la Convención).

Las medidas de protección a la maternidad que se adoptan pueden resumirse en cuatro puntos:

1º—**Un reposo de maternidad** durante las seis semanas que siguen al parto, reposo obligatorio. Un reposo facultativo, de seis semanas, anterio-

(1) Nuestro país la ratificó el 15 de septiembre de 1925.

res al parto, que se concederá previa presentación de un certificado médico que declare que el parto tendrá lugar probablemente en el término mencionado. Estos dos plazos son prolongables; el primero, en caso de sobrevenir a la madre una enfermedad a consecuencia del embarazo o del parto; y el segundo, hasta la fecha real del parto. (1)

2º—**Garantía de conservación del empleo.**—Sin esta medida protectora toda otra legislación sería letra muerta. El Art. 4º de la Convención dice: ..."será ilegal que su patrono, mientra su ausencia no haya alcanzado una duración máxima, fijada por la autoridad competente de cada país, le comunique su despido durante dicha ausencia, o para una fecha tal que el plazo de aviso previo expire en la ausencia arriba mencionada".

3º—**Subsidios de maternidad.**—Se prevén indemnizaciones suficientes para la manutención de la madre y del niño en buenas condiciones de higiene; y cuidados gratuitos de un médico o matrona. El error en que pueda incurrir el médico o matrona no podrá impedir que la mujer reciba los subsidios a que tiene derecho desde el otorgamiento del certificado médico.

Las indemnizaciones vienen a reemplazar al salario y se pagan durante todo el reposo legal (6 semanas antes y 6 semanas después del parto). La cuantía la fija la autoridad competente de cada país y será satisfecha por el Tesoro Público o bien se pagará por un sistema de seguro. En esta forma se evita la despedida de la mujer encinta, por el empleador que no se allana a pagar esta indemnización y se evita la no contratación de mujeres.

4º—**Facilidades para que las madres lacten a sus hijos.**—La Convención de 1919 prevé dos reposos de media hora diaria cada uno, para que la madre lacte a su hijo. (Art. 3, letra d).

En 1921, en la tercera sesión de la Conferencia, se adoptó una recomendación haciendo extensivos a la agricultura los beneficios logrados para las madres que trabajan en la industria y el comercio. En 1936, en vista de la insuficiencia de una simple recomendación, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha comenzado a estudiar un proyecto de convención. (2)

95.—**Licencia por embarazo, parto y enfermedades provenientes, en Chile.**—Nuestro código dedica en el Libro II, el Título III (Arts. 309 a 321) a la protección de las madres obreras. Existe también un Reglamento de Aplicación del Título III del Libro II del Código del Trabajo Nº 349, de 19 de abril de 1934.

El Art. 307 indica el campo de aplicación de las disposiciones sobre protección a la maternidad. Dice que quedarán sujetos a ellas, los establecimientos o empresas industriales o comerciales, sean de propiedad fiscal, municipal, o pertenezcan a una corporación de derecho público o privado. Quedan incluídas las sucursales o dependencias de los establecimientos indicados.

Se obliga a colocar en los lugares visibles de los locales de las empresas señaladas, carteles que contengan el texto del Título que analizamos y el de su Reglamento.

En el Art. 1 del Decreto 349 se obliga al patrón a proporcionar una libreta a las obreras, donde se contendrán las disposiciones legales y reglamentarias sobre protección a las madres obreras y sobre salas cunas.

El Código establece un descanso de seis semanas antes y seis después del

---

(1) Esta relación de la enfermedad deberá probarse con certificado médico. (Art. 4 del Convenio).

(2) Recuérdese que en la Conferencia del Trabajo de los Estados de América, hubo un pronunciamiento en este sentido.

parto, prohibiendo todo trabajo a la mujer encinta que se ocupe en establecimientos industriales o comerciales. Durante el lapso señalado la empleada encinta gozará de sueldo íntegro, derecho que no podrá renunciarse y se ejercerá de acuerdo con las modalidades que determine el Reglamento. (1)

Para hacer uso de este descanso, la empleada deberá presentar al jefe del establecimiento industrial o comercial, un certificado expedido por un médico o matrona, en que se acredite "que el estado de embarazo a que ha llegado, requiere dicho descanso" (2). Este certificado será expedido gratuitamente por médicos o matronas de la Beneficencia o por médicos que perciban por cualquier concepto una remuneración fiscal.

El patrón o empleador deberá conceder a la empleada u obrera el descanso solicitado, inmediatamente que ésta le presente el certificado médico. Le entregará el patrón un documento en que declare que ha suspendido su trabajo a causa del embarazo, y la fecha inicial del descanso. Este documento servirá para que la obrera reasuma el trabajo a su debido tiempo. (Una copia se enviará a la respectiva Inspección del Trabajo).

Si los facultativos se negaren o el patrón opusiere dificultades al otorgamiento de los certificados mencionados, serán sancionados con multa de $ 50 a $ 500, duplicados en caso de reincidencia). (3)

El plazo de reposo por embarazo admite ampliación cuando el parto se produce después del término de seis semanas de reposo previo. El plazo de reposo posterior al parto es susceptible de ampliarse en caso de enfermedad a consecuencia del parto: "producida directamente por el alumbramiento y que le impida trabajar por un tiempo que exceda de seis semanas, a contar desde el día del parto". (Art. 313 del Código del Trabajo).

En caso de tratarse de una empleada particular, si terminado el descanso posterior al parto, continuare enferma, podrá hacer uso de la licencia por enfermedad.

Estas ampliaciones serán solicitadas con certificado de médico o matrona, acreditando los hechos.

Si se produjere un parto prematuro, la obrera gozará un lapso de reposo que podrá llegar hasta enterar el período indicado en el Art. 309 del Código, o sea un total de 12 semanas, previo certificado médico exigido en otras ocasiones. (Art. 3 inc. 2 del Reglamento).

Toda empleada particular goza de licencia con sueldo íntegro desde seis semanas antes del parto hasta seis semanas después de haberse producido. (Art. 162 del Código del Trabajo y 42 del Reglamento 969). Producido el parto, se pondrá en conocimiento del empleador junto con un certificado de médico o matrona. (Art. 2º, inc. 2º del Reglamento 969).

El Estatuto Administrativo de 22 de febrero de 1930, en su Art. 52 otorga a las mujeres encintas que ocupen puestos en la administración pública, reposo de un mes antes del parto y un mes y medio después, con sueldo íntegro. Además se benefician con las licencias generales que se conceden por salud o por motivos personales. (Art. 51 del Estatuto).

Cuando existen motivos de salud, el primer mes de licencia corre con sueldo íntegro, el segundo tiene una rebaja de 25%, el sueldo del tercer mes sufre un 50% de rebaja, los meses siguientes son sin sueldo, hasta completar un año.

Por motivos particulares, se da licencia de un mes, sin goce de sueldo.

---

(1) La obrera goza de medio sueldo. (Art. 310).
(2) Art. 312 del C. del T.—Arts. 309 y 162 del C. del T.
(3) Art. 320 del C. del T., en relación con el Art. 2º y 5º del Reglamento Nº 349, de 19 de abril de 1934.

La Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas acuerda un subsidio en dinero a las madres afectas a los descuentos por la Caja.

En cuanto al profesorado, que es una de las ramas de la administración pública que ocupa mayor número de mujeres, se rige por el Reglamento General de las Escuelas Primarias aprobado por el Decreto Nº 6039, de 19 de diciembre de 1929. En el Art. 163 dispone expresamente que las profesoras encintas podrán solicitar licencia dentro del año escolar por tres meses, con dos meses de anterioridad al alumbramiento. El descuento de sueldo se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes.

96.—**Garantía de inamovilidad.**—El Código del Trabajo contempla la inamovilidad de la mujer embarazada y en parto, en el Art. 310. Esta garantía se extiende durante todo el período de reposo legal, no obstante cualquiera estipulación en contrario. Esta situación está contemplada para la empleada particular en el Art. 49 del Reglamento 969.

El patrón deberá darle a la obrera el mismo trabajo u ocupación que tenía antes del reposo por maternidad, o uno equivalente, siempre que no importe una rebaja de salario y se encuentre dentro de la capacidad o competencia de la obrera. La Inspección del Trabajo está facultada para apreciar si el puesto es o no equivalente.

Además, el Código estableció en el Art. 311 una regla de protección a la obrera embarazada, impidiendo que se burlaran las disposiciones que hemos venido exponiendo: "El patrón no podrá sin justa causa, despedir a la mujer embarazada.

No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo en razón del embarazo.

Se entenderá por justa causa, cualquiera de las causales de expiración enumeradas en el Art. 9 de este texto, con excepción de las señaladas en los Nos. 1, 2 y 4. (1)

Sobre esta materia existe una sentencia del 1er. Juzgado del Trabajo de Santiago. En ella se interpreta el artículo que comentamos en el sentido de que desde el momento que la obrera queda embarazada, aún cuando el patrón y ella misma lo ignoren, según la presunción del Art. 76 del Código Civil, la ampara la disposición del Art. 310 del Código del Trabajo. La despedida de la obrera es un acto nulo y de ningún valor puesto que es un acto que la ley prohibe; debe en consecuencia pagar el patrón a la demandante, los salarios correspondientes a las seis semanas anteriores al parto y a las seis semanas posteriores, debido a que no se ha establecido que la demandante recibiera algún subsidio por este capítulo, de la Caja de Seguro Obrero. Esta sentencia es de fecha 18 de enero de 1933.

97.—**Legislación extranjera.**—**Argentina** tiene una legislación semejante a la nuestra. Concede 6 semanas facultativas, antes del parto, y seis obligatorias después de él. La indemnización a la obrera es de medio salario. Las aseguradas, empleadas u obreras, entre 15 y 45 años de edad gozarán de 30 días de reposo antes del parto y 45 días después.

Bolivia no establece una prohibición legal de trabajo para la obrera encinta. Solamente da a todas las mujeres que trabajan el derecho a dejar voluntariamente la fábrica o taller en que se ocupan, 30 días antes del parto. Se les conserva el puesto.

---

(1) Las causales de una despedida justa serán, en consecuencia: "Por fuerza mayor o caso fortuito; por muerte de la obrera; por falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada de cualquiera de las partes; por un perjuicio material causado intencionalmente en las máquinas, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías; por actos, omisiones o imprudencias temerarias, que afecten a la seguridad del establecimiento"...

Brasil fija 4 semanas antes y 4 semanas después del parto. Excepcionalmente pueden ser ampliadas a 6 semanas antes y 6 después, presentando certificado médico. En caso de aborto el aumento no excederá de un total de dos semanas.

La mujer embarazada puede poner fin al contrato de trabajo cuando pruebe que le es perjudicial a su estado. En cuanto al empleador, se encuentra impedido de despedir a la mujer encinta y a la que goza del reposo legal.

Ecuador en la ley de 6 de octubre de 1928 acordó un reposo de 3 semanas antes y tres semanas después del parto y estableció la inamovilidad.

Guatemala por ley de 1928 acordó 4 semanas antes y 5 después del parto, como descanso legal.

Méjico. La Ley Federal del Trabajo, en su Art. 79 da un descanso de **8 días** antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y un mes después que haya ocurrido, percibiendo la mujer, el salario correspondiente. Esta disposición está en desarmonía con la Convencinó de 1919, y sorprende encontrarla en un cuerpo legislativo tan completo como lo es la Ley Federal del Trabajo.

Existen labores que requieren un esfuerzo físico que podría ser dañino a la salud de la madre, trabajos en materias nocivas como el plomo, mercurio, tabaco, etc., que pueden afectar el organismo materno y al del hijo. Los inconvenientes que podrían presentarse en la aplicación de este artículo, se encuentran un tanto aminorados por el Art. 110, que reglamenta las labores femeninas en épocas de maternidad: "Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos que exijan esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el Art. 79, se encuentran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarán de licencia que salvo convenio en contrario, será sin goce de salario, por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato".

Cuando se exija a las mujeres el desempeño de estas labores o se les niegue los descansos legales se impone al patrón una multa hasta de $ 500.

Perú.—Contempla en su legislación un reposo de 20 días antes del parto y 40 días después, con inamovilidad durante ese período. La despedida da derecho a la mujer a noventa días de salario. El período de inamovilidad se extiende durante tres meses antes del parto, hasta tres meses después.

Uruguay contempla el reposo de un mes antes del parto y un reposo facultativo después de él. Durante los dos reposos, se conserva el puesto, pero sin goce de salario. El Consejo de la Infancia tiene la obligación de asistir y proteger a la madre que trabaja.

En síntesis, podríamos decir que ni Brasil, ni Bolivia, ni Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Haití, Méjico, Salvador ni Uruguay. ajustan su legislación a los términos de la Convención de Washington.

98.—**Prestaciones de maternidad, en Chile.**—Durante el reposo legal que acuerda nuestro Código a la mujer embarazada, se le concede un subsidio que correrá de cuenta del patrón, a pesar de haber aprobado Chile la Convención de 1919, donde dichos subsidios son de cargo del Estado o de un seguro social. El Seguro Obrero toma a su cargo una parte de este subsidio, cuyo monto total es igual a la mitad del salario.

Dice el Art. 310, incisos 2 y 3: "El patrón estará obligado a pagar un subsidio que se determinará en la proporción necesaria para que, sumado a los que acuerda la Ley de Seguro Obrero Obligatorio, complete el 50%

del salario durante todo el período señalado. Si la obrera no tuviere derecho a subsidio del Seguro, lo costeará íntegramente el patrón".

"El pago del subsidio se hará en los mismos períodos establecidos para el pago de los salarios".

Si hay motivo para ampliar el plazo de reposo conforme a la ley. estos beneficios se extienden al mayor plazo, según el Art. 314.

A pesar que nuestro país ha ratificado la Convención de Washington, sobre protección a la maternidad, se ha apartado de ella en lo que se refiere a la ayuda pecuniaria de la mujer embarazada. La Convención de 1919 quiere que a la madre o a la que va a serlo, se le paguen indemnizaciones "suficientes a la manutención de la madre y del niño en buenas condiciones de higiene". y no hace mucho hemos visto que el salario total no alcanza a mantener un individuo, ¿es posible que estos salarios ínfimos se vean más reducidos aun, cuando la mujer se encuentra más necesitada? Su estado no le permite valerse por sí misma. No es justo ni es propio de una política social sabia, privar a la madre trabajadora, que está forjando en su seno el futuro de su patria, de lo indispensable para vivir.

Si queremos ver a nuestro pueblo grande y vigoroso, protejamos a las madres, como lo hacen las grandes naciones europeas, démosles siquiera un salario íntegro a ellas que todo lo dan al país. Démosles primas de nacimiento, préstamos de matrimonio, bonos de lactancia y otros socorros adecuados a su situación.

99.—**Seguro de maternidad.**—La Ley 4054 creó entre nosotros el seguro de enfermedad-maternidad, obligatorio. (Art. 15. inc. c).

Estos servicios están regidos por un reglamento especial que aprobó el Consejo de la Caja el 4 de diicembre de 1936, y su financiamiento se contempla en el Decreto 308, de 1937. Actualmente, en la Ley 6236, de 25 de agosto de 1938, se fijó la cuota fiscal definitivamente en 1½% del valor de los salarios, destinándose parte de ella a los Servicios Madre y Niño, creados por el Decreto 308.

Los fondos de la Caja provienen de las imposiciones: de 5% patrones. 2% obreros y 1½% Estado, sobre el monto de los salarios.

Los beneficios que concede el Seguro Obrero se extienden no sólo a las aseguradas, sino también a las esposas legítimas de asegurados, y a sus hijos hasta los 2 años de edad. La ayuda en cada caso es diferente.

Las **madres no aseguradas o indigentes** no reciben ninguna atención del Seguro. Solamente cuando la Caja haya celebrado un convenio con alguna Gota de Leche, existe la atención de la madre y su hijo. Sucede así con la Gota de Leche de Miramar, en Viña del Mar. En realidad, no es la Caja quien presta la atención; se limita por el convenio a entregar dinero a una institución que puede ser la Beneficencia, Gota de Leche, Municipalidad, etc., y ésta se compromete a prestar atención a los asegurados, y a cierto número de madres indigentes y a sus hijos.

Estos convenios existen con la Municipalidad de Colbún, con la Municipalidad de Isla de Maipo, con la Municipalidad de Calera de Tango, y muchas otras localidades.

Las **madres aseguradas y las esposas legítimas de asegurados,** gozan de atención médica completa durante el embarazo, parto, puerperio. Para obtener estos beneficios del Seguro, es necesario cumplir con el pago de las imposiciones y someterse al control de la Caja y a los tratamientos que ordena.

A los primeros síntomas de embarazo, la mujer debe presentarse al Centro Maternal que le corresponda, donde se controlará periódicamente

su estado, se efectuarán exámenes clínicos de laboratorios (1) y de rayos, y se le indicará si es necesario algún tratamiento médico.

Desde la primera consulta, la embarazada toma contacto con una visitadora social que resuelve los problemas que puedan presentársele, y con una enfermera sanitaria que la asiste con sus conocimientos de puericultura, higiene del parto y del hogar. La madre goza de atención médica especial durante toda la evolución de su embarazo, parto y puerperio.

En principio, las aseguradas son tratadas en los policlínicos de la Caja de Seguro y llegado el momento del parto se decide si se atenderá en el domicilio o en la Maternidad, considerando las condiciones de higiene que la morada preste y el estado de salud de la madre.

En el informe que hemos solicitado a la Caja sobre sus servicios, la Sección Madre y Niño se manifiesta en favor de la atención domiciliaria aunque la higiene del hogar deje mucho que desear. Las explicaciones, de la facilidad del contagio de la fiebre puerperal en las Maternidades no justifica en manera alguna la atención a domicilio, y no satisfacen las exigencias de una buena política social.

La embarazada goza de un **auxilio maternal,** igual al 50% del salario durante las dos semanas que preceden y siguen al parto; indemnización que sólo alcanza a la asegurada, no así a la esposa del asegurado.

El Art. 310 inc. 2º del Código del Trabajo dice: "El patrón estará obligado a pagar un subsidio que se determinará en la proporción necesaria para que, sumado a los que acuerda la Ley de Seguro Obrero Obligatorio, complete el 50% del salario durante todo el período señalado. Si la obrera no tuviere derecho a subsidio del Seguro, lo costeará íntegramente el patrón".

La Ley 4054, Art. 15 letra C. dice: ..."y además un auxilio del 50% del salario, durante las dos semanas que preceden y siguen al parto"... De modo que durante el total de 12 semanas de reposo legal, la obrera recibe un subsidio repartido en la siguiente forma v. gr.: sueldo $ 100.

	Paga patrón	Paga Seguro	
1ª semana	50%		
2ª "	50%		
3ª "	50%		
4ª "	50%		$ 50
5ª "	.....	50%	
6ª "	.....	50%	
7ª "	.....	50%	
8ª "	.....	50%	$ 50
9ª "	50%		
10ª "	50%		
11ª "	50%		
12ª "	50%		$ 50

Total: patrón paga $ 100 y Seguro $ 50.

Según el Art. 310 inc. final "El pago de subsidio se hará en los mismos períodos establecidos para el pago de los salarios".

El Seguro paga el auxilio en cualquiera de los días que sigan al parto, en su totalidad o en períodos quincenales.

---

(1) Rutinariamente, toda consultante es sometida a exámenes de sangre en previsión de la sífilis; exámenes de orina y radioscopía del tórax.

Nacido el niño, el Seguro le presta atención y control médico completo hasta los dos años de edad, tanto a los hijos de asegurado como a los de no aseguradas esposas legítimas de asegurados. Las enfermeras sanitarias lo inscriben en el Consultorio de Lactantes más cercano.

Las madres reciben un **auxilio especial de lactancia** cuando amamanten a su hijo. Este auxilio es igual al 10% de su salario. Lo reciben quince días de producido el parto hasta que el niño tenga 12 meses de edad. Despues de la entrega de la primera ayuda de lactancia, que será quincenal, las entregas se harán mensualmente.

Para que la madre goce del auxilio de lactancia es necesario que haya recibido auxilio maternal; sin embargo el médico Director podrá autorizar el pago de auxilio a madres que no hayan gozado de protección maternal o a madres que por razones justificadas no amamanten a sus hijos. El auxilio se da por cada hijo dado a luz.

Si la madre fallece o entrega su hijo a terceras personas, el auxilio de lactancia se continuará pagando a los guardadores del niño quienes quedarán obligados a cumplir las instrucciones de la Oficina del Niño.

La Caja cuenta también con el **Servicio de Colocación Familiar,** por medio del cual los hijos de madres tuberculosas son separados y observados en una clínica durante un tiempo prudencial y luego enviados a criar a casas de familias sanas que quedan bajo el control de un médico y de una enfermera sanitaria. La Caja paga los gastos de vestuario, pensión, alimentación, etc.

Estos son en líneas generales los servicios que la Caja de Seguro Obrero dedica al lactante, siguiendo así un plan de medicina preventiva que tiene mucho mayor valor y trascendencia social que la medicina curativa.

Anexo al servicio de Colocación Familiar funciona otro servicio destinado a colocar o a dar trabajo a madres solteras embarazadas cuya situación económica sea difícil.

La Caja de Seguro mantiene actualmente, por vía de ensayo, una **Sala-Cuna** en el Consultorio Nº 1 de Santiago. Allí se dejan los niños de aseguradas o de madres que trabajan en pequeñas industrias donde la ley no exige sala-cuna (menos de 20 obreras). Se reciben los niños hasta las 8½ en la mañana y se retiran a las 7½ en la tarde. El servicio cuenta con personal competente que da a los niños una alimentación adecuada a su edad y a su estado nutritivo.

Los servicios del Seguro tienen a su cargo los **Institutos de Madre y Niño** que funcionan en Concepción y en Valparaíso, donde se recoge a la madre o a la embarazada que se encuentran en difícil situación mantiene Salas-Cunas, camas para hospitalizar transitoriamente a los hijos de madres enfermas o accidentadas, kindergarten para niños mayorcitos, etc. etc.

La Caja no presta auxilio maternal en caso de aborto;; los subsidios que se paguen serán los de enfermedad.

Si la madre se encuentra cesante, conserva sus derechos a auxilio maternal durante tres meses, y a la atención médica durante siete meses, contados hacia atrás a partir de la época de su enfermedad.

La Caja cuenta también con servicios para la atención rural. Organizó el servicio de las profesoras vagabundas, formado por enfermeras sanitarias, en viaje permanente, que se detienen en los poblados (15 días más o menos) y difunden los conocimientos de puericultura a las madres obreras, en forma práctica, sin forma de conferencia. Este servicio no funciona actualmente.

Esta es la labor del Seguro Obrero en Chile, existen además en favor de la madre y el niño, instituciones particulares como Gotas de Leche,

Preventivos y Sanatorios de la Cruz Roja y de la Beneficencia. El Consejo del Niño, el Patronato Nacional de la Infancia, Créches, etc.

100.—**Legislación extranjera.—Agentina**. La Ley 11933, de 1934, creó la Caja de Maternidad, anexa a la Caja Nacional de Pensiones y de Retiros. (Seguro Obligatorio).

Las aseguradas obtienen cuidados gratuitos de un médico y de una matrona, o bien la colocación en una maternidad. Reciben un abono durante el reposo obligatorio (de 30 días antes y 45 después del parto), igual a dos veces y media la remuneración mensual, a razón de 25 días retribuídos por mes. El mínimo de la bonificación son 75 nacionales y el máximo, 200 nacionales.

Para gozar de estos beneficios es necesarios que la mujer haya estado empleada desde la fecha de la concepción (9 meses antes del parto o 6 meses si se trata de un parto prematuro), y pagado las cotizaciones desde esta fecha hasta la fecha del parto. Pueden beneficiarse también aquellas mujeres que no habiendo estado ocupadas a la fecha de la concepción, hayan colocado las cotizaciones durante 8 trimestres, en el curso de tres años precedentes inmediatamente a la fecha de la concepción. (La declaración de embarazo es obligatoria antes de expirar el sexto mes).

Antes del parto se dan a las mujeres encintas, conocimientos de puericultura e higiene. Se contempla también en esta ley, la creación de instituciones semejantes a las que tiene entre nosotros el Seguro Obrero.

Brasil a semejanza de nuestro país, da a la mujer embarazada una indemnización igual a la mitad del salario medio ganado durante los seis últimos meses. El Seguro Obligatorio, creado por la Ley 24273 de 1934, que es quien otorga esta asignación, fija un período de 4 semanas antes y 4 semanas después del parto para gozar de la ayuda pecuniaria. Es preciso que la obrera notifique su estado de embarazo y que haya cotizado durante 18 meses, para beneficiarse con la ley.

La Dirección de Protección a la Maternidad y a la Infancia, tiene la obligación de tomar todas las medidas útiles a la madre y al niño, como la mantención de maternidades, créches y cantinas maternales.

Ecuador, Guatemala, Haití, Panamá, Salvador y Uruguay colocan a cargo del empleador el pago del salario durante el reposo legal. No tienen Seguro de Maternidad.

Méjico concede a las madres asalariadas reposo con salario íntegro.

Perú impone al empleador la obligación de pagar el 60% del salario a la obrera embarazada, durante los 60 días de reposo legal. El empleador puede cubrirse del riesgo, asegurando a sus obreras o empleadas conforme a la ley de seguro de accidentes. La indemnización se paga a condición que la mujer no efectúe ningún trabajo asalariado durante ese tiempo.

La Ley 8433, de 1936, contempla varias medidas de protección para las aseguradas, que no presentan para nosotros mayor novedad. Las aseguradas que tengan derecho a las prestaciones de maternidad no pueden pedir al empleador el pago de la indemnización de maternidad del 60% del salario previsto en ley anterior.

101.—**Facilidades dadas a las madres para que lacten a sus hijos.**—Las legislaciones toman diversas medidas para que las madres puedan alimentartar por sí mismas a sus hijos y tengan la seguridad que mientras ellas trabajan, éstos se encuentran bien cuidados por personas competentes. Aparecen así las salas-cunas y los reposos de lactancia en la mayoría de las legislaciones.

Los reposos de lactancia son descansos destinados exclusivamente al

amamantamiento del niño, cuya duración varía según exista en el establecimiento en que trabaja la madre, una sala cuna, o le sea preciso ir hasta su hogar.

Los reposos de lactancia quedan comprendidos en la jornada de trabajo y no admiten derogación por las partes contratantes. Se conceden durante un tiempo que varía en las diversas legislaciones entre un año y seis meses, generalmente hasta la época del destete.

En relación con estos reposos existe la obligación, impuesta por la ley a las industrias, del mantenimiento de salas-cunas anexas a los locales que ocupen un determinado número de obreras.

En Panamá existen Casas-Cunas, donde las madres obreras depositan sus hijos mientras trabajan, y los recogen al volver al hogar. Corresponden a nuestras créches.

El sistema de créches, mundialmente extendido, ha logrado un gran perfeccionamiento en sus servicios. Estos establecimientos pueden depender de la municipalidad, del Estado, de las Cajas de Seguro Sociales, etc.

Durante la lactancia, algunas legislaciones prohiben el empleo de mujeres en ciertos trabajos penosos; pero en verdad, son muy escasas.

Entre nosotros el reposo de lactancia sólo se ha concedido a la madre obrera y no a la empleada particular.

Dice el Art. 318, del Código del Trabajo: "Las madres tendrán derecho a disponer para amamantar sus hijos, de dos porciones de tiempo que, en conjunto, no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago del salario, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

El derecho a usar de este tiempo no podrá ser renunciado en forma alguna". Esta hora de lactancia se dará de preferencia a mediados de cada período de trabajo.

Para determinar el **valor de la hora que diariamente se dedica a lactancia,** hay que dividir el valor del salario que la mujer obtenga en el período de pago respectivo, por el número de horas qse efectivamente haya trabajado. (1)

Los establecimientos que ocupen más de veinte obreras, cualquiera que seá su edad o estado civil, están obligados a tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan amamantar a sus hijos, menores de 1 año, y dejarlos mientras estén en el trabajo. Un reglamento determinará las condiciones de higiene y seguridad que debe reunir la sala cuna.

El Reglamento 349, de 1934, sobre Aplicación del Título III del Libro II del Código del Trabajo, dedica un párrafo a las Salas-Cunas.

Inspectores del Trabajo femeninos, enfermeras de la Dirección General de Sanidad y Visitadoras Sociales estarán encargadas de la supervigilancia de las Salas-Cunas, como de la fiscalización de la salud de los niños, y podrán impedir la concurrencia de niños que padezcan de afecciones contagiosas.

La aplicación práctica de estas medidas es bien diferente y gran número de industrias burlan de una u otra manera la ley, o si la cumpelnn, lo hacen en tal forma que la madre prefiere dejar su hijo en casa. Esto queda demostrado en diversas encuestas realizadas por la misma Caja de Seguro Obrero.

Los patrones difícilmente se convencen de la necesidad, de la conveniencia, ya que no de la justicia, de una medida en beneficio de aquellos que

(1) Decreto Nº 576, de 30 de abril de 1935.

le ayudan a ganar el pan. Aquí no cabe la acción enérgica de una huelga; la mujer siempre ha soportado su situación; son los organismos tutelares del Estado que, en bien de la colectivdad, deben hacer que se cumpla la ley.

102.—**Legislación extranjera.**—Argentina obliga a establecer Salas-Cunas en aquellas industrias que ocupen más de cincuenta mujeres mayores de 18 años. A toda madre lactante le concede dos descansos, de media hora cada uno, dentro de la jornada de trabajo, para que amamante a su hijo.

Méjico tiene una legislación igual a la de Argentina.

Panamá.—La ley panameña de 1930, otorga un intervalo de quince minutos cada cuatro horas, para lactancia, sin que pueda serle descontado a la madre, de su remuneración. También se han creado en Panamá las Casas-Cunas, en los barrios pobres y en las cercanías de las fábricas.

SECCION VII

LABORES PROHIBIDAS

103.—**Generalidades.**—El problema de la protección de la salud de los trabajadores contra los riesgos profesionales va tomando con el tiempo gran importancia por la complejidad que reviste y por las inesperadas variantes que cada día se originan con los adelantos de la técnica química y mecánica.

La salud de los obreros se ve constantemente amenazada en distintos aspectos. A veces es la prolongada estadía en una posición determinada (deformaciones del esqueleto por el transporte de cargas, deformaciones del útero en la mujer), otras producen enfermedades por la manipulación de substancias tóxicas o la inhalación de gases.

Estos peligros e inconvenientes de ciertas labores peligrosas, penosas o insalubres afectan a todos los trabajadores de la industria, y las recomendaciones internacionales y las medidas protectoras que las industrias han adoptado, afectan por igual a hombres y mujeres. (1)

Sin embargo, hay circunstancias que determinan el nacimiento de una legislación especial protectora del trabajo femenino.

Debemos recordar al efecto, que en la musculatura de la mujer predomina el tejido adiposo, por lo tanto es físicamente imposible en la gran mayoría de los casos, exigir de ella mayores esfuerzos que los que su naturaleza le permite y que en la musculatura del hombre no son de peligro.

Pero lo más importante es que la mujer al agotarse en un trabajo cualquiera, al sufrir intoxicaciones, no sólo se perjudica a sí misma, sino que daña a los hijos que pueda tener en el futuro. El saturnismo, el hidrargismo (mercurio), bencinismo y otras intoxicaciones industriales, tienen funestas consecuencias en un futuro más o menos cercano, según la resistencia individual.

He aquí la causa de la legislación protectora del trabajo fabril en ciertas industrias.

104.—**Conferencias Internacionales.**—Las Conferencias internacionales de Washington (1919) y de Ginebra (1921-1930-1935) han estudiado el pro-

---

(1) Recomendaciones de 1929: Prevención de accidentes y responsabilidad relativa a los dispositivos de seguridad de máquinas movidas por fuerza mecánica, Convenciones de 1929 y 1932, sobre protección de las trabajadoras ocupadas en la carga o descarga de lanchas, y Recomendaciones anexas. Proyecto de Convención y Recomendación sobre seguridad de los trabajadores en construcciones adoptado en la sesión de 1937, etc., etc.

blema de las intoxicaciones profesionales, pero se ha visto la imposibilidad de adoptar una convención general debido a la gran diversidad de reglamentaciones en los diversos países.

Sin embargo, teniendo en cuenta los peligros que encierra la más grave de las intoxicaciones, el saturnismo, se votó una recomendación en la Conferencia de Washington de 1919 (Recomendación Nº 4, concerniente a la protección de las mujeres y niños contra el saturnismo).

Especialmente respecto de la mujer, y atendiendo a su natural función de madre, que ciertas operaciones industriales afectan considerablemente, la Conferencia recomienda la prohibición del empleo de mujeres en trabajos dañinos, que señala. (Zinc y Plomo, diversas operaciones como su fusión, aleación con otros metales, tratamiento de las cenizas, etc.)

En el trabajo de las sales de plomo, la Conferencia permite el trabajo femenino sólo cuando se hayan tomado las medidas de higiene convenientes que la misma recomendación indica.

En 1921 se estudió el problema del saturnismo, restringido al campo del empleo de la cerusa en la pintura. Se prohibió el empleo de mano de obra femenina en aquellos trabajos de pintura industrial que usaren sulfato de plomo, cerusa y cualquier producto que contenga esta substancia nociva. La Convención sobre la cerusa, que lleva el Nº 13, ha sido ratificada hasta junio de 1938 por 25 Estados, ocho de los cuales son americanos: Argentina, Chile, Colombia, Cuba, Méjico, Nicaragua, Uruguay y Venezuela.

La Conferencia del Trabajo celebrada en 1930 adoptó una convención que en el Art. 11 establece que "sólo los adultos válidos del **sexo masculino,** cuya edad presumible no sea inferior a 18 años ni superior a 45, podrán quedar sujetos a trabajos forzados u obligatorios".

La Convención Nº 45, de 1935, prohíbe el empleo de mujeres en el fondo de las minas. Sólo se admiten mujeres cuando realicen operaciones no manuales o no industriales en las empresas mineras (v. gr.: puestos de dirección; servicio sanitario o social). Dentro del espíritu protector de la ley, se trata en lo posible de no entrabar la actividad femenina.

Solamente Cuba y Méjico han ratificado esta Convención en América.

105.—**Legislación chilena.**—La legislación chilena al respecto la encontramos en el Código del Trabajo y en el Decreto Nº 217, de 1926 sobre Higiene y Seguridad Industriales.

Se acostumbra clasificar los trabajos insalubres en tres grupos: **trabajos insalubres,** en los que se comprenden aquellas labores efectuadas en materias tóxicas o que afectan la salud del obrero; **trabajos penosos,** o sea los que exceden las fuerzas del individuo o son impropios para su sexo (v. gr.: trabajos en las minas, trabajos forzados en territorios coloniales, transporte de cargas, etc.); y **trabajos peligrosos** que comprenden por lo general la limpieza de máquinas en movimiento, la manipulación de explosivos, substancias inflamables y otras. Esta clasificación es en cierto modo artificial porque existen muchos trabajos que participan de más de uno de los caracteres anotados, sin embargo sirve para esquematizar las materias.

En el libro I del Código del Trabajo, Art. 49, se prohibe en general, el empleo de mujeres en trabajos que excedan a sus fuerzas o importen algún peligro para su salud.

Trabajos penosos: "Las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superior a sus fuerzas, o peligros para las condiciones físicas o morales de su sexo". (Art. 49).

Trabajos insalubres: El Art. 13 del Reglamento de Higiene y Seguri-

dad Industriales, en relación con el Art. 12, señala las industrias en que no podrán emplearse mujeres o menores de 18 años. Ellas son:

—Abonos artificiales (fábricas o depósitos en todas sus secciones);
—Aceites de petróleo (sección destilación);
—Acidos en general: en las secciones de manipulación o de desprendimiento de gases;
—Acidos en especial, en todas las secciones;
—Anilinas y materias colorantes (en la fábrica);
—Azul de Prusia;
—Bencina (en su fabricación y en los depósitos);
—Blanco de zinc, en la sección de combustión y condensación;
—Cal (hornos, fábricas, canteras). En las secciones en que se desprenda polvo;
—Cerusa (óxido de plomo) en las fábricas donde se aplique;
—Cianuro de Potasio;
—Cloro y sus derivados;
—Cromato de Potasa;
—Específicos;
—Fierro (pulimento y galvanización) en las secciones en que se desprenden vapores o se manipulan ácidos;
—Fósforo (depósito y fabricación) en las secciones de fusión de pastas y secado;
—Fundición y laminado del plomo, estaño, mercurio y cobre, hierro y zinc. Secciones del vaciado del metal.
—Litargirio;
—Mercurio (donde se use) y en cualquiera de sus aplicaciones;
—Materias explosivas: pólvora, dinamita (fábrica y depósitos de);
—Materias infamables: breas, etc., en fábricas y depósitos;
—Nitratos (fábricas): en las secciones de tratamiento por ácidos;
—Pieles, crines, lanas, etc., en general en la sección de desengrasado, lustrado, preparación y demás secciones en que se desprende polvo;
—Plomo (usos, fabricación, fundición, etc.);
—Sulfatos (fábricas de), por la acción del ácido sulfúrico;
—Sulfato de Mercurio;
—Súlfuro de Arsénico y de Sodio.

Trabajos peligrosos: En las industrias peligrosas, es obligación del patrón o empresarios, adoptar todas aquellas medidas de higiene y seguridad que indique la Inspección del Trabajo o la Dirección de Sanidad en su caso.

Según el Art. 42, del decreto que estamos viendo, "las mujeres y los menores de 16 años no podrán ser empleados en la limpieza o reparaciones de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosa". Son trabajos peligrosos también, los señalados en el Art. 73 del Reglamento 217, que prohibe la ocupación de menores de 16 años o mujeres en las maniobras de winches u otros aparatos de elevación, y en la trasmisión de señales para el manejo de los mismos"...

La producción de materias inflamables es también considerada como trabajo peligroso; la producción del colodión y explosivos; que están señalados en el Código del Trabajo.

Las legislaciones van aún más lejos en su política de protección a la mujer, **prohibiéndoles aquellos trabajos que puedan atentar contra la moralidad**. Algunos países lo hacen de una manera general; v. gr.: Bolivia, Chile, varios Estados de EE. UU., Perú, Venezuela, etc. Otros prohiben el empleo a ciertas personas y en ciertas condiciones. (En Alemania, una ley

prohibe a los judíos contratar como domésticas a mujeres arias menores de 45 años).

La prohibición más frecuente, es la de ocupar mujeres en el expendio de bebidas alcohólicas en cabarets. Esta prohibición puede alcanzar a mujeres de toda edad, como sucede en Argentina, Bolivia, Ecuador, Méjico, Venezuela; o bien a menores de edad, como sucede en Brasil.

Otras legislaciones prohiben el empleo de mujeres, no sólo en cabarets, sino en todo el conjunto de la industria hotelera, bares, cafées y establecimientos semejantes. Todas estas disposiciones revisten tal variedad que se hace imposible un bosquejo más detallado sobre legislación comparada, sin salirse del marco que nos hemos trazado en la redacción de este tema.

Por último, diremos que Francia, Méjico y España, reglamentan el empleo de mujeres en la industria de impresión, distribución o venta de escritos licenciosos.

En las modernas legislaciones se observa la tendencia a no reglamentar el trabajo en industrias en que se creyó ver un atentado contra la moral; los observadores del movimiento social lo explican por la mayor cultura adquirida por la mujer en estos últimos años.

SECCION VIII

SERVICIO DOMESTICO

106.—**Generalidades.**—Como una derivación del tema central trataremos el servicio doméstico, en atención a que el mayor porcentaje de su personal es femenino.

Antiguamente la empleada doméstica no constituyó un problema como hoy día. Nacida y criada junto a sus patrones, gozó y sufrió con ellos en el ambiente familiar. Hoy día la gran mayoría viene de las fábricas o del campo. Su única aspiración es volver a la fábrica o a sus hogares, donde tiene una vida más libre. En fin, se trata de un complejo problema, cuyas causas debemos desechar aquí para remitirnos únicamente al aspecto legal.

107.—**Concepto legal de empleado doméstico.**—El Art. 61 del Código del Trabajo nos define a los empleados domésticos como "aquellas personas que se dedican en forma continua y para un solo patrón, a los trabajos propios del servicio del hogar, tales como los llaveros, sirvientes de mano, cocineros, niñeras, etc.

La calificación, en caso de duda, se hará por el Inspector de la localidad, de cuya resolución se podrá reclamar ante el tribunal del trabajo".

El servicio doméstico se caracteriza por: **la vida común; las funciones indeterminadas,** propias de un hogar; empleo de la **totalidad del tiempo; y la subordinación a la autoridad** del patrón. En el Art. 61, inciso 3, del Código del Trabajo encontramos la tercera característica anotada, cuando dice que el trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, sino que será determinado por la naturaleza de la labor, debiendo tener un descanso absoluto mínimo de nueve horas.

108.—**Contrato del empleado doméstico.**—Si al contratarse un empleado doméstico se le hace cambiar de residencia, el patrón está obligado a pagarle los gastos razonables de ida y vuelta, además de otras obligaciones que impone el Art. 14 del Código del Trabajo.

El contrato que celebre el empleado doméstico puede ser verbal o escrito, y debe cumplir con los requisitos que impone el Art. 4º del Código del Trabajo. En el contrato puede establecerse también, la cantidad que el

doméstico asigne para la manutención de su familia. Esta suma será entregada por el patrón al asignatario previo recibo, y no podrá exceder del 50% del salario líquido. Para que esta estipulación produzca efecto, los contratos deberán ser visados por los Inspectores del Trabajo. Estas disposiciones que son de aplicación general, no importan una derogación al derecho de alimentos de la Ley 5750, y están contenidas en el Art. 39 del Código del Trabajo expresamente reproducido en el Art. 62.

Al patrón le corresponde deducir del salario las imposiciones a las leyes de previsión, las contribuciones, las cotizaciones para los sindicatos, y las cuotas de las cooperativas.

En cuanto a la mujer, rigen las reglas de capacidad que hemos visto al comenzar este capítulo.

El contrato mismo del empleado doméstico deberá contener por lo menos, la determinación de la clase de trabajo convenido. Estipulación que no se cumple debido a la resistencia a celebrar por escrito los contratos de trabajo y a pesar de que los tribunales exigen como requisito esencial para adquirir la calidad de empleado doméstico, la existencia de contrato. (1)

El contrato debe fijar la cuantía, forma y época de pago de la remuneración; la duración del contrato (2), y la obligación del patrón de proporcionar habitación higiénica al empleado. Fecha y firma de las partes. Cualquiera modificación introducda al contrato deberá anotarse al dorso de los dos ejemplares, y serán suscritos nuevamente en la parte respectiva por los contratantes.

La ley hace regir la costumbre del lugar en aquello que no se hubiere previsto en el contrato, ni lo esté tampoco por el código, siendo esta disposición una de las poquísimas en que la ley se remite a la costumbre y la eleva a norma de derecho.

Expirado el contrato, el obrero puede solicitar al patrón un certificado en que conste la fecha de entrada, la de salida, y la clase de trabajo efectuado, conforme al Art. 15 del Código del Trabajo.

109.—**Derecho del empleado doméstico.**—El empleado doméstico tiene en virtud del contrato que ha celebrado, **derecho a su sueldo**. Además la ley le concede otras facultades: así el empleado que ha servido más de un año sin interrupción goza de un **feriado anual** de 15 días con derecho a sueldo íntegro. Mensualmente se le concede **un día** de reposo. (3) Tienen un descanso diario mínimo de **9 horas,** según el Art. 61, inciso final. Sin embargo, es conveniente recordar que el Art. 48, que prohibe el trabajo nocturno, no tiene aplicación aquí, ya que expresamente se refiere a "establecimientos industriales".

Tienen los domésticos, el derecho a **asociarse en sindicatos,** cuando sean mayores de 18 años (Art. 362). También **conservan el empleo en caso de enfermedad,** durante 8 días, si han servido menos de seis meses; 15 días, si han servido más de seis meses; y hasta un mes, si hubieren trabajado más de un año. (Art. 72 del Código del Trabajo).

El empleado doméstico puede **dar por terminado el contrato y exigir desahucio** de un mes de sueldo en caso de malos tratamientos del patrón o de su familia, o de conato para inducirlo a un acto criminal o inmoral.

En caso de tener una de las partes o personas que habitan la casa, al-

---

(1) Jorge Arancibia M.—"Contrato de Trabajo de los Empleados Domésticos", Pág. 46. Santiago, 1939. (Memoria).

(2) No puede durar más de un año, pero podrá renovarse tácitamente por el hecho de que el empleado siga sirviendo, con conocimiento del patrón una vez expirado el plazo estipulado. (Art. 64).

(3) La Ley 7305, de Uruguay, establece el **descanso semanal** obligatorio.

guna enfermedad contagiosa, la otra parte contratante puede poner fin al contrato sin desahucio. (Art. 68 del Código del Trabajo).

El Art. 71 del Código establece el **derecho a dos horas a la semana, durante los quince días de desahucio, para que el empleado busque otra colocación.** Lapso demasiado restringido, aunque en la práctica se dedican días enteros para la búsqueda de ocupación, por las domésticas que se retiran.

110.—**Terminación de servicios.**—Cualquiera de las partes puede dar término al contrato, avisando a la otra con **15 días de anticipación** o abonándoselos como días trabajados.

Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba, y dentro de ellas puede resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes, previo **aviso anticipado de tres días** y pago del tiempo servido.

El patrón puede hacer cesar los servicios del empleado, **sin previo desahucio,** cuando existan causas graves como: abandono del empleo. Se estima que existe esta causal cuando el empleado abandona intempestivamente y sin una causa justificada, la casa en que sirve, durante las horas de trabajo y sin permiso del patrón o de quien lo represente. Es también causa suficiente la negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado en el contrato. He aquí otra de las ventajas de celebrar por escrito este contrato, tanto para el patrón como para el empleado.

La falta de probidad, honradez o moralidad; la falta de respeto o los malos tratos a las personas de la casa; y la desidia en el cumplimiento de las obligaciones, facultan al patrón para despedir, sin desahucio previo, al empleado doméstico; como resulta de la interpretación de los Arts. 67, 11 y 66 del Código del Trabajo.

Para calcular el desahucio, se tomará en cuenta únicamente la remuneración mensual **que en dinero perciba el empleado**. La Caja de Seguro Obrero estima la regalía de casa y comida en $ 120 y $ 150, para los efectos de sus imposiciones, según que los servicios se presten de Aconcagua al sur, o de Aconcagua a Arica (desde julio de 1939).

Olvidábamos mencionar la situación de la empleada doméstica embarazada, que, debido a un vacío de la ley, no goza de los beneficios que el Código acuerda a las madres asalariadas.

El Art. 62 del Código del Trabajo expresa que: "El trabajo de los empleados domésticos se seguirá exclusivamente por este párrafo (VII) y por los artículos 4, 14, 15, 35, 39, 40, 42 y 46 de este texto, en lo que sean compatibles con las labores domésticas y con las disposiciones de este párrafo". Como se ve, no aparece mencionado el Art. 309 y siguientes que tratan de la protección a la maternidad, por lo que las domésticas quedan excluídas de sus beneficios.

Por otra parte, el Art. 307, que determina el campo de aplicación de la legislación sobre maternidad que ofrece el Código, se refiere a empresas industriales o comerciales, impidiendo la extensión de sus preceptos a las empleadas domésticas.

En realidad, es incomprensible este vacío de la ley, esta omisión injustificada de una disposición tan amplia como lo es la que protege a la obrera que va a ser madre. Sería de desear que en una revisión que se haga al Código del Trabajo, se incluyan en el Art. 62, los preceptos pertinentes a la protección de la maternidad.

Otro aspecto de la terminación de los servicios de un doméstico se presenta en la aplicación del Art. 11 de la Ley de Medicina Preventiva,

que prohibe despedir al doméstico que padezca alguna de las enfermedades que indica la ley. (v. gr.: sífilis, tuberculosis, etc.)

El Art. 42 del Reglamento 360 de la Ley 6174, establece el derecho de conservar el puesto durante el reposo preventivo que indica la ley. Durante el reposo, la jornada de trabajo se reduce a la mitad, o bien, según el caso, se reduce totalmente. La empleada percibe en estos períodos, medio sueldo y subsidio de reposo total o parcial.

Esta Ley de Medicina Preventiva, dictada con el indiscutible propósito de beneficiar al empleado, puede ocasionar en la práctica el recelo para contratar empleados que no se hallen en óptimas condiciones de salud. Se trata de una ley nueva, sobre la que aun no ha hablado el tiempo.

Pudiera suscitarse alguna duda sobre la situación de la nodriza, que según el Art. 1990 del Código Civil "será forzosamente obligada a permanecer en el servicio mientras dure la lactancia o no pueda ser reemplazada sin perjuicio de la salud del niño". Creemos que el Art. 68 del Código del Trabajo le permite poner término a su contrato, alegando las causales que expresa. Además el párrafo sobre arrendamiento de criados domésticos del Código Civil, debe entenderse derogado por el Código del Trabajo.

Los derechos de cobro de sueldo y demás que emanan del párrafo que el Código destina a los empleados domésticos, prescriben en 60 días contados desde la fecha en que cesan los servicios. (Art. 74 del Código del Trabajo).

La muerte del patrón no es causal de terminación del contrato, el Art. 69 del Código del Trabajo, lo hace subsistir con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte.

111.—**Legislación extranjera.—Méjico** nos ha interesado por sus disposiciones sobre los empleados domésticos. Así el Art. 130 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Son obligaciones del patrón para con el doméstico:

I.—Tratarlo con la debida consideración y abstenerse de maltratarlo de palabra o de obra;

II.—Suministrarle alimentos y habitación, salvo convenio expreso en contrario;

III.—**En caso de enfermedad que no sea crónica, pagarle su sueldo hasta por un mes,** aunque no trabaje y proporcionarle asistencia médica hasta que se logre su curación o se haga cargo de él alguna institución de beneficencia pública o privada.

IV.—**Darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas,** y

V.—En caso de muerte, sufragar los gastos del sepelio".

El Art. 131, dice: "Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en numerario, los alimentos y la habitación. **Para todos los efectos de esta ley, los alimentos y la habitación que se den al doméstico se estimarán equivalentes al 50% del salario, que reciba en numerario**". Esta disposición, en la parte que hemos subrayado nos parece muy acertada, por cuanto el salario pagado viene a darnos una medida de la calidad de casa y comodidades que se puedan dar al doméstico. Nos parece errado el método para calcular las regalías que ha adoptado nuestra Caja de Seguro Obrero, por cuanto no se acerca a la realidad como el método mejicano.

El concepto de empleado doméstico es en la ley mejicana, semejante al de nuestro código; en general, puede decirse que ambas legislaciones se parecen bastante.

La ley brasilera Nº 16107 se preocupa de una manera detallada del empleado doméstico, del Código Civil, pero no la expondremos. Fuera de es-

tas legislaciones, no encontramos sino una que otra disposición aislada en las leyes de otros países sudamericanos.

112.—**Las Agencias de Colocaciones.**—Nuestra legislación prohibe todo contrato de enganche, y en general, toda colocación individual o colectiva de obreros, por intermedio de agentes de empleo o de oficinas particulares de contratación, salvo que sean efectuados por sindicatos u otras instituciones autorizadas por la Inspección General del Trabajo y que no tengan fines de lucro. (Art. 87 del Código del Trabajo).

Sin embargo, por un error o descuido del legislador, funcionan en Chile, agencias remuneradas de colocación para empleados domésticos.

El Art. 62 del Código del Trabajo, se refiere a las disposiciones del Código del Trabajo que regirán el trabajo de los domésticos, además de las exclusivas del párrafo pertinente, y entre las citadas no se encuentra el Art. 87 que prohibe las agencias de colocaciones remuneradas.

A pesar de la amplitud del Art. 87 y de ser la intención del legislador, suprimir las agencias pagadas para colocar obreros y empleados, una interpretación ajustada a la ley ha permitido que estas sigan funcionando. Con esta anomalía se viola, por otra parte la Convención de Ginebra de 1933, ratificada por Chile.

Vistos los muchos inconvenientes de estas agencias, que no analizaremos aquí y que giran en torno a la explotación de los que buscan y los que se ofrecen, el Estado ha creado servicios de colocación de obreros en forma gratuita. Estos servicios dependen de la Inspección General del Trabajo asesorada de Comités Paritarios de Patrones y Obreros. Un ejemplo es la Bolsa del Trabajo que depende de la Inspección General del Trabajo.

Existen también oficinas privadas de colocación que no tienen fin de lucro: por regla general, son patrocinadas por los diversos partidos políticos, organizaciones religiosas, sociedades de socorro mutuo, etc., etc.

Algunas asociaciones religiosas no se limitan a ofrecer y a recibir las peticiones sino que enseñan a las empleadas, los quehaceres del hogar dentro de su establecimiento, ofreciendo una empleada con cierta práctica.

Muy interesante es la medida tomada en Alemania por ley de 1938, en que se obliga a las mujeres menores de 25 años, que no hayan ocupado un empleo asalariado, a desempeñar un año de servicio doméstico, o en la agricultura; o bien, a servir dos años en los servicios sanitarios y sociales, para poder obtener un empleo en el comercio, oficinas o industrias que la ley determina.

SECCION IX

TRABAJO A DOMICILIO

113.—**Generalidades.**—Entre las diferentes formas que toma la explotación del obrero, la del sistema del sudor (sweating system), es la que escapa más fácilmente a los controles de la legislación y la que ocupa tantas y tantas obreras.

El trabajo a domicilio de la mujer presenta a primera vista halagadoras ventajas; no sale de su hogar, trabaja junto a sus hijos, si es casada, o en el seno del hogar, si es soltera; escapando así a la influencia del ambiente fabril. Pero la realidad es otra; la enorme competencia hace que el trabajo a domicilio sea muy mal remunerado; además, las dificultades

con que tropiezan los organismos del Estado permiten que se burlen en forma irritante las normas de fijación de salarios. La obrera al ver su escasa remuneración, redobla sus esfuerzos y prolonga la jornada de trabajo hasta muy avanzadas horas de la noche. En cuanto a las condiciones higiénicas en que se desarrolla este trabajo, son las pésimas del hogar obrero.

El trabajo a domicilio tiene gran auge en las industrias del tejido, cartonaje, en la costura y bordados. El material es proporcionado por el empresario y el salario es pagado por piezas.

Uno de los más graves inconvenientes del trabajo a domicilio está en la facilidad con que transmite al público consumidor de los artículos, diversas enfermedades infecto contagiosas, como la tuberculosis, el tifus, la difteria, etc., etc.

114.—**Reglamentación de nuestro Código.**—El párrafo VI del Libro primero se refiere al trabajo a domicilio. Sus disposiciones rigen, sin perjuicio de las disposiciones generales sobre contrato de trabajo, en lo que fueren compatibles, a las personas que habitualmente o profesionalmente ejecuten trabajos en sus domicilios, sea por cuenta propia o ajena.

Los patrones que den trabajo a domicilio están obligados a llevar un Registro de Obreros y Salarios a domicilio, donde se anotarán el nombre y apellido de los obreros, residencia, cantidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que deben percibir.

Establecidas las tarifas de salarios, se fijarán en el sitio donde se haga la entrega de material a los obreros que trabajan a domicilio y en el sitio de recepción de las obras concluídas. (Arts. 53 y 60 del Código del Trabajo).

Según el Art. 54, el patrón deberá entregar al obrero que trabaje a domicilio, una libreta en que se indiquen: la naturaleza y cantidad de la obra encomendada; las fechas de entrega de material y de la devolución de la obra concluída; el precio convenido y el valor de los materiales entregados. Se anotarán también, las condiciones en que el obrero pagará las pérdidas o deterioros de los objetos que se le confíen. Son estas las principales disposiciones que sobre trabajo a domicilio tiene nuestro código, disposiciones inspiradas en la Convención de Ginebra de 1928, que ratificó Chile en 1933.

La realidad está muy distante de servir de alabanza a nuestras disposiciones. Queda así de manifiesto en numerosas encuestas que hemos consultado.

En el trabajo a domicilio, más que en nigún otro, se hace sentir la falta de conexión entre el elemento trabajador femenino, la falta de organización sindical. Quizá hoy día, que la mujer despierta a la vida política e industrial, tomando parte en ella, vaya comprendiendo la manera mejor de defender sus intereses. Es de esperar que la instrucción pública comience a surtir sus efectos en esta generación obrera y llegue a ella la propaganda de muchas instituciones que la protegen, como el Seguro Obrero Obligatorio, y el voluntario, los Sindicatos profesionales e industriales, etc., etc.

115.—**Legislación extranjera.**—En América el trabajo a domicilio ha sido objeto de diversas reglamentaciones, siendo las principales, las de Argentina, Méjico, Perú y la de Chile, que hemos visto.

Argentina.—La ley argentina fué la que inspiró la nuestra, por lo tanto no presenta muchas novedades para nosotros.

Méjico. Las disposiciones generales de la Ley Federal mejicana son muy semejantes a las del Código del Trabajo chileno, pero otras presentan

cierta novedad. Por ejemplo, el Art. 213 dice que "los inspectores vigilarán de manera especial y bajo su más estricta responsabilidad, que la remuneración que perciban los trabajadores, a domicilio, en ningún caso sea inferior a la que corresponda por igual rendimiento si trabajaren en el taller.

El trabajador tendrá derecho a exigir al patrón, hasta por tres meses anteriores, la diferencia entre lo que éste pague y lo que le corresponda por su trabajo". Y agrega el Art. 214: "Cuando un Inspector descubra que algún trabajador a domicilio no percibe la debida remuneración, levantará el acta correspondiente, que firmarán el trabajador y el patrón, si quiere hacerlo, y la remitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, la que procederá a exigir el pago de la diferencia en los términos del artículo anterior. "Sería de desear que nuestra legislación adoptara un criterio semejante al de la legislación mejicana en esta materia.

Perú ha reglamentado el trabajo a domicilio en la Ley 8514, de 1937, en términos semejantes a los de nuestra ley. En cuanto a salarios, dice en el inciso 2º del Art. 13: "Si el trabajador a domicilio es mujer, el salario no será inferior al que, por la misma labor perciban los trabajadores varones". En nuestro Código no hubo necesidad de una disposición semejante, porque el Art. 35 que establece la igualdad en materia de salarios es una disposición de aplicación general.

116.—**Los talleres familiares.**—Reciben tal denominación aquellos talleres cuyos obreros son exclusivamente el cónyuge, descendientes o pupilos del patrón, como lo define la Ley Federal Mejicana.

El Art. 57 del Código del Trabajo de Chile, dice que: "El local en que sólo trabajen miembros de una misma familia bajo la autoridad de uno de ellos, no estará sujeto a inspección, siempre que la industria ejercida no pertenezca al número de las consideraciones peligrosas o insalubres".. Disposición dictada con un fin evidente de protección a la industria pequeña desarrollada en el seno de la familia.

En la ley peruana de 1937 se reglamenta el taller familiar pero la relación de dependencia no se produce respecto del jefe de familia sino entre el taller familiar representado por su jefe y distintos patronos o empresarios.

Los talleres familiares son una forma de trabajo a domicilio pero no llegan a constituir la explotación del obrero como en el sweating-system. El trabajo se realiza en familia, bajo la dirección de uno de sus miembros, con bastante economía, lo que permite obtener un producto muy barato.

A pesar de todas las ventajas que esta industria familiar pueda ofrecer, tiene muy pocas probalidades de éxito para sus impulsores.

En primer lugar, carecemos en Chile de centros industriales manufactureros que absorban la producción familiar y el público muy pocas veces llega a tomar contacto directo con estos talleres. Quizá si la creación de una Central de Ventas pudiera solucionar el problema. Pero es ésta una materia que no corresponde ya al Derecho del Trabajo, por lo tanto nos limitaremos solamente a esta pequeña reseña del tema.

CAPITULO IV

ASPECTO GENERAL DEL TRABAJO FEMENINO

117.—**La mujer en las organizaciones sindicales.**—Las leyes de protección obrera han roto la gran traba que imponía la legislación civil, al ejercicio por la mujer casada del derecho de asociación en sindicatos.

La Ley Federal mejicana dice en el Art. 241: "Las mujeres casadas que ejerzan una profesión u oficio, pueden, sin autorización de su marido, ingresar a un sindicato y participar en la administración y dirección de éste".

Nuestro Código del Trabajo, reconoce el derecho de asociación en sindicatos a las personas de ambos sexos, mayores de 18 años, que trabajen en una misma empresa o faena, o ejerzan un mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexas, sean éstas de carácter intelectual o manual. (Art. 362). Y en el Art. 366, agrega que las mujeres podrán intervenir en la administración y dirección de los sindicatos a que pertenezcan.

Las casadas no necesitarán para este efecto y para afiliarse a los sindicatos, de la autorización marital.

A pesar de la amplia libertad que deja la ley para el desarrollo de los sindicatos femeninos, éstos se encuentran muy poco generalizados; probablemente no exista en la mujer obrera la suficiente educación sindical.

Un plan sindical localizado en las grandes ciudades sería ineficaz, por lo tanto; parece imponerse una vasta red sindical a través de todo el país, como única solución, uniformada y dirigida en todo el territorio, a los múltiples problemas del trabajo femenino, como ser: salarios mínimos, trabajo a domicilio y muchos otros que hemos diseñado brevemente en esta pequeña síntesis sobre los problemas de la mujer en el Derecho del Trabajo.

118.—**Situación de la empleada que contrae matrimonio.**—El Estatuto administrativo no establece condiciones de inferioridad para la empleada que contrae matrimonio, sin embargo ciertos reglamentos administrativos como el que rige la Caja Nacional de Ahorros y la Caja de Retiro de las Fuerzas Armadas, imponen la obligación de retirarse del servicio a la empleada que contrae matrimonio.

Ultimamente, el Consejo de la Caja de Retiro y Montepío de las Fuerzas de Defensa Nacional, en abril de 1939, modificó el acuerdo del 26 de noviembre de 1937 sobre no renovación del contrato a la empleada que se casare, disponiendo "agregar que dicho acuerdo no regirá a partir desde

esta fecha para las que cuenten con más de 10 años de servicios efectivos prestados a la institución en forma satisfactoria".

Excepción hecha de estas disposiciones, la regla general es que la mujer que trabaja y contrae matrimonio, no ve en absoluto turbado su contrato de trabajo.

Estas medidas y algunas otras que se están tomando actualmente, tienden a restringir el empleo de mujeres en las distintas ramas de la administración. En verdad, estas medidas son justas e injustas a la vez porque caen en lo absoluto y las situaciones de las personas son relativas. Quizá si convendría un estudio a conciencia, hecho por funcionarios de gran moralidad, sobre la situación individual de las empleadas. Sería un enorme trabajo, no lo dudamos, pero llegaríamos tal vez al anhelado ideal de justicia, que consiste en evitar que una madre se muera de hambre con sus hijos pequeños, mientras usufructúa un puesto público una mujer prácticamente inútil para el trabajo, y que no carece de medios de subsistencias o puede, sin perjuicio de nadie, reprimir sus ansias de lujo o de diversiones.

119.—**Educación femenina.**—Dos aspectos presenta el problema de la educación femenina y aunque él no dice relación con el Derecho del Trabajo, es la base para la mejor aplicación de sus disposiciones en la vida real; y su diseño aquí nos servirá como medio de conclusión de este pequeño estudio.

Vista la escasez de sindicatos femeninos, no sólo en Chile, sino en el extranjero, hemos pensado en la instrucción como el mejor medio para interiorizar a las obreras, en el conocimiento de los problemas generales del asalariado y en las diversas soluciones que pueden tener.

Las diversas tendencias políticas sostienen en EE. UU. escuelas para obreras y obreros, donde se les da a conocer los problemas del trabajo y las soluciones por que cada tendencia social o política aboga. Es cierto que estos centros, en un principio culturales, degeneran en centros de propaganda, pero no es menos cierto que el individuo sale del estrecho marco de "su" problema económico para coordinarlo con el de toda la colectividad y comprende mejor las posibilidades o imposibilidades de solucionarlo como él quiere.

No se trata de crear economistas o sociólogos, sería ridículo siquiera pensarlo, pero ante la inercia o incomprensión de la masa obrera para las bondades de muchas instituciones que lo favorecen, es preciso enseñarles, no ya a solucionar, sino a deletrear sus problemas, para intentar como segunda etapa, la incorporación de estos individuos a la vida activa de los sindicatos, de los seguros sociales, etc. etc.

Debemos recordar que la mujer, principalmente, ha salido de su hogar impulsada por la necesidad y la obrera ignora o no comprende los problemas generales del proletariado, y es caridad siquiera enseñarle el abecedario en materia social.

Otro aspecto que presenta la educación femenina y que difiere mucho del que hemos expuesto, se relaciona con los estudios primarios y secundarios de la juventud y su orientación práctica.

¿Es preciso dar a la mujer los mismos conocimientos que al hombre, o basta con enseñarle ciertas nociones fundamentales y desviar después el aprendizaje a cuestiones prácticas y propias de su sexo como es la puericultura, la economía doméstica, la costura, etc.?

Nuevamente debemos dividir el problema. Cierto es que hay miles de muchachas a quienes disgusta el estudio y presentan admirables cualida-

des prácticas, pero hay otras que anhelan cultura. No es justo privar ni a una ni a otras. Las luces de una mayor cultura son un tesoro inapreciable de las que un ser, por el hecho de nacer hombre o nacer mujer, no debe verse privado.

Sin embargo de estas mujeres intelectuales, hay otras que después de estudiar algunos años, prefieren otras actividades. Démosle a éstas sus escuelas técnicas especializadas, sus Centrales de Ventas, protección del Estado, pero no cerremos totalmente a la mujer la puerta de la cultura intelectual que muchas desean franquear.

BIBLIOGRAFIA

ACTAS de la Conferencia del Trabajo de Santiago de Chile (1936).

ALESSANDRI R. ARTURO.—Apuntes de Derecho Civil Comparado. Santiago, 1938.

ARANCIBIA M. JORGE.—Contrato de trabajo de los empleados domésticos (Memoria). Santiago, 1939.

DOISSONADE P.—Le travail dans l'Europe Chretienne du Moyen Age. París, 1921.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL.—Le Statut Légal des Travailleuses. Geneve, 1938.

CAPITAN L. ET LORIN H.—Le travail en Amerique avant et aprés Colomb. París, 1930.

CHAUVIN, JEANNE.—Etude historique sur les professions accesibles aux femmes. París, 1892.

ERRAZURIZ LASTARRIA, FERNANDO.—Comentarios a la Ley Nº 4054. Santiago, 1939.

FINKE ENRIQUE.—La mujer en la Edad Media. s. f.

GAETE B. ALFREDO.—Código del Trabajo de la República de Chile, comentado y concordado. Santiago, 1939. — Principales modificaciones que ha introducido el Derecho Social al Derecho Civil en materia de contratos y obligaciones. Santiago, 1936 (Memoria).

HAUSER, H.—Ouvriers du temps passé. París, 1899.

HERKNER.—El problema obrero.

LEROY BEAULIEU, PAUL.—Le travail des femmes au XIXe siécle. París, 1873.

LETOURNEAU, CHARLES.—La condition de la femme dans les diverses races et civilisations. París, 1903 .

LE VAN KIM.—Feminisme et travail feminin dans les doctrines et dans les faites. París, 1926.

LEWIS, JOSE GUILLERMO.—Panamá y su legislación social. Madrid, 1932.

LOZOWSKI, A.—Guide a travers les syndicats sovietiques. Moscú, 1937.

OTS DE CAPDEQUI, JOSE.—Bosquejo histórico de los derechos de la mujer en la legislación de Indias. Madrid, 1920.

PEREZ H., RAMON.—Codificación del Trabajo. Bogotá, 1936.

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

RODRIGUEZ RUIZ DE GAMBOA, ALBERTO.—La jornada de trabajo del obrero en la industria. Santiago, 1936.

ROMERO HODGES, TOMAS.—La organización internacional del trabajo y la legislación social de Chile. Santiago, 1930.

SILVA CRISTI, ADRIANA.—Estudio sobre el trabajo a través de la historia (Memoria). Santiago, 1937.

SANTIBAÑEZ, FELIPE.—Legislación sobre trabajo. Méjico, 1937.

TEJA, ZABRE, ALFONSO.—Ley Federal del Trabajo. Edición con notas, consultas de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; Jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, e índice especial por artículos. Méjico, 1937.

Tratados, Convenciones y Arreglos Internacionales de la República de Chile. Santiago, 1935.

VIGIL, MANUEL.—Legislación del Trabajo. Lima, 1937.

VILLARROEL, CARLOS.—Aspectos fundamentales de una política de protección familiar obrera (Memoria). 1936.
WALKER L., FRANCISCO.—Derecho del Trabajo. Santiago, 1936.
Recopilación de Leyes usuales, decretos, reglamentos de la República Argentina. Editorial Lajouane, Buenos Aires, 1934.
Revue International du Travail.—Vol. XXVII, Nº 1; año 1936, t. 1º; año 1935, t. 1º; año 1934, t. 2º.
Año Social.
Informaciones Sociales: 1934, t. 2º; 1929, t. 1º; 1937, t. 3º.

INDICE

Pág.

Informes reglamentarios 3
Introducción 7

CAPITULO I

BREVE RESEÑA HISTORICA DEL TRABAJO FEMENINO

SECCION I

ANTIGÜEDAD

1.—Situación de la mujer en las sociedades fundadas en el matriarcado y en el patriarcado 9
2.—Egipto 10
3.—India 10
4.—Pueblo judío 10
5.—Grecia 11
6.—Roma 11
7.—Pueblos musulmanes 12
8.—El cristianismo 12

SECCION II

EDAD MEDIA

9.—Pueblos bárbaros y las invasiones 13
10.—Reconstrucción económica y social 15
11.—La mujer en las corporaciones 16

SECCION III

TIEMPOS MODERNOS

12.—Caracteres del período moderno 17
13.—Libertad anárquica 18
14.—Epoca de la leglislación obrera 18
15.—Conclusiones 18
16.—Iniciativas privadas 20

SECCION IV

INICIATIVAS INTERNACIONALES

17.—Epoca pre-guerra 20
18.—Epoca post-guerra 20
19.—Oficina Internacional del Trabajo 21
20.—Conferencias Internacionales 22

CAPITULO II

ALGUNAS LEGISLACIONES DEL TRABAJO FUERA DE LA AMERICA HISPANA

Pág.

21.—Introducción 23

SECCION I

SUIZA

22.—Legislación sobre maternidad 23
23.—Trabajo y reposo 24
24.—El trabajo nocturno 24
25.—Trabajos insalubres 25
26.—Situación de la trabajadora intelectual 25

SECCION II

FRANCIA

27.—Protección a la maternidad 26
28.—Jornada máxima 28
29.—Trabajo nocturno 29
30.—Industrias insalubres 29
31.—Salarios mínimos 29
32.—Situación de la mujer empleada 30

SECCION III

TURQUIA

33.—Legislación sobre maternidad 32
34.—La jornada de trabajo 33
35.—Trabajo nocturno 33
36.—Otros aspectos legislativos 33

SECCION IV

ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA

37.—Protección a la maternidad 34
38.—Reglamentación del reposo y del trabajo 34
39.—Trabajo nocturno 35
40.—Trabajos insalubres 36
41.—Salarios 36
42.—Situación de la trabajadora intelectual 36

SECCION V

JAPON

43.—Legislación sobre maternidad 38
44.—Jornada máxima 38
45.—Trabajo nocturno 39
46.—Trabajos peligrosos 39
47.—Situación de la trabajadora intelectual 39

SECCION VI

ITALIA

48.—Protección a la maternidad 40
49.—Jornada de trabajo 42
50.—Trabajo nocturno 42
51.—Trabajos insalubres 43
52.—Restricciones en el empleo de mujeres 43

SECCION VII

ALEMANIA

Pág.

53.—Legislación sobre maternidad 44
54.—Duración del trabajo y del reposo 45
55.—Trabajo nocturno 46
56.—Trabajos insalubres 47
57.—Restricciones al empleo de mujeres 47
58.—Salarios 47
59.—Situación de la asalariada intelectual 48

SECCION VIII

RUSIA

60.—Breves consideraciones sobre la legislación rusa 50
61.—Protección a la maternidad 51
62.—Trabajo nocturno 52
63.—Trabajos penosos e insalubres 52
64.—La mujer en la Administración 53

CAPITULO III

REGIMEN DEL TRABAJO EN LA AMERICA HISPANA

SECCION I

GENERALIDADES

65.—Imperio de los Incas 55
66.—Méjico azteca 55
67.—América colonial 56
68.—América republicana 56
69.—Conferencia del Trabajo de Santiago de Chile 57

SECCION II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

70.—Capacidad de la mujer para celebrar el contrato de trabajo en las leyes anteriores al Decreto con fuerza de Ley Nº 178 58
71.—Situación actual 60
72.—Retroceso en la Ley Nº 5521 61
73.—Legislación extranjera 62
74.—Otros requisitos del contrato de trabajo 63

SECCION III

DE LA JORNADA DE TRABAJO

75.—Consideraciones generales 64
76.—Jornada máxima 65
77.—Legislación extranjera 66
78.—Las horas suplementarias 67
79.—Del reposo 68
80.—Legislación extranjera 69
81.—Del aprovechamiento de las horas libres 70

SECCION IV

TRABAJO NOCTURNO

82.—Sus inconvenientes 71
83.—Reglamentación de nuestro Código 72
84.—Legislación extranjera 73

SECCION V

DEL SALARIO

Pág.

85.—Generalidades 73
86.—Nuestra legislación sobre salarios 74
87.—Iegislación protectora de la mujer asalariada 75
88.—Legislación extranjera 77
89.—Generalidades sobre salario mínimo 78
90.—Legislación chilena sobre salario mínimo 80
91.—Legislación extranjera 81
92.—Salario familiar 82

SECCION VI

PROTECCION A LA MATERNIDAD

93.—Consideraciones generales 83
94.—Obra internacional 83
95.—Licencia por embarazo, parto y enfermedades que sobrevengan, en Chile 84
96.—Garantía de inamovilidad 86
97.—Legislación extranjera 86
98.—Prestaciones de maternidad, en Chile 87
99.—Seguro de maternidad 88
100.—Legislación extranjera 91
101.—Facilidades dadas a las madres que lacten a sus hijos 91
102.—Legislación extranjera 93

SECCION VII

LABORES PROHIBIDAS

103.—Generalidades 93
104.—Conferencias internacionales 93
105.—Legislación chilena 94

SECCION VIII

SERVICIO DOMESTICO

106.—Generalidades 96
107.—Concepto legal del empleado doméstico 96
108.—Contrato del empleado doméstico 96
109.—Derechos del empleado doméstico 97
110.—Terminación de servicios 98
111.—Legislación extranjera 99
112.—Las Agencias de colocaciones 100

SECCION IX

TRABAJO A DOMICILIO

113.—Generalidades 100
114.—Reglamentación de nuestro Código 101
115.—Legislación extranjera 101
116.—Los talleres familiares 102

CAPITULO IV

ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO FEMENINO

117.—La mujer en las organizaciones sindicales 103
118.—Situación de la mujer empleada que contrae matrimonio 103
119.—Educación femenina 104

Bibliografía 107
Indice 109

Imprenta
Carabineros de Chile