



NACIONES UNIDAS
CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL
E/CN.6/SR.161
20 abril 1954
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

COMISION DE LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER

Octavo período de sesiones

ACTA RESUMIDA DE LA 161a. SESION

Celebrada en la Sede, Nueva York,
el martes 30 de marzo de 1954, a las 15.15 horas

SUMARIO

Participación de la mujer en la vida económica: a) informe sobre las trabajadoras de más edad (E/CN.6/251); b) informes suplementarios sobre la jornada parcial para las mujeres (E/CN.6/236 y E/CN.6/238, E/CN.6/L.127, E/CN.6/L.128 y E/CN.6/L.130 (continuación))

189.

PRESENTES:

<u>Presidenta:</u>	Srta. BERNARDINO	República Dominicana
<u>Relatora:</u>	Sra. FIROUX	Irán
<u>Miembros:</u>	DAW HGWE KHIN	Birmania
	Srta. MAÑAS	Cuba
	Srta. GONZALEZ	Chile
	Srta. YANG	China
	Sra. HAHN	Estados Unidos de América
	Sra. LEFAUCHEUX	Francia
	Sra. GUERY	Haití
	Sra. TABET	Líbano
	Begum ANWAR AHMED	Pakistán
	Sra. DEMBINSKA	Polonia
	Sra. WARDE	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte
	Sra. NOVIKOVA	República Socialista Soviética de Bielorrusia
	Sra. ROSSEL	Suecia
	Sra. FOMINA	Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
	Sra. SANCHEZ DE URDANETA	Venezuela
	Sra. MITROVIC	Yugoeslavia
<u>También presentes:</u>	Sra. FLOURET	Argentina
	Srta. MORALES	Costa Rica
	Sra. HARMAN	Israel
	Sra. de CALVO	Comisión Interamericana de Mujeres
<u>Representantes de organismos especializados:</u>		
	Sra. FIGUEROA	Organización Internacional del Trabajo
	Sra. CRUZ SANTOS	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Representantes de organizaciones no gubernamentales:

Categoría A: Sr. THORMANN Federación Internacional
de Sindicatos Cristianos

Categoría B y Registro:

Srta. GUTHRIE) Sra. MAHON) Sra. WOODSMALL)	Alianza Internacional de Mujeres
Dra. ARNOLD) Srta. FORSYTH)	Asociación Cristiana Mundial de Juventudes Femeninas
Sr. MANUILA	Asociación Internacional de Derecho Penal
Sra. ROBERTS	Asociación Mundial de Campesinas
Srta. MCGILLICUDDY) Sra. ROBERTS)	Comité de Enlace de Orga- nizaciones Femeninas Internacionales
Sr. LONGARZO	Conferencia Internacional de Obras Católicas de Caridad
Sra. BARNEY) Sra. FREEMAN) Sra. PARSON)	Consejo Internacional de Mujeres
Sra. RUSSELL	Federación Democrática Internacional de Mujeres
Sra. MAKINEN OLLINEN) Srta. SMITH)	Federación Internacional de Abogadas
Sra. SCHWARTZENBACH	Federación Internacional de Amigas de la Joven
Sra. HYMER) Srta. RANDALL)	Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesiones Liberales
Srta. MCGILLICUDDY) Srta. ROBB)	Federación Internacional de Mujeres Universitarias
Srta. PEZZULLO	Juventud Obrera Católica
Sra. WISNER) Sra. WOLLE-EGENOLF)	Liga Internacional de los Derechos del Hombre
Sra. GIROUX	Unión Católica Internacional de Servicio Social

E/CN.6/SR.161

Español

Página 4

Secretaría:

Sra. TENISON-WOODS

Jefe de la Sección de
la Condición Jurídica
y Social de la Mujer

Sra. GRINBERG-VINAVER

Secretaría de la Comisión

PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA VIDA ECONOMICA: a) INFORME SOBRE LAS TRABAJADORAS DE MAS EDAD (E/CN.6/251); b) INFORMES SUPLEMENTARIOS SOBRE LA JORNADA PARCIAL PARA LAS MUJERES (E/CN.6/236 y E/CN.6/238, E/CN.6/L.127, E/CN.6/L.128 y E/CN.6/L.130) (continuación)

La Sra. HAHN (Estados Unidos de América) dice que los datos estadísticos más recientes de que se dispone demuestran que en noviembre de 1952 había aproximadamente 6.000.000 de trabajadores de jornada parcial en los Estados Unidos; más o menos 5.500.000 trabajaban en esa forma por su propia conveniencia. Más de 3.500.000 de estos trabajadores, es decir, la mayoría de ellos, eran mujeres.

Diversos métodos se han aplicado con el objeto de ubicar a las mujeres trabajadoras en empleos de jornada parcial. Por ejemplo, en Madison (Wisconsin) hay una organización voluntaria, la Women's Service Exchange, que se ha desarrollado en colaboración con el sistema de las escuelas profesionales del Estado. Esta organización tiene su local en una escuela y su personal está integrado por funcionarios escolares. Ayuda a las mujeres a encontrar empleo, en colaboración con las actividades normales de la Oficina de Colocaciones del Estado. Proporciona, además, cursos breves de repaso para mujeres. Un programa similar se ha establecido en otra ciudad de Wisconsin y diversos grupos han expresado su interés en establecer programas similares en sus propias localidades.

El hecho de que la mayoría de las mujeres prefiera trabajos de jornada parcial no significa que la semana normal de trabajo para las mujeres sea indebidamente larga en los Estados Unidos. El número máximo de horas que las mujeres pueden trabajar está fijado por la ley del Estado y el máximo normalmente previsto es una jornada de ocho horas y una semana de seis días y de 48 horas. Algunos Estados prohíben que se exceda de esos límites, salvo en circunstancias especiales o durante los períodos estacionales de mayor producción. La Federal Wage and Hour Law (Ley federal sobre salario y jornada) ha establecido como base una semana de trabajo de 40 horas para los trabajadores de la industria manufacturera y demás industrias sujetas a la jurisdicción federal

y exige que los empleadores paguen un salario que sea superior al normal en un 50% por cada hora de trabajo suplementaria. Estos hechos demuestran que las mujeres trabajadoras de jornada parcial no tratan de rehuir jornadas extenuadoras. La mayoría de los empleadores de los Estados Unidos han establecido jornadas razonables no solamente porque la ley lo requiere sino también porque en esa forma se fomentan las buenas relaciones industriales.

El hecho de que muchas mujeres casadas prefieren trabajar con jornada parcial no significa que estén obligadas a ello. Afortunadamente, la economía de los Estados Unidos es suficientemente vigorosa como para que las mujeres casadas puedan elegir si desean trabajar fuera del hogar o no. Aunque más de la mitad del total de las mujeres que trabajan en los Estados Unidos son mujeres casadas que viven con sus maridos, sólo el 26% aproximadamente del total de las mujeres casadas que hay en el país están comprendidas en la fuerza de trabajo. Según el censo de 1950, tres de cada cuatro mujeres casadas han informado dedicarse a labores de su sexo. La mayoría de las mujeres casadas han estado empleadas alguna vez con trabajo remunerado y probablemente volverían a buscar empleos remunerados si quisiesen aumentar su ingreso familiar, especialmente cuando sus responsabilidades en el hogar se hiciesen menos apremiantes. Este es el grupo que necesita especialmente trabajo de jornada parcial. Las más de las mujeres prefieren trabajar durante las horas en que sus hijos están en la escuela o fuera del hogar. El interés que tiene su Gobierno en el trabajo de jornada parcial, está, por consiguiente, estrechamente vinculado con el fortalecimiento de los lazos familiares.

Los informes preparados por la Organización Internacional del Trabajo y la Secretaría General ponen en evidencia que un tipo semejante de vida familiar se viene desarrollando en otros países. Las mujeres necesitan de tiempo para atender a su familia. Los informes podrían ser provechosos como una contribución a la participación en la vida económica de las mujeres que tienen que hacer trabajos remunerados a más de sus obligaciones como amas de casa.

El informe de la Organización Internacional del Trabajo al séptimo período de sesiones de la Comisión ha hecho hincapié en los problemas básicos relativos al trabajo de jornada parcial. Se plantea la cuestión de si las condiciones de trabajo de los trabajadores de jornada parcial son comparables a las condiciones de trabajo de jornada completa, y si el trabajo de jornada parcial representa un peligro para los trabajadores de jornada completa. En segundo término, se plantea la cuestión del trabajo de las mujeres. El informe del Secretario General al octavo período de sesiones contiene sugerencias valiosas para tratar este problema. Esas sugerencias servirían como una base para la planificación de normas de trabajo y de procedimientos. La bibliografía compilada por el Secretario General es igualmente útil. Los documentos y las discusiones de la Comisión ofrecen un cuadro fiel de la experiencia recogida en esta materia en diversos países. Su delegación espera, además, recibir informaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre la jornada parcial de las mujeres que se dedican a industrias domésticas independientes y a trabajos agrícolas estacionales.

La Comisión se ha informado de que el trabajo de jornada parcial para las mujeres no es habitual en muchos países. Por consiguiente, la Comisión debe ilustrar a las mujeres sobre las ventajas del trabajo de jornada parcial, que les permite, cuando es necesario aumentar su ingreso familiar sin comprometer su vida de familia. Además, es necesario instar tanto a los empleadores como a los sindicatos de trabajadores para que establezcan sus horarios de trabajo en forma de crear oportunidades de trabajo de jornada parcial. Expresa que apreciaría que se formularan comentarios sobre la forma en que se podrían lograr esos objetivos.

La Sra. ROSSEL (Suecia) conviene en que, en vista del peligro de discriminación contra el trabajo femenino de jornada parcial y las condiciones generales de trabajo de las mujeres, éstas no deberían, en principio, estar sometidas a reglamentaciones diferentes de las que rigen respecto de los trabajadores del otro sexo. La Comisión, que es el órgano competente para tratar este problema, no debe, sin embargo, eludir una discusión sobre el asunto por esa razón.

Cuando existe escasez de mano de obra hay múltiples oportunidades para trabajos de jornada parcial. Pero en los períodos de desocupación, existe el riesgo de una presión psicológica sobre las mujeres casadas para que acepten jornadas más cortas, a fin de proporcionar trabajos a los hombres. Durante los años de depresión de comienzos de 1930, se presentaron al Parlamento de Suecia algunas iniciativas en este sentido, sin que las mismas tuviesen resultado alguno. Cuando se produjo una escasez de la mano de obra en la década de 1940-1950, se planteó nuevamente la cuestión del trabajo de jornada parcial, expresándose en esa oportunidad opiniones diametralmente opuestas acerca de ella. El Parlamento rechazó un proyecto de estudio de la cuestión del trabajo de jornada parcial en la administración pública para las mujeres. En el período de sesiones siguientes, el autor de la iniciativa la presentó nuevamente con algunas atinadas alteraciones de forma, y propuso que se hiciera un estudio de la cuestión general del trabajo de jornada parcial en la administración pública, sin limitarlo a las mujeres. El Comité de Investigación del Empleo de Jornada Parcial, creado para realizar el estudio, presentó posteriormente sus conclusiones, que, en principio, siguen siendo válidas en Suecia.

A base de la información proporcionada por los miembros suecos del Comité de Correspondencia del Trabajo de las Mujeres de la OIT, del que la Sra. Rossel forma parte, y en respuesta al cuestionario remitido por la OIT a petición de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la oradora declara que el Comité Sueco de Investigación del Empleo de Jornada Parcial investigó la posibilidad de ampliar las oportunidades de empleo de jornada parcial en la administración pública en una forma que pudiera ser aceptable para las empresas particulares. El informe debía referirse a todas las categorías de asalariados, evitando de este modo el riesgo de que las mujeres, especialmente las casadas, pudieran ser objeto de discriminación en materia de contratación, promoción, etc. Se ha recalcado que la cuestión del trabajo de jornada parcial debe ser solucionada por medio de fórmulas acordadas libremente entre el empleador y el empleado.

El Comité definió el empleo de jornada parcial como un empleo de jornada completa dividida sobre la base de turnos más cortos que los turnos normales entre los trabajadores que se ocupan de tareas análogas en la misma empresa.

Las conclusiones del Comité, algunas de las cuales fueron incorporadas en las reglamentaciones de la administración pública, se refieren a los funcionarios públicos y no a los trabajadores de ambos sexos en general. El Comité propuso dos fuentes posibles de trabajadores con jornada parcial: los empleados públicos con jornadas completas que prefirieran trabajar un turno más corto, y las personas no empleadas en la administración pública que podrían ser ocupadas en trabajos de jornada parcial.

En 1945, de unos 175.000 personas empleadas en la administración pública, cerca de 600 trabajaban con jornada parcial. Después que las reglamentaciones fueron modificadas con objeto de permitir empleos de jornada parcial, en 1951, de unos 183.000 empleados del gobierno, 1.828 trabajaban con jornada parcial. De éstos, 1.070 habían estado empleados con jornada completa (inclusive 940 mujeres) que pidieron la reducción de sus horas de trabajo. En 1945, aproximadamente el 1% de la fuerza de trabajo empleada en empresas particulares, trabajó con jornada parcial. Para 1951 la cifra había aumentado a 1,6%. Los trabajadores de jornada parcial son empleados principalmente para ciertos trabajos en los hospitales, en los servicios postales, telefónicos y telegráficos, en las industrias textiles y de fabricación de ropas y en ciertos trabajos sencillos. En general, no se considera conveniente emplear a trabajadores de jornada parcial para trabajos de mayor responsabilidad o funciones de dirección.

En algunas industrias que cuentan con maquinaria costosa, se ha considerado poco práctico que los equipos sean manejados por distintas personas y los trabajadores de jornada parcial son ocupados en otros trabajos. Sin embargo, a fin de obtener el mayor provecho de los equipos y la necesaria mano de obra adicional, otras industrias tienen un turno parcial de las 17 a las 22 horas. Estas horas, que son inconvenientes desde el punto de vista de la familia, son a menudo la única solución para las mujeres que no pueden dejar a sus hijos durante las horas del día, pero que pueden dejarlos con otros miembros de la familia durante las horas de la noche.

Diversos sistemas se aplican para el cuidado de los hijos de las madres que trabajan jornadas parciales en turnos de la mañana o de la tarde. En la práctica, ocurre a menudo una superposición de turnos al mediodía en las salas infantiles, que crean dificultades desde el punto de vista de las instalaciones y del personal y son perniciosas para las propias criaturas. Su Gobierno piensa ampliar las instalaciones de las salas infantiles diurnas para satisfacer las necesidades de las madres trabajadoras.

Aproximadamente el 90% de los trabajadores con jornada parcial de las empresas particulares y de la administración pública, está constituido por mujeres, y la mayor parte del 10% restante está constituida por estudiantes.

Los empleadores han establecido el empleo de jornada parcial principalmente porque desean aprovechar plenamente los equipos y las maquinarias existentes. En los períodos de equilibrio entre la oferta y la demanda de la mano de obra, los empleadores no se sienten dispuestos a habilitar nuevas instalaciones industriales en las que la mayor parte del trabajo tendrían que realizarlo trabajadores de jornada parcial, debido a que, presumiblemente, con ello se corre el riesgo de aprovechar insuficientemente tales instalaciones. Sin embargo, esta medida suele tomarse durante los períodos de mayor demanda de ciertos artículos. En ciertas industrias los empleadores permiten la transferencia de trabajadores de ocupaciones de jornada completa a las de jornada parcial. De este modo, se aprovecha la experiencia del trabajador y se facilita posteriormente el retorno a la jornada completa normal.

Desde el punto de vista del empleador, las desventajas del empleo de jornada parcial, son el aumento en la labor y en los gastos administrativos, la falta de continuidad en el trabajo, la necesidad de espacios más amplios, el mayor costo de la formación del personal, la menor eficiencia de los trabajadores de jornada parcial, la escasez de tareas para el personal de reservas y las dificultades técnicas, particularmente en el

planeamiento de turnos para los trabajadores de jornada parcial. Por otra parte, la aplicación del sistema se traduce en una disminución del ausentismo, en un aumento del rendimiento, en mayores posibilidades de retener al personal formado, en la mayor disponibilidad de la mano de obra y en el menor número de horas extraordinarias de trabajo.

El trabajo de jornada parcial tiene desventajas para el empleado porque a este tipo de trabajo corresponde un salario neto relativamente más bajo, porque exige un gran esfuerzo al trabajador, y crea la necesidad de trabajar demasiadas horas extraordinarias. Es difícil establecer un turno satisfactorio para el trabajador; existe el riesgo de que se le destine a tareas simples y de que se le haga difícil progresar, así como de que se vea obligado a pasar de los trabajos de jornada completa a los de jornada parcial. El trabajador de jornada parcial se encuentra en una situación menos favorable desde el punto de vista de las horas de trabajo y de las vacaciones. Se le exige que llene el cupo de producción del trabajador de jornada completa, y se produce una disminución en el valor del trabajo de las mujeres. Sin embargo, también las trabajadoras reconocen que el sistema tiene algunas ventajas. Facilita combinar los trabajos del hogar con empleos remunerados. Ofrece una mayor posibilidad de estudiar a las personas de recursos limitados, y a las personas con niños a su cargo y a los estudiantes proporciona una fuente de ingresos y, desde el punto de vista del empleado, permite una mejor división del trabajo.

El salario de los trabajadores de jornada parcial varía en proporción directa con el número de horas trabajadas. Se les conceden vacaciones con arreglo a las disposiciones legales vigentes y tienen derecho, después de haber completado 16 días de trabajo, a un mínimo de un día y medio de vacaciones por cada mes trabajado, gozando durante esos días del mismo salario que durante los días de trabajo. En la administración pública, los empleados de jornada parcial reciben remuneración, licencia pagada por enfermedad, licencia sin sueldo y prestaciones de jubilación en proporción a sus horas de trabajo, en las mismas condiciones que los trabajadores

de jornada completa. En vista de que en ciertas industrias es frecuente el empleo de jornada parcial entre las 17 y las 22 horas, en los contratos de trabajo se han incluido disposiciones que establecen un pago adicional del 15% del salario horario por cada hora trabajada en la jornada parcial después del turno normal del trabajador de jornada completa.

En cuanto al sistema de seguro social, todo trabajador que sea miembro de un sindicato con fondos reconocidos de desocupación, tiene derecho a una indemnización en los casos de desempleo, sin consideración a su carácter de trabajador de jornada parcial o de jornada completa. De acuerdo con la ley, todos los trabajadores tienen derecho a una indemnización por accidente en proporción a su ingreso, sin consideración al número de horas trabajadas.

Por lo general, las empresas prefieren a los trabajadores de jornada completa por considerar que con ello logran un mejor aprovechamiento de sus inversiones de capital, y porque creen que esta clase de trabajadores ofrece una mayor estabilidad en el trabajo. En algunos casos, los empleadores sostienen que los costos por hora de trabajo, incluyendo gastos administrativos y de dirección, son más elevados para la mano de obra de jornada parcial que para la de jornada completa. Por otra parte, los empleadores reconocen las ventajas del empleo de jornada parcial como una forma de aprovechar el personal ya formado y de mantener a las trabajadoras en contacto con el mercado de trabajo.

La Federación Sindical Sueca, por su parte, destaca la necesidad de que se realice un acuerdo entre el patrón y el trabajador de jornada parcial sobre las condiciones de trabajo y de que se lleve a cabo una campaña de información para la organización de los trabajadores de jornada parcial.

Las organizaciones femeninas y los sindicatos de Suecia opinan que las mujeres que ejercen una actividad remunerada o lucrativa aunque trabajen a jornada parcial deben ser reconocidas como individuos independientes cuyos ingresos no debe considerarse suplementarios de los familiares, y cuyos salarios y condiciones de trabajo deben ser fijados sobre la base de la naturaleza y valor del trabajo, como se procede respecto de los hombres,

evitando la necesidad de promulgar leyes especiales. También opinan que las mujeres pueden tener empleos convenientes de jornada parcial que sean beneficiosos tanto para ellas como para los empleadores, y que la mejor forma de protegerlas en su trabajo es mediante acuerdos celebrados libremente entre las partes contratantes.

Una condición previa para el planeamiento del trabajo de jornada parcial para las mujeres, es la de reducir las tareas del hogar a un trabajo de jornada parcial, mediante la creación de facilidades para hacer las compras necesarias a las necesidades del hogar, la habilitación de un mayor número de guarderías infantiles diurnas, la distribución del trabajo entre los miembros de la familia y otras medidas comunales. En ciertos casos, el trabajo de jornada parcial para las mujeres debe considerarse como un último recurso, al paso que en otros responde a una necesidad urgente, especialmente para las mujeres de más edad.

La delegación de Suecia considera que son extremadamente valiosos los estudios realizados por el Secretario General y por la OIT sobre el trabajo de jornada parcial para las mujeres. El asunto de la jornada parcial para las mujeres debe ser estudiado cuidadosamente con objeto de evitar que se establezcan discriminaciones contra las mujeres en materia de empleo.

Cabe recordar que la delegación de Suecia, juntamente con la de Pakistán, ha presentado un proyecto de resolución sobre este asunto (E/CN.6/L.127). El proyecto presentado por la delegación del Reino Unido (E/CN.6/L.128) parece responder al mismo propósito, pero limita a la OIT su llamamiento para proseguir el estudio de esta cuestión. Ambas propuestas pueden ser refundidas en un solo proyecto en el Comité de Resoluciones.

La Sra. WARDE (Reino Unido) retira su proyecto original (E/CN.6/L.127), advirtiéndole que lo ha sustituido por una nueva propuesta (E/CN.6/L.130), que el Comité de Resoluciones podría combinar sin dificultad con el texto conjunto de Suecia y Pakistán.

La Sra. HYMER (Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesiones Liberales), al ocuparse del problema de la participación de las mujeres de más edad en la vida económica, analiza los resultados de los estudios que realizaron la Federación Internacional y sus filiales. Dichos estudios se fundan en la premisa de que la capacidad, preparación técnica y experiencia de las mujeres de más edad deben utilizarse en todos los países en aquellas tareas para las cuales se encuentren mejor calificadas. Han podido comprobar las Federaciones que en algunos países, aun en épocas de empleo total, les es difícil encontrar trabajo a las mujeres mayores de 40 años. Esto sobre todo se debe a la escasa inclinación que muestran los empleadores a reconocer el valor que el aporte de éstas tiene en el comercio y la industria. Sus estudios han revelado también la necesidad de interesar en el problema a los gobiernos, a las autoridades locales, y a las organizaciones gremiales de empleadores y trabajadores. Las conclusiones de los estudios efectuados por 14 Federaciones se han comunicado al Secretario General y aparecen en el documento de éste sobre la participación de las mujeres de más edad en la vida económica (E/CN.6/251). Sería muy útil que este documento se pusiera a disposición de las Federaciones nacionales.

En una resolución aprobada en el sexto congreso de la Federación Internacional, reunido en Estocolmo en julio de 1953, se recomienda a las Federaciones nacionales que alienten a las mujeres a recibir la debida orientación y preparación en materia de empleo; que las insten a no descuidar su formación técnica cuando dejen su empleo; que ayuden a aquéllas que desean permanecer en sus trabajos hasta la edad de jubilación, y que fomenten las oportunidades de formación profesional para las mujeres de todas las comunidades.

Se sugirió que las actas de los debates que celebre la OIT en su reunión de mayo en Ginebra, cuando trate de trabajadores asalariados y profesionales en la medida en que se refieran al problema de las trabajadoras de mayor edad, así como toda otra recomendación que haga la OIT, se presente a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su noveno período de sesiones, para que sirva de guía a las organizaciones no gubernamentales en un posterior estudio del problema.

El Sr. THORMANN (Federación Internacional de Sindicatos Cristianos) expresa que, como resultado de una investigación realizada por sus filiales en Bélgica, la Federación Internacional de Sindicatos Cristianos ha podido establecer que una tercera parte de las trabajadoras tiene más de 40 años, variando la proporción según las condiciones económicas de la zona y las posibilidades de ascenso; que el momento crítico para las mujeres que se ocupan de trabajos manuales es a los 50 años más bien que a los 40, en tanto que en otras actividades se registra a los 35; que las mujeres mayores de 40 años suelen sufrir el desempleo por lapsos idénticos a los de los hombres que trabajan en las mismas tareas; y que muchas mujeres siguen trabajando después de cumplir la edad de jubilación o sea de los 60. Un sistema de pensiones mejor adaptado a las necesidades de las trabajadoras influiría grandemente en la situación de las trabajadoras de más edad. La Federación Internacional de Sindicatos Cristianos ha estudiado igualmente los factores psicológicos y sociológicos que gravitan en esta situación y sus conclusiones aparecen en el informe del Secretario General (E/CN.6/251).

Los Sindicatos Cristianos de Bélgica están de acuerdo en que todas las trabajadoras deben jubilarse a los 60 años y aun antes, con el fin de facilitar el ascenso de las mujeres jóvenes; que a las mujeres no casadas se les deben asignar jubilaciones mayores; que los métodos de producción deben reformarse de tal manera que disminuya el gran desgaste físico que padecen las trabajadoras; y que se debe reducir el número de horas de trabajo para la mujer. Si bien su investigación es todavía de carácter preliminar, la Federación Internacional de Sindicatos Cristianos sostiene que a las trabajadoras se les debe garantizar igual paga por igual trabajo; que deben establecerse dos normas, una para mujeres y otra para hombres, cuando se trata de medir la productividad de los obreros en determinadas tareas, y que la contribución de la mujer a la vida económica de la comunidad debe conciliarse con su principal función hogareña.

La Srta. ROBB (Federación Internacional de Mujeres Universitarias) hace constar que la investigación realizada por las filiales nacionales de la Federación confirma las conclusiones de la OIT, según las cuales faltan todavía estadísticas precisas en materia de jornada parcial para mujeres, y observa que en este asunto las reacciones, tanto de los empleadores como de las trabajadoras varía según las realidades económicas de cada país, y en particular, según la situación del mercado de trabajo y según el monto de los ingresos familiares. Así por ejemplo, las universitarias de Finlandia consideraron que les convenía la jornada parcial, en tanto las mujeres de Noruega señalaron que el "impuesto mutuo" de su país, ofrecía escaso incentivo económico para que las mujeres casadas buscaran trabajo de jornada parcial y la Federación Belga afirma que, con la implantación de la jornada parcial, mermarían aún más las oportunidades de trabajo para las universitarias en un mercado que ya de por sí está muy congestionado.

Las universitarias se interesan principalmente en el empleo de jornada parcial para estudiantes en la participación en las oportunidades económicas de las trabajadoras profesionales de más edad; y posiblemente, en la necesidad de que las universitarias especializadas se mantengan en contacto con el mercado de trabajo.

La Federación Internacional de Mujeres Universitarias aprecia en todo su valor la documentación reunida por el Secretario General y la OIT en cuanto a participación en las oportunidades económicas para las trabajadoras de más edad y al empleo de jornada parcial para la mujer. Juzga que a buen número de grupos femeninos les resultarán muy útiles los documentos preparados en el actual período de sesiones de la Comisión, y sugiere que éstos sean publicados como apéndice del informe de ésta, poniéndolo en venta a un precio un poco mayor, o bien que se los publique con mimeógrafo y a precios económicos. La Federación Internacional está dispuesta a discutir con la Junta de Publicaciones de las Naciones Unidas la posible distribución de algunos documentos y someterá la lista pertinente a la Secretaría.

La Sra. GUERY (Haití) hace saber que volverá a presentar su proyecto de resolución (E/CN.6/L.129) cuando se trate el tema 11 del programa de la Comisión.

La Srta. RANDALL (Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesiones Liberales) expresa que su organización considera el empleo de jornada parcial como un medio de aprovechar la pericia y capacidad de las mujeres que se hallen imposibilitadas de trabajar con jornada completa.

Las conclusiones de los estudios efectuados por sus filiales en varios países han aparecido en los documentos E/CN.6/213 y E/CN.6/236; y a este respecto desea señalar a la atención de la Comisión los siguientes puntos: 1) muchas mujeres que por sus responsabilidades familiares no pueden trabajar con jornada completa, se interesan en el empleo de jornada parcial, ya sea por exigencias de carácter económico o porque no están dispuestas a perder sus conocimientos especiales; 2) en algunos tipos de trabajo es posible la implantación de turnos más breves; 3) debe protegerse a los trabajadores de jornada parcial contra la explotación, y a los de jornada completa contra los peligros resultantes de una disminución en los salarios o de un acortamiento en las horas de trabajo. Las condiciones que rijan la jornada parcial deben ser objeto de acuerdo voluntario entre las partes contratantes.

La Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesiones Liberales considera que el empleo de jornada parcial no debe servir de sustituto al empleo total; ni como un modo de disfrazar períodos de empleo insuficiente. Sugiere que se continúe el estudio de la jornada parcial, sin limitarlo a la de las mujeres casadas, y que se busquen los modos de aumentar las posibilidades de jornada parcial con el propósito de aprovechar plenamente las capacidades de la mujer haciendo que ésta sea una característica permanente del mercado de trabajo. Puede pedirse a la OIT, como organismo competente y especializado, la determinación de normas para el empleo de jornada parcial teniendo debidamente en cuenta los intereses de todas las partes. Se puede encarecer a los gobiernos que establezcan comités nacionales encargados de

profundizar los estudios sobre el tema, y se puede pedir a las organizaciones no gubernamentales que establezcan más oportunidades para aprovechar plenamente los conocimientos y la experiencia de la mujer.

La Sra. SCHWARTZENBACH (Federación Internacional de Amigas de la Joven) observa que las oportunidades de empleo para los extranjeros están muy restringidas en muchos países; y las jóvenes deseosas de emplearse temporalmente en el extranjero, con el propósito de aprender idiomas, se ven obligadas frecuentemente a trabajar en el servicio doméstico. Las jóvenes pueden, o bien trabajar jornada completa recibiendo salario de principiante, o bien emplearse con jornada parcial a cambio de dinero para los gastos menores y del privilegio de que se la reciba en el seno de una familia. En Francia y Bélgica los contratos que rigen el empleo de jornada parcial de este último tipo los fiscaliza el Estado y son particularmente favorables; especifican las obligaciones del empleador y del empleado y comprenden ventajas tales como licencias temporales del trabajo y la posibilidad de beneficiarse con el seguro social. La Federación Internacional de Amigas de la Joven ha luchado por extender estas facilidades y se ha dirigido en ese sentido a la OIT.

El informe de la OIT respecto a la jornada parcial (E/CN.6/238) subraya que este tipo de trabajo que incluye el servicio doméstico del tipo que la oradora acaba de describir, puede provocar abusos, contra los cuales es preciso proteger a las trabajadoras tanto en su propio interés como en el de otros. Esto se puede hacer mediante una definición precisa y adecuada de las condiciones del empleo. Como tal empleo es útil tanto para las jóvenes como para sus empleadores, la Federación Internacional de Amigas de la Joven ha pedido a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer que apoye a la OIT en sus esfuerzos por lograr que se dicte una legislación apropiada en aquellos países donde no existe.

La PRESIDENTA propone que los diversos proyectos de resolución se remitan al Comité de Resoluciones y que éste se encargue de preparar un solo texto para someterlo a la Comisión en su próxima sesión.

Así queda acordado.

Se levanta la sesión a las 16.55 horas.