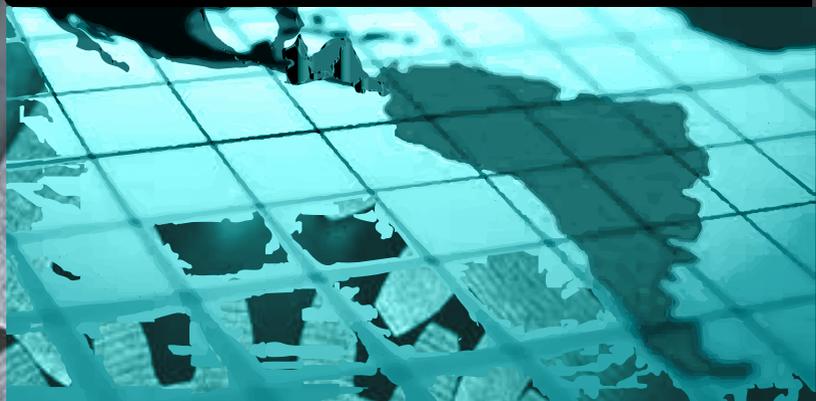


Estudios / Investigaciones



UNA HISTORIA REGIONAL DE LA OIT

Aportes sobre regulación y legislación
del trabajo latinoamericano

Laura Caruso

Andrés Stagnaro

(coordinadores)

UNA HISTORIA REGIONAL DE LA OIT
Aportes sobre regulación
y legislación del trabajo latinoamericano

Laura Caruso y Andrés Stagnaro
(coordinadores)

Esta publicación ha sido sometida a evaluación interna y externa organizada por la Secretaría de Investigación de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata

Correctora de estilo: Lic. Alicia Lorenzo

Diseño: D.C.V. Celeste Marzetti y D.C.V. Federico Banzato

Tapa: D.G. P. Daniela Nuesch

Editora por Prosecretaría de Gestión Editorial y Difusión: Natalia Corbellini

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723

©2017 Universidad Nacional de La Plata

ISBN 978-950-34-1540-5

Estudios/Investigaciones, 62

Cita sugerida: Caruso, L. y Stagnaro, A. (Coords.). (2017). Una historia regional de la OIT. Aportes sobre regulación y legislación del trabajo latinoamericano. La Plata : Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (Estudios/Investigaciones ; 62). Recuperado de <http://libros.fahce.unlp.edu.ar/index.php/libros/catalog/book/93>



Licencia Creative Commons 4.0 Internacional
(Atribución-No comercial-Compartir igual)

Universidad Nacional de La Plata
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Decano

Dr. Aníbal Viguera

Vicedecano

Dr. Mauricio Chama

Secretaria de Asuntos Académicos

Prof. Ana Julia Ramírez

Secretario de Posgrado

Dr. Fabio Espósito

Secretaria de Investigación

Prof. Laura Lenci

Secretario de Extensión Universitaria

Mg. Jerónimo Pinedo

Prosecretario de Gestión Editorial y Difusión

Dr. Guillermo Banzato

Índice

Introducción

<u>Por una historia regional de la OIT</u> <u>Laura Caruso y Andrés Stagnaro.....</u>	<u>13</u>
--	-----------

Primera Parte: Trabajo forzado, indígena, femenino: la creación de campos laborales

<u>La geografía diferencial de los derechos: Entre la regulación del trabajo forzado en los países coloniales y la disociación entre trabajadores e indígenas en los Andes (1920-1954)</u> <u>Rossana Barragán Romano</u>	<u>25</u>
--	-----------

<u>Trabajo esclavo contemporáneo y trabajo forzado. Las políticas de la OIT y el Brasil en diálogo y conflicto, 1930-1990</u> <u>Norberto O. Ferreras</u>	<u>65</u>
--	-----------

<u>“Igual salario por igual trabajo”: La Organización Internacional del Trabajo y el Estado argentino frente al trabajo femenino (1919-1960)</u> <u>Graciela Queirolo.....</u>	<u>87</u>
---	-----------

Segunda parte: Funcionarios, redes, proyectos e ideas

<u>La delegación argentina en Washington (1919): Entre el prestigio internacional y la acción local</u> <u>Andrés Stagnaro</u>	<u>109</u>
---	------------

<u>Legislando en aguas profundas. La OIT, nuevas reglas para el trabajo marítimo y su desarrollo en la Argentina de la primera posguerra</u>	
<u>Laura Caruso.....</u>	<u>135</u>
<u>Colaboraciones transatlánticas de la OIT. Moisés Poblete y Vicente Lombardo Toledano (1928-1946)</u>	
<u>Patricio Herrera González.....</u>	<u>165</u>
<u>El Boletín Informativo de Leyes de Trabajo: Circulación de ideas y actores latino-americanos sobre políticas sociales (1942-1951)</u>	
<u>Karina Ramacciotti</u>	<u>185</u>
<u>Educar en derechos laborales: políticas y acciones desplegadas por la OIT en América Latina durante los años 1950-1970</u>	
<u>Gabriela Scodeller.....</u>	<u>213</u>
<u>Los autores.....</u>	<u>255</u>

Agradecimientos

Queremos agradecer en primer lugar a los participantes del taller que dio origen a este libro, Rossana Barragán, Victoria Basualdo, Norberto Ferreras, Patricio Herrera González, Graciela Queirolo, Karina Ramaccioti, Gabriela Scodeller y Luciana Zorzoli, por la predisposición y la capacidad para construir una jornada intensa de debates e intercambios. Un agradecimiento especial a las autoridades de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata, en particular al decano Aníbal Viguera y al vicedecano Mauricio Chama, por haber puesto a nuestra disposición los recursos sin los cuales el taller no hubiese sido posible. A las autoridades del IDAES-UNSAM y del IdIHCS-UNLP, por el apoyo material y académico a la actividad.

INTRODUCCIÓN

Por una historia regional de la OIT

Laura Caruso y Andrés Stagnaro

El fin de la Primera Guerra Mundial dio lugar a la conformación de un organismo de carácter internacional dedicado a la promoción de la legislación laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como parte de los intentos para constituir una paz duradera basada en la justicia social (OIT, 1929). Durante el transcurso del siglo XX se produjo su desarrollo exponencial hacia distintas áreas geográficas y diversas problemáticas vinculadas al trabajo. La OIT excedió así el espacio europeo con sus propuestas e iniciativas regulatorias, que apuntaron a encauzar y responder a la movilización obrera a través de la internacionalización de los principios de legislación laboral y de otras formas de intervención. Este proceso tenía amplios y ricos antecedentes en el espacio latinoamericano en materia de cooperación, participación de expertos, instituciones y saberes en el ámbito del derecho y la política laboral en general.

En vísperas del centenario de la creación de la OIT, dicha institución plantea las iniciativas para potenciar su identidad, impronta e historia, y celebrarse. Según se afirma en su página oficial, son siete las iniciativas en tal sentido: la justicia social; la configuración de un futuro que sirva para toda la humanidad –esto es, una globalidad equitativa–; el futuro del trabajo; poner fin a la pobreza; revisar el lugar de la mujer en el mundo del trabajo; la iniciativa verde (herramientas para gestionar una transición justa a un futuro sustentable); y, por último, el fortalecimiento del consenso tripartito fundante de dicho organismo, en la autorreflexión de sus normas y su pertinencia. Así enumerados –salvo algunas cuestiones vinculadas al daño ambiental y a la participación femenina– tales enunciados fueron listados de la misma forma

ya en su momento inicial, en 1919. La vigencia de los problemas sociales y políticos que enmarcaron el surgimiento de la OIT da cuenta de la persistencia de tales problemas a escala mundial, al tiempo que alerta sobre la necesidad de historizar la existencia, las políticas, los procesos y dinámicas del ente ginebrino a fin de explicar las respuestas ante tales persistencias, y los conflictos en torno a ellas. En especial, el lugar que ha tenido América Latina en la configuración propiciada por la OIT se torna vital a la hora de pensar iniciativas y limitaciones del organismo internacional, pero sobre todo al momento de reflexionar sobre las situaciones sociales diversas de nuestro continente, los procesos, personas y desarrollos que vincularon a la OIT con este, y su mosaico de realidades nacionales y locales. Con este ejercicio, por un lado, se busca poner en tensión las escalas de análisis que entran en juego a la hora de indagar el vínculo OIT-América Latina, y su carácter local, nacional, regional y global. Por otro, es la intención de este trabajo recuperar la dimensión conflictiva de esa arena de disputa que en distintos niveles y espacios constituyó la OIT, tanto para gobiernos y empresarios como para las organizaciones obreras. Por último, pero a la cabeza de esta reflexión, apostamos a visibilizar la participación activa, no lineal ni homogénea, de los actores de la región en la constitución de dicho vínculo y en la propia historia de la OIT.

En la última década la historiografía vinculada a las organizaciones internacionales como la OIT ha presentado un creciente interés cuali y cuantitativo (Iriye, 2002; Maul, 2012; McPherson & Wehrli, 2015). Aunque tímido y reciente, este impulso se traduce en congresos, ponencias, simposios y artículos que muestran, de manera fragmentaria, la necesidad de desentrañar la dimensión transnacional de la regulación del trabajo y su anclaje en América Latina. Al descentrar la mirada de los Estados nación, tales abordajes redimensionan la relevancia de nuevos actores y procesos, que surgen de la intersección de los aspectos internacional y local. Diversas líneas de investigación confluyen en pensar la vinculación e impacto de las instituciones internacionales y los procesos locales, sus actores y dinámicas. Aun así, es llamativa la ausencia hasta hoy de un análisis crítico de la OIT vista desde y por América Latina. Dicho organismo, surgido en la inmediata primera posguerra, no había sido objeto privilegiado del interés de los historiadores de la región, incluso siendo la institución que materializaba la búsqueda de conocimiento de las múltiples realidades y experiencias del trabajo alrededor

del mundo, para autoconstruirse como una realidad supranacional que las abarcara, conociera y regulara.

En la perspectiva abierta por otros investigadores y plasmada en el libro que hace ya tres años compilaron Herrera y Herrera González (2013), que consideramos como única posibilidad real de generar este tipo de conocimiento de manera fraternal, colectiva y colaborativa, hemos desplegado desde el año 2015 una serie de iniciativas en ese sentido. Así se materializaron talleres interdisciplinarios, mesas en congresos internacionales –como por ejemplo LASA y CLADHE V en 2016–, y la formalización de una red de investigadores/as vinculados/as a la historia de la OIT en y con América Latina.

Como un primer resultado de tal iniciativa, esta publicación reúne un conjunto de investigaciones, producto del trabajo conjunto desplegado en el marco del taller realizado en septiembre de 2015 en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP, auspiciado por el Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín y el Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Plata. Se trata de reelaboraciones de las ponencias presentadas en dicha oportunidad sobre la base de los comentarios e intercambios entre los participantes, comentaristas y coordinadores. Tales producciones miran de forma renovada la participación de América Latina en la constitución de políticas de intervención en el mundo obrero y su legislación, la formación de profesionales y el intercambio de saberes a lo largo de todo el siglo pasado y en lo que va del actual. A la vez, apuntan a construir nuevo conocimiento en torno a las complejas y múltiples formas de vinculación entre la OIT como organismo de alcance virtualmente mundial para la regulación de las relaciones de trabajo, y las acciones, debates y proyectos estatales y políticos en materia de regulación laboral en la región. Tal conocimiento de las diversas dimensiones que vincularon a la OIT con América Latina y sus realidades polifónicas, nacionales y locales, permite a su vez –como mencionamos y queremos destacar– dotar de visibilidad al propio lugar de América Latina en el concierto internacional regulatorio. Esta perspectiva, ausente en la producción y el debate historiográfico actual sobre estos temas, podría aportar incluso a la revisión de la propia historia institucional de la OIT; en este sentido, existen ya diversas investigaciones contemporáneas que marcan un camino próspero a seguir.

Con énfasis tanto en las políticas y agencias laborales, los debates y proyectos de legislación, la interacción entre instituciones locales e internacionales del trabajo y el desarrollo del derecho del trabajo, como también en los actores participantes de y en la OIT –delegados tripartitos, expertos, entre otros–, los trabajos que dan origen a la presente publicación, muy diversos en sus geografías, temas y abordajes, componen una trama común de intereses, itinerarios científicos, colaboraciones e interrogantes.

El conjunto de textos aquí compilados abre una red de colaboración e intercambio de ideas, temas y recursos que permite plantear, de manera esperanzadora, una agenda común de problemas e interrogantes que, sin desalojar la importancia de los estudios de caso y las especificidades, apunte sus esfuerzos a la construcción de una historia regional de la regulación del trabajo en general, y del vínculo de nuestra región con la OIT en particular. Con la construcción de conocimiento histórico sobre este tema como horizonte, nuestro objetivo inmediato fue poner en diálogo producciones individuales que, en concierto, produjeran un salto cualitativo en los interrogantes, las escalas, los recursos y documentos, las perspectivas con las que se aborda la historia de la OIT y la dimensión transnacional de la regulación del trabajo en los países latinoamericanos.

Así, uno de los tantos posibles balances de este trabajo colectivo permite esbozar una nueva agenda de problemas sobre la temática y sus derivas. En principio, se hace patente la necesidad de una mirada global o transnacional que supere el nacionalismo historiográfico, sin por ello ser globalizante; es decir, sin que anule especificidades y procesos locales. El impulso de investigaciones ancladas en lo local permitiría iluminar las múltiples vinculaciones, redes, actores y procesos recíprocos entre lo local, lo regional, nacional y global.

Cabe una breve y positiva reflexión en cuanto al archivo. Sobre la base de nuestra propia labor, es de gran interés destacar la diversidad y originalidad de fuentes y archivos con los que podemos trabajar. Estos posibilitan diversas preguntas y perspectivas: informes de corresponsales y expertos nacionales o internacionales, cartas y correspondencia variada entre delegados sectoriales, leyes y debates parlamentarios, periódicos y revistas especializadas, publicaciones estatales de dependencias ocupadas por los problemas del trabajo, periódicos gremiales, memorias, etc. La lista es extensísima.

Por otro lado, estas nuevas líneas de investigación permiten consolidar una nueva periodización posible del vínculo de la OIT con América Latina,

que ubica a grandes rasgos un corte y cambio sustancial en la gira que el por entonces director general del organismo, Albert Thomas, realizó por la región en 1925, y otro en la segunda posguerra, al mismo tiempo que la institución se reorganiza sobre la base de la Declaración de Filadelfia, y el inicio de la Guerra Fría. Seguramente los años 70 podrían ser otro momento diferencial posible, con la asunción de nuevas demandas vinculadas a las violaciones a los derechos humanos, por ejemplo. Si bien para afianzar esta lectura y consolidar esta periodización se requieren muchos, nuevos y sólidos trabajos, habilitar el interrogante para una nueva forma de periodizar este vínculo es en sí interesante. Permite escapar a los formalismos institucionales, que han ubicado los cortes o períodos no a partir de las experiencias y procesos propios, sino en función de procesos políticos más generales. Una línea interesante a seguir es indagar en los cambios de directores del organismo ginebrino y qué viraje produjeron estos en la política e intervención respecto de América Latina. También quedan por estudiar procesos de vinculación específica, asesorías, delegaciones, instalación de oficinas y presencias diversas en la región que derivaron en procesos políticos y acciones locales y regionales, como los vínculos con las experiencias sindicales supranacionales.

En este sentido, somos conscientes de la enorme necesidad que existe en nuestras historiografías nacionales de conocer, para cada período y en profundidad, los mecanismos, lógicas institucionales y transformaciones estructurales (organigrama) de la OIT, las dependencias vinculadas a América Latina, y las formas de presencia en nuestra región (oficinas, corresponsales, conferencias, etc.). Más conocidos que el resto, los expertos o técnicos y los delegados gubernamentales a las Conferencias Internacionales del Trabajo aún ameritan análisis extensos en diversas latitudes sobre los procesos de selección, el grado de autonomía, sus iniciativas, posiciones, vínculos con la OIT y sus respectivos gobiernos, con los delegados de los gremios y centros patronales. Precisamente estos últimos actores son quizá los más descuidados hasta hoy por la historiografía.

A la vez, los trabajos presentados en este libro invitan de manera sugerente a repensar la conformación de campos específicos de regulación del trabajo (femenino, marítimo, indígena, forzado/esclavo) en clave transnacional, como también a indagar los diversos argumentos y conflictos que los conformaron como tales, sus tensiones con el ideal universal de la regulación del trabajo que

impulsa la OIT desde sus inicios. El concepto presentado aquí por Rossana Barragán de “geografía diferencial de derechos” amerita una exploración en avance que, sin descuidar la voluntad de universalización de la OIT, permita repensar los vínculos con las temporalidades y particularidades locales.

Sin ser un listado exhaustivo ni completo (ni pretende serlo), todavía quedan por explorar –aunque existen algunos trabajos bien encaminados sobre el tema– los espacios regulatorios paralelos, en competencia o colaboración, a las directivas de la OIT: las Conferencias Interamericanas, las Panamericanas, la construcción de una agenda propia latinoamericana, sus sentidos y sus políticas, los actores locales que las construyeron; cuánto podría aportar a nuestro conocimiento un mapeo que historizara la presencia de la OIT en el continente, las oficinas administrativas regionales, subregionales, conferencias, programas y reuniones, visitas y delegaciones, que construyeron y construyen tradiciones, institucionalizan prácticas en la OIT y en el continente.

Los desafíos de tal programa de investigación solo pueden ser encarados y superados por un extenso trabajo colaborativo, por sobre fronteras político-geográficas y disciplinares, y con la promoción de un diálogo fecundo entre programas e investigadores/as del globo interesados en construir esta historia.

El libro

El primer apartado de esta compilación, titulado “Trabajo forzado, indígena, femenino: la creación de campos laborales”, cuenta con tres trabajos que, en sus diferentes áreas (Bolivia, Brasil, Argentina), temáticas y temporalidades, indagan los problemas vinculados a la constitución de campos particulares de regulación y acción estatal, los debates y definiciones en juego, así como los actores y proyectos en danza. Aquí, Rossana Barragán (IISG), en su escrito *La geografía diferencial de los derechos: entre la regulación del trabajo forzado en los países coloniales y la disociación entre trabajadores e indígenas en los Andes*, a partir de preguntarse hasta qué punto la población originaria estuvo o no incluida en los términos y conceptos de trabajadores y obreros, indaga la política y los debates de la OIT sobre el trabajo indígena en coordinación y diálogo con las realidades de Perú y Bolivia, pero también en un contexto más amplio vinculado a los países de historia colonial reciente, en la primera mitad del siglo XX, y pone en cuestión el propio discurso del organismo ginebrino de corte universalista y su tensión con los particularismos enunciados y articulados con relaciones de poder y desigualdad.

Por su parte, en el capítulo titulado *Trabajo esclavo contemporáneo y trabajo forzado. Las políticas de la OIT, el Brasil y la Argentina en diálogo y conflicto*, Norberto Ferreras explora las definiciones de trabajo esclavo y trabajo forzado tal como las estableciera la propia OIT en 1930, en diálogo con otros organismos internacionales para comprender los vínculos entablados entre los países latinoamericanos con la OIT, la forma en que el trabajo forzado/esclavo apareció en las Conferencias Internacionales y las posiciones de los países de nuestra región, como también para iluminar cómo este proceso se relacionó con los debates existentes en torno a esas categorías (trabajo forzado – trabajo esclavo contemporáneo) en el Brasil.

Concluye esta primera parte el trabajo de Graciela Queirolo “*Igual salario por igual trabajo*”: *la Organización Internacional del Trabajo y el Estado argentino frente al trabajo femenino*, en el cual analiza cómo la participación masiva de las mujeres en el mercado laboral urbano y la desigual retribución salarial entre mujeres y varones ante tareas similares, fueron objeto de debate en las Conferencias Internacionales del Trabajo y de qué manera particular fue incorporado este problema al debate más general sobre la regulación del trabajo femenino. Así, la autora analiza las posiciones que el Estado argentino tomó a partir de las propuestas y recomendaciones de los organismos internacionales a través de la legislación, como también los debates que la originaron.

Bajo el título “Funcionarios, redes, proyectos e ideas” se agrupa un conjunto de cinco trabajos que dan cuerpo a la segunda parte del libro. Abren el juego dos textos que proponen la reflexión histórica sobre los orígenes y fundamentos de la constitución de dos campos: el del derecho laboral y el del trabajo marítimo como espacio de intervención estatal multidimensional. El trabajo de Andrés Stagnaro, titulado *La delegación argentina en Washington: entre el prestigio internacional y la acción local*, examina en extenso la participación argentina en la primera Conferencia Internacional realizada en Washington en 1919, y el rol que esta tuvo en el afianzamiento de redes de intercambio académico-político, utilizadas por los delegados técnicos argentinos como apoyo en los debates y pujas sostenidos en Argentina en la conformación de un campo académico intelectual local dedicado al derecho laboral. Laura Caruso, por su parte, en el capítulo que lleva por título “*Legislando en aguas profundas*”. *La OIT, nuevas reglas para el trabajo marítimo y su desarrollo en la Argentina de la primera posguerra*, analiza la constitución del trabajo marítimo como

un campo específico y diferenciado de regulación del trabajo dentro de la propia OIT, que dio lugar a conferencias especiales como una novedad institucional y política en los años de su formación y desarrollo. También se ocupa de indagar la manera en que la participación en el nuevo organismo internacional fue puesta en juego por los actores locales en sus debates, demandas e iniciativas tanto del sindicato marítimo como de diversos poderes estatales.

Un tercer trabajo titulado *Colaboraciones transatlánticas de la OIT: Moisés Poblete y Vicente Lombardo Toledano (1928-1946)*, realizado por Patricio Herrera González, muestra el interés temprano e intenso de la OIT por vincularse con expertos e intelectuales y dirigentes sindicales latinoamericanos. Así lo evidencia la relación entablada entre Poblete y Lombardo Toledano –un ejemplo de muchas otras, al decir del autor–, la cual brinda una interpretación novedosa y cabal de la forma en que se construyó institucionalidad laboral en América Latina.

Más adelante en este apartado, en su trabajo *El Boletín Informativo de Leyes de Trabajo: circulación de ideas y actores latinoamericanos sobre políticas sociales (1942-1951)*, Karina Ramacchiotti se centra en el análisis de esta publicación científica como forma de visibilizar la circulación de ideas, debates, colaboraciones y construcción polifónica de las políticas sociales en los diferentes países de la región. Allí se expone cómo los temas y los actores de las políticas sociales, tanto de países vecinos y de la propia OIT, se constituyeron en referencia local y fueron así utilizados como insumo legitimador en el concierto mundial de discusión sobre tales políticas en el período de la segunda posguerra.

Por último, como cierre de este segundo grupo de trabajo, el estudio de Gabriela Scodeller titulado *Educación en derechos laborales: políticas y acciones desplegadas por la OIT en América Latina durante los años 1950-1970*, ilumina un tema muy poco conocido y estudiado: las estrategias educativas desplegadas por la OIT en materia de promoción de derechos laborales en América Latina. Se enfoca en el Programa de Educación Obrera, dependiente de la División de Educación Obrera y destinado a los países en vías de desarrollo. Más allá de las formas institucionales de dicho programa, la autora profundiza en los contenidos, y se interroga acerca de los sentidos y concepciones sobre trabajo, trabajador y sindicato, el rol que estos debían cumplir en la sociedad; asimismo, presta especial atención al tipo de contenidos que

circularon, los esfuerzos metodológicos esbozados para divulgarlos y el modo en que fueron reapropiados por las distintas corrientes sindicales en la región.

Bibliografía

- Herrera León, F. y Herrera González, P. (Comps.). (2013). *América Latina y la Organización Internacional del Trabajo: redes, cooperación técnica e institucionalidad social, 1919-1950*. México: UMSNH-UM-UFF.
- Iriye, A. (2006). *Global community: The role of international organizations in the making of the contemporary world*. Berkeley: Univ. of California Press.
- Maul, D. (2012). *Human rights, development and decolonization: The International Labour Organization, 1940-70*. New York: Palgrave Macmillan.
- McPherson, A. & Wehrli, Y. (Eds.) (2015). *Beyond Geopolitics: New Histories of Latin America at the League of Nations*. Albuquerque: University of New Mexico Press.
- Organización Internacional del Trabajo. (1928-29). *Legislación Social de América Latina*, Vol. I y II. Ginebra: OIT.

“Igual salario por igual trabajo”: La Organización Internacional del Trabajo y el Estado argentino frente al trabajo femenino (1919-1960)

Graciela Queirolo

En la Argentina, el 2 de julio de 1956 el Poder Ejecutivo Nacional sancionó el decreto ley 11.595, cuyo artículo primero notificaba:

apruébase el Convenio N° 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado por la trigésima cuarta reunión de la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado en Ginebra en 1951 (*Boletín Oficial*, 1956, p. 1).

El Estado buscaba regular la participación asalariada de las mujeres y garantizarles salarios iguales a los que recibirían los varones frente al mismo trabajo. Por primera vez el Estado se proponía suprimir una práctica de largo ejercicio en el mercado laboral: los salarios diferenciales que afectaban a la mano de obra femenina. Tal vez la nueva gestión que encarnaba la autoproclamada Revolución Libertadora, el gobierno de facto que había derrocado al presidente Juan Domingo Perón, intentaba reparar –aunque solo fuera nominalmente– lo legislado por la innombrable burocracia peronista. Basta recordar los convenios laborales suscriptos entre trabajadores y empleadores con la supervisión del Ministerio de Trabajo, que habían establecido la desigual retribución entre mujeres y varones ante tareas similares.

En la medida es innegable la influencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución que venía señalando y analizando el problema desde fines de la Primera Guerra Mundial. La República Argentina no solo había participado en las Conferencias Internacionales del Trabajo desde sus comienzos en 1919, sino que había firmado varias de las convenciones allí elaboradas. En 1933, a través de la ley 11.722, el Estado ratificó los principios enunciados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919). Ese mismo año, otra ley hizo lo propio con seis convenios firmados por los representantes argentinos ante la Primera Conferencia Internacional. Desde entonces, diferentes leyes nacionales emitidas por diversas gestiones estatales fueron ratificando los distintos convenios que la OIT iba elaborando en sus conferencias anuales.¹

Este trabajo se propone dos objetivos: por un lado, reconstruir las posiciones del Estado argentino frente al trabajo de las mujeres bajo la gestión de diferentes administraciones; por otro lado, analizar las perspectivas de la OIT sobre el trabajo femenino desde sus orígenes, en 1919, hasta la sanción del Convenio N.º 100 en 1951. En ambos objetivos se prestará especial atención a la cuestión de la desigual retribución salarial que las afectaba respecto de los varones.

El Estado argentino frente al trabajo femenino (1904-1960)

De acuerdo con las conclusiones de varias investigaciones, el Estado argentino no fue indiferente a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Así, el trabajo femenino integró los primeros informes encargados por el Ministerio del Interior bajo la gestión de Joaquín V. González a principios de siglo y luego, el proyecto de Ley Nacional de Trabajo (1904) le dedicó un capítulo (Recalde, 1985; Zimmerman, 1995; Suriano, 2000). Si bien el proyecto no logró su aprobación, algunas de sus ideas se retomaron en la ley 5.291 de 1907, que estableció una primera reglamentación del trabajo femenino. De acuerdo con ella, las mujeres embarazadas disponían de una licencia posnatal de 30 días y los empleadores debían conservarles el puesto de trabajo; se prohibía el trabajo de mujeres en empleos considerados insalubres como también durante las horas de la noche.

¹ La ley 11.726 (1933) ratificó seis convenios de la Conferencia de Washington de 1919. La ley 11.727 (1933) hizo lo propio con tres convenios de la Conferencia de Génova de 1920 (Unsain, 1952, p. 462-465). Entre noviembre de 1933 y febrero de 1955, los diferentes gobiernos argentinos ratificaron cerca de 80 convenios. Esta política se interrumpió entonces y se reinició en julio de 1956.

Ese mismo año se creó el Departamento Nacional del Trabajo (DNT), una agencia estatal encargada de estudiar el mundo del trabajo, con el firme propósito de reglamentar las condiciones laborales para permitir acuerdos beneficiosos entre los empleadores y los trabajadores; los técnicos de esta agencia participarían en las Conferencias Internacionales y Regionales del Trabajo convocadas por la OIT. Como analizó Mirta Lobato (2006), el trabajo femenino integró la agenda del DNT a través de la supervisión del cumplimiento de la legislación reglamentaria, del análisis del trabajo a domicilio y del estudio sobre las condiciones de trabajo en algunas ramas productivas. La desigual retribución salarial entre mujeres y varones fue reseñada en los informes y crónicas del DNT; sin embargo, en las propuestas de protección a la mujer que trabajaba primó la preocupación por la trabajadora madre.

En 1924, una nueva legislación reglamentó el trabajo femenino. Se trató de la ley 11.317 que reemplazó a la 5291. Según sus disposiciones, se reguló la edad de las asalariadas, la duración de la jornada laboral, el descanso diario, la prohibición tanto del trabajo nocturno como de ciertas tareas, así como la maternidad (licencias, períodos diarios de amamantamiento y guarderías para niños).² Nada dijo la ley sobre la desigual retribución salarial de las mujeres respecto de los varones. Sin embargo, este aspecto fue mencionado durante el debate parlamentario por el senador Juan B. Justo, cuando hizo alusión a las declaraciones del Tratado de Versalles (Congreso Nacional, 1924, p. 819). De acuerdo con la hipótesis de Carolina Biernat y Karina Ramacciotti (2013), el Estado desplegó argumentos poblacionales impregnados de ideas eugenésicas para reglamentar el trabajo de las mujeres. Las políticas sociales protegieron a la madre trabajadora en pos de cuidar la calidad de la población, un insumo clave para el desarrollo económico. De esta manera, en 1934 una nueva ley modificó la legislación vigente: se trató de la ley 11.933 que estableció una novedosa regulación para la maternidad al instituir la licencia prenatal y posnatal junto con un subsidio a cobrar durante el período de licencia. Con leves modificaciones, las leyes 11.933 y 11.317 estuvieron vigentes hasta la década de 1970.

² La ley 11.317 fue propuesta por una comisión legislativa integrada por representantes de distintas identidades partidarias, se debatió en la Cámara de Diputados en 1922 y solo dos años después pudo ser tratada en la Cámara de Senadores bajo el impulso que debieron darle los socialistas Mario Bravo y Juan B. Justo.

Esta intervención del Estado se desplegó en paralelo a la expansión de las prácticas salariales discriminatorias que perjudicaron a las mujeres. Detrás de los menores salarios femeninos se encontraban nociones de complementariedad, es decir, el salario de las mujeres era una “ayuda” para el salario de los varones, responsables del presupuesto familiar. Como la identidad femenina se construyó en torno a la maternidad, solo una imperiosa necesidad material podía empujar a una mujer a integrarse al mercado; por lo tanto, esa participación tenía un carácter excepcional (Nari, 2005).

En 1943, producto de los cambios propuestos por la Revolución de Junio, el DNT se convirtió en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STP). En 1944 se creó la División del Trabajo y Asistencia de la Mujer, una repartición que dependía de la STP, bajo la dirección de Lucía de Gregorio Lavié.³ Según los análisis de Marysa Navarro (1997, p. 334-335), el discurso inaugural de Perón –por entonces el coronel a cargo de la STP– fue ambiguo, porque si, por un lado, reconocía la participación de las mujeres en el mercado, la necesidad de protegerlas y eliminar la desigualdad de salarios respecto de los varones, por otro lado, las interpelaba a fortalecer la familia en pos de mejorar la Nación. Además, como puntualizó Adriana Valobra (2010, p. 37), Perón retomó la antigua interpretación de que el trabajo de las mujeres era una “competencia desleal” porque ocasionaba “una baja en los salarios generales”.

En los años siguientes se produjo una importante movilización política de las mujeres a partir de la conquista de los derechos políticos, que dio paso a una significativa actividad dentro de los partidos. Al mismo tiempo se expandió la participación femenina asalariada en función del crecimiento de las actividades industriales, comerciales, administrativas y de servicios. Dicha participación estuvo atravesada por mecanismos que promovieron la inequidad social: las mujeres ganaron menos que los varones porque no pudieron acceder a los máximos puestos laborales; ocuparon puestos cuyas remuneraciones –por más que fueran atractivas– siempre estuvieron por debajo de los puestos a los que podían aspirar los varones y recibieron menores salarios ante iguales tareas. El Estado colaboró en la reglamentación de esa “brecha salarial” al ratificar los convenios laborales entre los organizaciones patrona-

³ La División de Trabajo y Asistencia a la Mujer se convirtió más tarde en Dirección de Trabajo y Asistencia a la Mujer, pero se disolvió cuando, en 1949, la STP se convirtió en Ministerio de Trabajo (Bianchi y Sanchís, 1988).

les y las sindicales.⁴ De todas formas, estos mecanismos de inequidad salarial se disimularon en un contexto de mejora generalizada de las condiciones materiales de las clases trabajadoras. Como ha sido señalado, los gobiernos peronistas construyeron una identidad de trabajador universal que contenía un trabajador varón proveedor secundado por una madre mujer ama de casa; por lo tanto, no sorprenden semejantes procedimientos legales, ni que el subsidio por maternidad sufriera serios obstáculos burocráticos para volverse efectivo (Biernat y Ramacciotti, 2013). Fueron las voces de los partidos opositores, en especial del Partido Comunista, las que denunciaron la inequidad económica que afectaba a las trabajadoras.

Durante el primer mandato de Perón, en 1949 y 1950, el Ministerio de Trabajo respondió a las encuestas diseñadas por la OIT sobre la posibilidad de la creación de una herramienta legal que contribuyera a establecer el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y varones frente a un trabajo equivalente. La respuesta argentina fue positiva hacia la medida, aunque sobresalió la prudencia en su aplicación, indicio del arraigo cristalizado de la práctica discriminatoria: “debe evitarse que las medidas que se propician, al aplicarse sin un detenido estudio previo se tornen ilusorias para quienes se pretenden beneficiar” (OIT, 1951b, p. 3).

Como ya dijimos, fue el gobierno que derrocó a Perón, la autoproclamada Revolución Libertadora, el que suscribió el Convenio N.º 100 aprobado por la OIT en 1951, a través del decreto 11.595 de julio de 1956. Dicho decreto declaraba que “tanto la realidad social, no interpretada por el anterior régimen, como las más adelantadas doctrinas sociales aconsejan la progresiva equiparación del salario entre la mano de obra masculina y femenina, por un trabajo de igual valor”. De todas formas, la “progresiva equiparación salarial” no contradecía la identidad maternal de las mujeres ni sus responsabilidades domésticas, tal como lo expresó otro decreto gubernamental, que creó la Dirección de la Mujer secundada por la Comisión de la Mujer –ambas dependientes del Ministerio de Trabajo y Previsión–, cuyo objetivo era “garantizar la seguridad, higiene y dignidad del trabajo femenino y velar para que las labores que se vea obligada a cumplir la mujer no comprometa la augusta misión que le incumbe dentro del hogar” (Stábile, 1961, p. 16-18).

⁴ Se pueden mencionar como ejemplos el convenio de los trabajadores de los frigoríficos (Lobato, 2001) y el de los empleados de comercio (Queirolo, 2014).

El tema se hizo presente nuevamente durante la Convención Constituyente de 1957, cuyo propósito era reformar la Constitución Nacional luego de la anulación del texto constitucional de 1949. Uno de los resultados de la Convención fue la incorporación del artículo 14 bis, que explicitó los derechos del trabajador. Allí se consagró el enunciado de “igual trabajo por igual salario” que, como analizó Adriana Valobra (2012, 2013a y 2013b), fue desprovisto de sus connotaciones genéricas. Durante los debates, la convencional Irma Othar, representante del Partido Comunista, no solo citó el Convenio N.º 100 y su suscripción por el Estado argentino, sino que denunció que, a pesar de la normativa internacional, las mujeres padecían prácticas de discriminación salarial respecto de los varones: sus salarios eran menores porque ante una tarea igual cobraban menos que ellos o bien porque realizaban tareas consideradas específicamente femeninas que recibían salarios más bajos. Othar también denunció el incumplimiento de las medidas que protegían la maternidad de las trabajadoras. Así, la convencional señaló la vigencia de los problemas que supuestamente el gobierno de facto se proponía reparar.

El fracaso político de la Revolución Libertadora abrió el camino a la experiencia desarrollista protagonizada por la presidencia constitucional de Arturo Frondizi. En 1958, el presidente electo creó mediante el decreto 4.073, la Dirección Nacional de Seguridad y Protección Social de la Mujer, dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión, cuya finalidad consistía en actuar como un órgano técnico consultivo para desarrollar políticas públicas que contemplaran a la población femenina. Dicho decreto perseguía “el bienestar moral y material de la familia argentina”, para lo cual se debía “garantizar la seguridad, tranquilidad y dignidad del trabajo femenino y velar para que las tareas de la mujer fuera del hogar no alteren el bienestar familiar y afecten su augusta misión de madre” (Stábile, 1961, p. 163). Es decir, el trabajo femenino asalariado debía compatibilizarse con las tareas maternas, función esencial de las mujeres en la sociedad. Estas disposiciones fueron una continuidad de lo que Arturo Frondizi había expresado durante su campaña electoral, momento en el que había interpelado a las mujeres en calidad de madres.

Blanca Stábile, procedente de las filas de la Unión Cívica Radical Intransigente, asumió la dirección de la repartición. En 1960, la Dirección organizó el I Seminario Nacional sobre la Participación de la Mujer en la Vida Pública, bajo la inspiración de los consejos de la Comisión de la

Condición Jurídica y Social de la Mujer dependiente de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El Seminario, analizado en detalle por Adriana Valobra (2013a), dedicó una sesión al trabajo femenino. Allí Stábile destacó tanto la creciente presencia de las mujeres en diversos sectores económicos como las enormes dificultades que encontraba “la mujer trabajadora como centro de familia” para tornar compatibles “los derechos y responsabilidades de su condición de trabajadora con los deberes y responsabilidades de la familia”. La funcionaria remitía a los Convenios de la OIT –el Convenio N.º 100, básicamente– y a las recomendaciones de la ONU referidas al trabajo femenino para analizar dicho asunto, y postulaba la importancia de promover la protección a la maternidad –reivindicaba la vigencia de la ley 11.933– y los “servicios sociales para las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares (salas cunas y guarderías)” (Stábile, 1961, p. 213-221).

A modo de balance, se puede concluir que el Estado argentino, más allá de sus diferentes administraciones, mantuvo ciertas continuidades en sus concepciones respecto del trabajo femenino asalariado. A lo largo del período comprendido entre 1907 y 1960, las agencias estatales adscribieron a la identidad maternal de las mujeres y, por lo tanto, privilegiaron la protección de la trabajadora madre. Fue hacia mediados de la década de 1950, y vinculado a una mayor presencia femenina en el mercado laboral, que se produjo un desplazamiento hacia la enunciación de la “doble presencia” que, si bien no cuestionó la identidad maternal, permitió visibilizar la particularidad de la experiencia femenina asalariada que sumaba tareas productivas y reproductivas.

“La igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”: recorridos en la OIT (1919-1951)

En junio de 1951, la 34 Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Ginebra aprobó el Convenio N.º 100, titulado “Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.⁵ Contaba con 14 artículos en los que se definía “remuneración” como “el salario o sueldo pagado por el empleador al trabajador”,

⁵ El mismo entró en vigencia en mayo de 1953.

al tiempo que se establecía que “las tasas de remuneración [debían ser] fijadas sin discriminación en cuanto al sexo” (artículo 1). Los Estados miembros tenían la obligación de promover y garantizar este principio mediante la legislación, los sistemas de fijación de remuneraciones y los contratos colectivos (artículo 2). Asimismo, debían desarrollar “la evaluación objetiva del empleo para la fijación de las tasas de remuneración” (artículo 3) y colaborar con las organizaciones de empleadores y trabajadores para implementar estos principios (artículo 4).⁶

Este documento constituyó un hito importante en un tema que tenía un largo recorrido y que había estado presente desde los orígenes de la OIT. En efecto, en 1919, el Tratado de Versalles declaraba que “la protección de las mujeres” integraba el listado de situaciones a atender para combatir la “injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual engendra tal descontento que la paz y la armonía universales están en peligro” (OIT, 1929).

La OIT nació dentro de las negociaciones que pusieron fin a la Primera Guerra Mundial. Su objetivo prioritario era la búsqueda de la “justicia social” en pos de la “paz universal”, para lo cual se proponía atacar la “miseria”, un atentado a la armonía social (OIT, 1929). Las sociedades capitalistas que iniciaron su proceso de reorganización buscaban evitar conflictos sociales que podrían desembocar en una revolución social similar a la Revolución Rusa que se consolidaba en esos días; por lo tanto, apostaron a un órgano internacional integrado por representantes gubernamentales, de los sectores empleadores y de los trabajadores. Su objetivo era estudiar cuestiones específicas del mundo del trabajo, atender a los intereses de todos los integrantes y establecer una reglamentación que, con respeto por las particularidades locales, pudiera solucionar conflictos, con la mediación estatal, entre patrones y trabajadores. El acuerdo y la negociación constituyeron las herramientas reivindicadas para construir una paz social que beneficiaría a todos los habitantes del mundo.

Dentro de este espíritu, el Tratado de Versalles fue contundente en su artículo 427, inciso 7, cuando explicitó la necesidad de bregar por el “principio de salario igual, sin distinción de sexos para el trabajo de igual valor”. Al poco tiempo, este se convirtió en el artículo 41 de la Constitución de la OIT. Por entonces, la presencia de las mujeres en las actividades asalariadas de los

⁶ El resto de los artículos se refería a formalidades tanto técnicas como burocráticas de la herramienta (OIT, 1951a).

sectores productivos “modernos” –es decir, tanto los industriales como los comerciales y los de servicios– constituía una realidad incuestionable, hasta tal punto que era necesario regular su participación en el mercado porque los niveles salariales inferiores de las mujeres deprimían los de los varones, situación que perjudicaba tanto a unas como a otros. En las sociedades afectadas directamente por la conflagración de la Primera Guerra Mundial, la presencia masculina en los frentes exigió la presencia femenina en fábricas, talleres, comercios y oficinas. Asimismo, en las que no participaron directamente de la contienda, como la sociedad argentina, el conflicto bélico impulsó el desarrollo de actividades productivas que contrataron mano de obra femenina.

En todas las sociedades que habían protagonizado un proceso de industrialización capitalista, los sectores empleadores descubrieron los beneficios que les brindaba la baratura de la mano de obra femenina, la cual –a pesar de las complejidades que implicaba su contratación, vinculadas con la actividad maternal de las mujeres– no solo prometía mayores ganancias, sino que evitaba que los salarios masculinos treparan. Los sectores trabajadores organizados denunciaron tempranamente este mecanismo y levantaron la consigna de igualdad salarial entre mujeres y varones.⁷ Detrás de esta consigna emergía la idea de que los varones debían recibir salarios que les permitieran sostener materialmente a su grupo familiar, mientras que las mujeres, empujadas al mercado laboral solo por la necesidad extrema, debían ganar salarios que les permitieran satisfacerla.

Si en 1919, como ya se dijo, la OIT incorporaba la consigna en su Carta Marga, en 1928, la *Recomendación N.º 30 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos*, en su Parte B, volvía a llamar la atención de los gobiernos sobre el principio de equidad salarial sin distinción de sexo. De esta manera, indirectamente, se confirmaba la continuidad de la práctica discriminatoria. A partir de los años treinta tuvieron lugar las conferencias regionales de los países americanos miembros de la OIT (Herrera, 2013). Es interesante analizar en profundidad la primera de ellas, que transcurrió en Santiago de Chile en enero de 1936, porque

⁷ Uno de los puntos del documento elaborado por el Congreso Obrero de París (1889) sostenía: “es obligación de todos los trabajadores declarar y admitir a las obreras como a compañeras, con los mismos derechos, haciendo valuar para ellas la divisa: lo mismo por la misma actividad” (Nari, 1994).

allí se expresaron nítidamente las nociones implícitas sobre la identidad femenina que contenía el principio de equiparación salarial entre mujeres y varones. Asimismo, se esbozaron las particularidades de la experiencia femenina asalariada.

La Primera Conferencia del Trabajo de los Estados de América organizó una comisión encargada de analizar el trabajo de las mujeres y los niños, que sesionó durante cinco días y estuvo integrada por 20 miembros (diez representantes gubernamentales, cinco representantes patronales y cinco representantes obreros). La agenda de discusión se organizó en cuatro puntos sobre los que se explayaron los representantes con bastantes acuerdos y algunos desencuentros.

El primer punto que se debatió fue el de los salarios femeninos y su reglamentación. Se propuso que los salarios fueran mensuales, con un monto mínimo que permitiera la satisfacción de necesidades básicas, y que fueran las trabajadoras –solteras o casadas– quienes los cobraran. Por entonces, muchos de los Códigos Civiles mantenían restricciones a las mujeres para la administración de sus bienes, entre los que se encontraban los obtenidos en actividades asalariadas (Giordano, 2012). Uno de los delegados patronales, Ramírez Otarola, representante de Perú, señaló que “el hecho de que a la mujer se le abona una menor remuneración por igual trabajo que al hombre, [desplaza] a éste, como es natural, de muchas actividades. Ante esta situación, se produce una nueva corriente que tiende a nivelar la remuneración de la mujer, por trabajo igual al ejecutado por el hombre” (OIT, 1936, p. 292-305). Luego de recordar los principios suscriptos al respecto en el Tratado de Versalles concluyó que

al acoger el elemento patronal dicho principio y presentarlo a la Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos, como regla para los Gobiernos, no ha hecho otra cosa que cumplir un deber y demostrar que las más justas intenciones guían a los patronos actuales de América (OIT, 1936, p. 292-305).

Sin embargo, una de las delegadas obreras, María Ramírez –representante de Chile–, denunció que los empleadores no respetaban el principio porque lo burlaban cuando asignaban a las mujeres diferentes tareas respecto de los varones para justificar la paga diferencial de salarios:

el salario igual, sin distinción de sexos, cuando se trata de un trabajo de igual valor no se ha realizado jamás, porque prácticamente los patrones han encontrado una forma de burlarlo y que consiste en darle a la mujer tareas distintas a las del hombre. Así, nosotras creemos que declaraciones sobre igualdad de salarios sólo deben hacerse como un llamado al cumplimiento de lo que ya está pactado y concretar, ahora, recomendaciones sobre la necesidad de que se les dé a las mujeres las mismas tareas que al hombre y con igual responsabilidad (OIT, 1936, p. 292-305).

De esta manera, “las justas intenciones patronales” quedaron en falta frente a la denuncia de sus prácticas cotidianas, según manifestó la delegada obrera.

El segundo punto debatido fue la duración de la jornada laboral. Primó el consenso en torno a la jornada máxima de trabajo de 48 horas semanales distribuidas en ocho horas diarias. El representante patronal de Perú destacó la importancia de que tanto mujeres como varones trabajaran la misma cantidad de horas para que se pudiera cumplir el principio de igual remuneración. Por otro lado, se ratificó la “prohibición absoluta del trabajo nocturno de las mujeres” (OIT, 1936, p. 292-305).

El tercer punto lo constituyó la “protección a la maternidad”. Se reiteró el acuerdo sobre lo ya estipulado por el Convenio 003 de la OIT (1919): conservación del empleo durante las licencias por embarazo; licencia pre y posnatal; subsidio a cargo del Estado o de los sectores empresarios. El disenso surgió en cuanto a las trabajadoras beneficiadas y al monto del subsidio. La representante obrera de Chile propuso que se incluyera dentro de la medida no solo a las trabajadoras del sector industrial y comercial sino también a las del servicio doméstico y a las del sector agrícola. Esta propuesta no fue aprobada. Por su parte, el representante patronal del Perú sugirió que el monto del subsidio a cobrar durante las licencias no debía ser inferior a un 50 % del salario, medida que fue objetada –sin éxito– por la representante obrera de Chile bajo el argumento de que “una obrera (...) no puede vivir con la mitad de su salario, que ya es de suyo insuficiente” (OIT, 1936, p. 272). Por último, también se aprobó, a pesar de la contundente oposición de las voces obreras, la resolución de que el despido de una trabajadora embarazada podía concretarse cuando la causa no fuera el embarazo. El argumento de la representante obrera de Chile – “Las obreras sabemos que un patrón para despedir a una compañera no da nunca como razón

el que esté embarazada” (OIT, 1936, p. 272)– no pudo imponerse. En cambio, su postura sobre la cantidad de trabajadoras necesarias para establecer “salas cunas” en los establecimientos triunfó frente a la propuesta del representante patronal de Perú y se aprobó la moción de que 20 empleadas u obreras sin límite de edad obligaban al empleador a instalar una guardería, frente a la propuesta de las 25 mujeres mayores de 18 años (OIT, 1936, p. 292-305).

El cuarto y último punto –“otros asuntos”– se nutrió de una serie de mociones que incluían la “prohibición del trabajo de la mujer en las industrias insalubres y peligrosas” vinculadas con el uso de máquinas, manipulación de “pesos excesivos” explosivos e inflamables y actividades de construcción, como también en aquellas otras “contrarias a la moral y a las buenas costumbres”. Se sumaron la obligatoriedad de asientos y la exigencia de espacios sanitarios dentro de los establecimientos laborales donde las trabajadoras pudieran cambiar su vestuario; la invitación a la ratificación de los convenios de protección a la maternidad y de prohibición del trabajo nocturno a aquellos Estados que aún no lo hubieran hecho. Finalmente, se exigió que las mujeres encarceladas recibieran un salario por las actividades laborales realizadas en las prisiones y que los Estados incorporaran mujeres en puestos de inspección laboral, en especial para supervisar las condiciones laborales de las trabajadoras (OIT, 1936, p. 292-305).

Como balance de las disposiciones acordadas por la comisión de la Primera Conferencia del Trabajo de los Estados de América se puede señalar, en primer lugar, la presencia femenina en diferentes actividades asalariadas. La mayoría de los miembros de la comisión solo contempló las actividades más estrechamente vinculadas con los procesos de modernización socioeconómica, en particular las de los sectores industriales y, en menor medida, las de los sectores comerciales y administrativos, mientras que desestimó la presencia femenina dentro del servicio doméstico y de la agricultura. Las asalariadas de estos dos sectores quedaron excluidas de las medidas protectoras. En segundo lugar, se puede destacar un amplio consenso en torno a la identidad maternal de las mujeres y la necesidad de proteger la maternidad de las trabajadoras. Los móviles de estas medidas se encuentran en la palabras de Ramírez Otaola, el delegado patronal de Perú: “la protección del Estado tuvo en primer lugar, que dirigirse a cubrir las partes más débiles en el contrato de trabajo: a las mujeres y a los niños”. Esta debilidad de las mujeres, física y emocional,

debía ser amparada con el propósito de promover el desarrollo económico de las sociedades. Como lo expresó Diniz González, la representante gubernamental de Brasil, con un explícito sentido eugenista:

La importancia de las resoluciones que se ocupan de la protección de la maternidad como las que se refieren a la protección del trabajo femenino en las profesiones insalubres o peligrosas y a la protección de la infancia, no escapan por cierto a la atención de una Conferencia de los Estados Americanos. En muchos de los países aquí representados, en efecto, debido a las condiciones del medio físico o económico o de los factores técnicos que presidieron o aún presiden a la formación de las respectivas nacionalidades, la protección de la raza es uno de los asuntos de solución más urgente. La fuerte mortalidad infantil que constituye uno de los principales obstáculos al ríspido aumento de la población y a la colonización de territorios todavía inhabitados, muestra que la protección de la maternidad y de la infancia en nuestro continente no sólo es un deber humanitario, sino también un medio de contribuir a la solución de ciertas dificultades de carácter económico de la mayor importancia (OIT, 1936, p. 292-305).

La experiencia femenina en el mercado laboral estuvo condicionada por la identidad maternal, construida en torno a principios biológicos, asignada a las mujeres. A mediados de la década de 1930, la identidad maternal era el argumento esgrimido para exigir la protección del trabajo femenino. La demanda de equiparación salarial permaneció subsumida en la protección a la maternidad. Sin embargo, en esta conferencia se deslizó la idea de que las tareas asalariadas se sumaban a las tareas maternas y, por ende, a las domésticas que se encontraban naturalizadas en las mujeres. Como lo expresó Frieda Miller, delegada gubernamental por los EE. UU., la mujer que trabaja por un salario se ocupa “en los hogares del bienestar de toda su familia” (OIT, 1936, p. 263).

En 1939, se realizó en La Habana la Segunda Conferencia de los Estados de América, donde nuevamente se insistió en la necesidad de establecer la igualdad de remuneración salarial entre mujeres y varones frente a tareas que demanden una calificación similar. En 1946, en la ciudad de México, la Tercera Conferencia redactó una resolución que estableció que “a un trabajo de igual valor deberá corresponder un salario igual, sin distinción de raza, color, credo, sexo o nacionalidad” (OIT, 1946, p. 26). Fue en el contexto de

la segunda posguerra que la equidad salarial entre mujeres y varones cobró importancia en la agenda de la OIT y de los organismos internacionales que emergieron, producto de un nuevo incremento de la participación femenina en el mercado en el contexto de los desajustes o transformaciones creados por la contienda armada. Así, ya en mayo de 1944, la 26 Conferencia Internacional del Trabajo convocada en Filadelfia dedicó un capítulo al empleo de las mujeres en su Recomendación 71:

a fin de colocar a las mujeres en el mercado del empleo en un plano de igualdad con los hombres (...) se deberían tomar medidas para promover la fijación de tasas de salarios basadas en el carácter del trabajo, independientemente del sexo (OIT, 1949, p. 1-21).

En 1948 merecen destacarse tres acontecimientos. En primer lugar, la 31 Conferencia Internacional del Trabajo reunida en San Francisco analizó los problemas vinculados con la disparidad de salarios entre mujeres y varones. En segundo lugar, se redactó la *Declaración Universal de los Derechos del Hombre*, cuyo artículo 23, inciso 2 proclamó: “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo”. Por último, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas resolvió adherir al principio de la igualdad de salario por un trabajo igual entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.⁸ En 1949 se desarrolló la tercera reunión de la Comisión sobre la Condición Social y Jurídica de la Mujer, donde no solo se reafirmó su adhesión al “principio de igualdad de salarios para un trabajo de valor igual entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, sin distinción de ninguna naturaleza”, sino que se solicitó que “se realicen nuevos progresos en la aplicación de dicho principio”. La OIT llamaba a continuar trabajando en ello, para lo cual aconsejaba que se promovieran ciertas medidas, entre las que se destacaban: en primer lugar, “concesión a las mujeres de las mismas posibilidades que a los hombres en cuanto a la formación y orientación profesional, acceso a los empleos y ascenso”; y, en segundo lugar, la “adopción, en favor de las mujeres que ejercen una profesión, de aquellas medidas que sean susceptibles para facilitarles las tareas que realizan en sus hogares así como las que lleva consigo la maternidad”

⁸ En 1945, la OIT se incorporó a la ONU, como agencia especializada en el trabajo. En 1947, la ONU creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

(OIT, 1949, p. 1-21). La ONU incorporaba dos aspectos contundentes de la participación asalariada de las mujeres: las carreras laborales a partir de la formación profesional y la necesidad de volver compatibles las actividades laborales con las actividades domésticas y maternas.

En junio de 1950, en la 33 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, se presentaron un informe y los resultados de una encuesta en la que participaron veintiséis países, la Argentina entre ellos –ya analizados en el apartado anterior– sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre mujeres y varones. A partir de ellos, la conferencia propuso incluir este aspecto en la 34 Conferencia Internacional del Trabajo con el objetivo de redactar una herramienta legal para promover tal principio.

Resulta interesante detenerse en algunas conclusiones del informe sobre el que se debatió el problema. Los salarios femeninos eran tradicionalmente inferiores a los salarios masculinos tanto dentro de tareas similares como entre los empleos femeninos y los masculinos. La Primera Guerra y en especial la Segunda Guerra Mundial habían evidenciado la capacidad de las mujeres para desempeñar todo tipo de actividades laborales, aunque los empleadores estipularan que su rendimiento era menor respecto de los varones debido a la inferioridad de la fuerza física y un mayor ausentismo de las mujeres. El informe consideraba que la inferioridad física podía enmendarse gracias a los progresos técnicos que mecanizaban los procesos productivos, mientras que el mayor ausentismo femenino se debía a situaciones particulares que afectaban a las mujeres: “una proporción considerable de trabajadoras tienen responsabilidades de familia y, por consiguiente, tienen que afrontar dificultades especiales debido a su doble función de trabajadora y ama de casa que lleva consigo trabajo y cuidados especiales” (OIT, 1949, p. 40). Este diagnóstico de “doble función” visibilizaba la particularidad de la experiencia asalariada de las mujeres sin cuestionar su naturaleza; es decir, que el trabajo asalariado no desvinculaba a las mujeres de las tareas domésticas.

Además, el informe señalaba que, en muchos países, los salarios femeninos eran menores porque se calculaban sobre “la presunción de que las mujeres tienen menos responsabilidades de familia que los hombres”, o sea, que “los hombres tienen o tendrán más pronto o más tarde la responsabilidad del sostenimiento de una familia, mientras que a las mujeres no se las supone obligadas a mantener un esposo e hijos”. La identidad del varón proveedor justificaba la desigual retribución salarial. El análisis concluía que semejantes

“condicionamientos sociales” perjudicaban a “gran número de mujeres viudas, divorciadas o separadas”, quienes debían “proveer a su propia manutención, así como a la de sus hijos” y a aquellas solteras que tenían a su cargo parientes próximos (OIT, 1949, p. 40).

El informe reconocía la participación asalariada de las mujeres y sus particularidades y sugería, por un lado, la importancia de evitar la discriminación salarial que las afectaba, y por otro lado, una serie de medidas para “aliviar” la doble carga: servicios para promover el cuidado de los hijos, comedores, lavaderos, centros de costura y de planchado que podrían implementarse a través de servicios sociales (OIT, 1949, p. 124-134).

A modo de balance se puede decir que el trabajo femenino asalariado integró la agenda de temas a resolver de la OIT entre 1919 y 1951. La desigual retribución salarial ante tareas similares que padecían las mujeres respecto de los varones fue una preocupación señalada en los documentos fundacionales del organismo y reiterada con insistencia hasta la sanción del Convenio N.º 100. La demora de la medida puede atribuirse a significados que privilegiaron las actividades asalariadas como masculinas, producto de las responsabilidades de los varones proveedores del núcleo familiar, al tiempo que atribuyeron a la participación asalariada de las mujeres un carácter complementario porque su tarea primordial era la maternidad, de la que se desprendían los deberes domésticos y de cuidado. No es extraño, entonces, que la OIT produjera como uno de sus primeros convenios el de protección a la maternidad (Convenio N.º 003). Fue la consolidación de la presencia femenina en el mercado laboral a partir de los años cuarenta, lo que posibilitó que dicha participación se caracterizara como una actividad que se sumaba a las responsabilidades domésticas y maternales (“doble presencia”). En lo inmediato, esta caracterización reforzó los sentidos de la identidad maternal de las mujeres, pero al plantear las particularidades de su participación laboral posibilitó, por una parte, que se redactara el convenio de igualdad salarial ante la igualdad de tareas y, por otra, que se comenzara a insinuar la necesidad de construir políticas públicas que permitieran compatibilizar la doble responsabilidad femenina.

Reflexiones finales

La diferencia sexual condicionó –y condiciona– la participación laboral de las personas. En efecto, la participación asalariada de las mujeres estuvo

condicionada por su capacidad gestante, sobre la que se feminizaron las tareas reproductivas. Durante gran parte del siglo XX la mujer trabajadora constituyó una contradicción que debía explicarse: una mujer era esencialmente una madre, su espacio social era el hogar y sus responsabilidades, las tareas domésticas. El ingreso al mercado de trabajo se atribuyó a la necesidad económica y adquirió un carácter complementario del presupuesto familiar, lo que originó la discriminación salarial en detrimento de las mujeres. Carole Pateman (1995) en 1988 señaló que los menores salarios que recibían las mujeres constituyeron una manera de desincentivar su presencia en el mercado laboral y promover el regreso al mundo doméstico. A pesar de la discriminación salarial que afectó a las mujeres, su presencia en el mercado se incrementó con el paso del tiempo. Dicha presencia no solo afectó los niveles salariales de los varones sino que construyó una doble tarea para las mujeres, quienes tuvieron que enfrentar sus responsabilidades laborales junto con las domésticas. Sobre estas dos tensiones intervinieron, de manera particular, el Estado argentino y la OIT.

El Estado argentino priorizó la protección de la trabajadora madre a partir de la sanción de medidas que reglamentaron la licencia y el subsidio por maternidad así como el cuidado de los cuerpos femeninos. Con la ratificación de los convenios sindicales, el Estado avaló la desigual retribución salarial para las mujeres, según lo establecieron aquellos. Recién en la década de 1950 incorporó la problematización de la desigual retribución salarial, a partir de la suscripción a las reglamentaciones internacionales aprobadas por la OIT. En cambio, desde sus orígenes al finalizar la Primera Guerra Mundial, la OIT prestó atención a la desigualdad salarial entre mujeres y varones, debido a que consideraba que semejante mecanismo deterioraba los salarios masculinos y, en consecuencia, allí podía residir un origen para la conflictividad social.

Sin embargo, las diferentes agendas que desarrollaron uno y otra pueden atribuirse a distintas maneras de reproducir una división genérica de tareas según la cual las actividades reproductivas eran responsabilidades femeninas y las productivas, responsabilidades masculinas. En efecto, ni el Estado argentino ni la OIT dudaron sobre la identidad maternal de las mujeres ni sobre la identidad de proveedor de los varones, sino que las defendieron con convicción.

El permanente ingreso de las mujeres al mercado y la profesionalización que acompañó ese ingreso a partir de la expansión de la educación, evidenció

aún más los mecanismos de discriminación que afectaban a las asalariadas. Paradojas de los procesos de modernización capitalista: la inclusión laboral de las mujeres se profundizó con mayores niveles de capacitación profesional que les abrieron interesantes carreras laborales; sin embargo, esa inclusión contuvo los procedimientos de subordinación que las relegaron a trayectorias subalternas respecto de las que podían aspirar los varones.

El recorrido desplegado en este capítulo permite reconstruir la continuidad de un problema a lo largo del tiempo y los diferentes diagnósticos elaborados tanto por el Estado argentino como por la OIT. De la misma manera, invita a profundizar el análisis de la discriminación salarial que afectó –y aún afecta– a las mujeres desde una perspectiva histórica que permita rescatar lo específico de cada época donde se entretujan la lógica del mercado con la de género, así como con la lógica de las y los protagonistas.

Bibliografía

- Argentina. Congreso Nacional. (1924). *Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores. Año 1924. Tomo 1*. Buenos Aires: Imprenta y encuadernación de la Honorable Cámara de Diputados.
- Argentina. Decreto-Ley 11.595. *Boletín Oficial*, 18(189). 12 de julio de 1956.
- Bianchi, S. y Sanchís, N. (1988). *El Partido Peronista Femenino (1949-1955)*. Buenos Aires: CEAL.
- Biernat, C. y Ramacciotti, K. (2013). *Crece y multiplicarse. La política sanitaria materno infantil argentina 1900-1960*. Buenos Aires: Biblos.
- Giordano, V. (2012). *Ciudadanas incapaces. La construcción de los derechos civiles en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay en el siglo XX*. Buenos Aires: Teseo.
- Herrera, P. (2013). La primera conferencia regional del trabajo en América; su influencia en el movimiento obrero, 1936. En F. Herrera y P. Herrera (Coords.), *América Latina y la Organización Internacional del Trabajo: redes, cooperación técnica e institucionalidad social, 1919-1950*, pp. 199-242. Morelia, México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Lobato, M. Z. (2001). *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Buenos Aires: Prometeo Libros/Entrepasados.

- Lobato, M. Z. (2006). El Estado y el trabajo femenino. El Departamento Nacional del Trabajo. En D. Lvovich y J. Suriano (Eds.), *Las políticas sociales en perspectiva histórica. Argentina, 1870-1952* (pp. 17-45). Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento/Prometeo Libros.
- Nari, M. (1994). El movimiento obrero y el trabajo femenino. Un análisis de los congresos obreros durante el período 1890-1921. En L. Knecher y M. Panaia (Comp.), *La mitad más uno del país. La mujer en la sociedad argentina* (pp. 259-267). Buenos Aires: CEAL.
- Nari, M. (2005). *Políticas de maternidad y maternalismo político. Buenos Aires (1890-1940)*. Buenos Aires: Biblos.
- Navarro, M. (1997) [1976]. *Evita*. Buenos Aires: Planeta.
- Organización Internacional del Trabajo. (1929). *Cláusulas de los tratados de paz relativas al trabajo*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1936). *Conferencia del Trabajo de los Estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile. 2 al 14 de enero de 1936. Actas de las sesiones*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1946). *Resoluciones adoptadas por la Tercera Conferencia del Trabajo de los Estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo (México, DF, abril de 1946)*. Montreal: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo. Trigésima tercera reunión. Ginebra 1950. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Quinto punto del orden del día*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951a). *Convenio 100. Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951b). *Informe VII (2). Conferencia Internacional del Trabajo. Trigésima cuarta reunión. Ginebra 1951. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Séptimo punto del orden del día*. Ginebra: OIT.
- Pateman, C. (1995) [1988]. *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.

- Queirolo, G. (2014). Empleadas administrativas: la construcción histórica de una inequidad, Buenos Aires 1910-1950. *Mouseion*, (18), 133-147.
- Recalde, H. (1985). *La Iglesia y La cuestión social (1874-1910)*. Buenos Aires: CEAL.
- Stábile, B. (1961). *La mujer en el desarrollo nacional*. Buenos Aires: Ediciones Arayu.
- Suriano, J. (2000). Introducción: una aproximación a la definición de la cuestión social en Argentina. En J. Suriano (Comp.), *La cuestión social en Argentina 1870-1943* (pp. 1-29). Buenos Aires: La Colmena.
- Unsain, A. M. (1952). *Ordenamiento de las leyes obreras argentinas*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Valobra, A. M. (2010). *Del hogar a las urnas. Recorridos de la ciudadanía política femenina. Argentina, 1946-1955*. Rosario: Prohistoria Ediciones.
- Valobra, A. M. (2012). Una historia de vida en la lucha de clases: trayectoria política de Irma Othar, 1943-1957. *Revista Mundos do Trabalho* 4(7), 292-313.
- Valobra, A. M. (2013a). Representación política y derechos de las trabajadoras en Argentina. El caso de la Convención Constituyente de 1957. *Nuevo Mundo. Mundos Nuevos. Questions du temps présent*, mis en ligne le 12 décembre 2013. Recuperado de <http://nuevomundo.revues.org/66068>; DOI : 10.4000/nuevomundo.66068
- Valobra, A. M. (2013b). Participación de la mujer en la vida pública. Notas sobre el Seminario Nacional de 1960. *Cuadernos de H Ideas* 7(7). Recuperado de <http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/cps/article/view/2054>
- Zimmerman, E. (1995). *Los liberales reformistas. La cuestión social en La Argentina, 1880-1916*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana - Universidad de San Andrés.

Los autores

Rossana Barragán Romano

Doctora en Historia por la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales, París. Docente de la Carrera de Historia y del CIDES de la Universidad Mayor de San Andrés (La Paz). Actualmente trabaja en el International Institute for Social History en Ámsterdam. Es autora de numerosos artículos y varios libros, entre los cuales se encuentran *Reescrituras de la Independencia* junto con María Luisa Soux y otros autores (La Paz, 2013); *De Juntas, Guerrillas, Héroes y Conmemoraciones (comp.)* (La Paz, 2009); *Asambleas Constituyentes* (La Paz, 2006); *La Paz en el siglo XIX* (La Paz, 2009); “*Historia del Estado*”, *Informe de Desarrollo Humano PNUD Bolivia* (La Paz, 2007); *Espacio Urbano y Dinámica Étnica: La Paz en el siglo XX* (La Paz, 1990). rossanabarragan2003@yahoo.com

Laura Caruso

Doctora y Profesora de Historia (FFyL-UBA) y Magíster en Historia Social (IDAES-UNSAM), Investigadora Asistente de CONICET en el IDAES, y miembro del Núcleo de Historia Social y Cultural del Mundo del Trabajo. Es docente ayudante en IDAES y FFyL-UBA. Ha recibido becas del CONICET, DAAD y UNSAM. Recientemente publicó su tesis doctoral como libro bajo el título *Embarcados. Los trabajadores marítimos y la vida a bordo: sindicato, empresas y Estado en el puerto de Buenos Aires, 1889-1921*. También forma parte del Comité Editorial de la Revista *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*. lauracaruso@gmail.com

Norberto O. Ferreras

Realizó sus estudios de grado en Historia en la Universidad Nacional de Mar del Plata (1991), obtuvo su título de Maestría en Historia en la Univer-

sidade Federal Fluminense - UFF (1995) y el doctorado en Historia Social en la Universidade Estadual de Campinas - Unicamp (2001). Desde 2003 se desempeña como profesor de la Universidade Federal Fluminense (UFF), actualmente como Asociado. Tiene experiencia en el área de historia, con énfasis en historia de América Latina, y realiza investigaciones principalmente en los siguientes temas: sistemas de trabajo, trabajadores y movimientos sociales. Actualmente desarrolla una investigación sobre la relación entre la OIT y América Latina entre 1930 y el presente, centrada en la cuestión del trabajo forzado y el trabajo análogo a la esclavitud. ferreras@vm.uff.br

Patricio Herrera González

Doctor en Historia por el Colegio de Michoacán, Zamora, México. Actualmente es Profesor Investigador a tiempo completo, en la Facultad de Ciencias Económicas y en el programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de la Universidad de Valparaíso, Chile. Su área de investigación es la historia del trabajo-trabajadores en América Latina, desde la perspectiva sociopolítica. En el presente es investigador responsable del proyecto FONDECYT Iniciación 11140839, patrocinado por CONICYT, donde estudia la influencia política y sindical de la Confederación de Trabajadores de América Latina en el Cono Sur. Entre sus publicaciones recientes destacan: Vicente Lombardo Toledano y su cruzada obrera continental: entre colaboraciones y conflictos, 1927-1938 (*Izquierdas* N.º 26, 2016); *Beyond Social Legislation: Worker Unity in Latin America and Its Links to the International Labour Organization, 1936–1938*, en A. McPherson y Y. Wehrli (editores), *Beyond Geopolitics. New histories of Latin America at the League of Nation* (Nuevo México, USA: University of New Mexico Press, 2015); *La vía revolucionaria en Chile. Entre democracia, dictadura y transición (1965-1994)*, en V. Oikión, E. Rey y M. López (editores), *El estudio de las luchas revolucionarias en América Latina (1959-1996): estado de la cuestión* (México, 2014); y como coordinador, *América Latina y la Organización Internacional del Trabajo: redes, cooperación técnica e institucionalidad social, 1919-1950* (México, 2013). patricio.herrera@uv.cl

Graciela Queirolo

Doctora y Profesora de Historia por la Universidad de Buenos Aires. Máster en Historia por la Universidad Torcuato Di Tella. Sus investigaciones

se centran en género y trabajo en la Argentina y Chile a lo largo del siglo XX, bajo la perspectiva de la historia social y cultural. Investigadora responsable del proyecto posdoctoral FONDECYT 3150119, patrocinado por la Universidad Alberto Hurtado (Santiago de Chile). Ha dictado cursos de posgrado en varias universidades. Ha publicado en revistas indexadas de su especialidad temática. También ha participado en acciones de capacitación educativa y de divulgación, ambas relacionadas con sus temas de investigación. Su tesis doctoral recibió la mención honorífica del premio a la mejor tesis doctoral en historia social, otorgado por la Asociación Latinoamericana e Ibérica de Historia Social. graciela.queirolo@gmail.com

Karina Inés Ramacciotti

Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Actualmente se desempeña como investigadora Independiente del CONICET en el Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA y como profesora de Historia Social en la Universidad Nacional de Quilmes. Es autora de *La política sanitaria del peronismo* y, junto a Carolina Biernat, de *Crecer y Multiplicarse. La política sanitaria materno infantil argentina (1900-1960)*. Ha compilado *Generando el peronismo. Estudios de cultura, política y género*; *La Fundación Eva Perón y las mujeres: entre la provocación y la inclusión*; *Políticas sociales: entre demandas y resistencias*; *Historia de la Salud y la Enfermedad. Bajo la lupa de las ciencias sociales*; *Salud Pública y la Enfermería en la Argentina* y *Contigo ni pan ni cebolla. Debates y prácticas sobre el divorcio vincular en Argentina, 1932-1968*. Ha publicado artículos de su especialidad en revistas nacionales e internacionales. karinaramacciotti@gmail.com

Gabriela Scodeller

Doctora en Historia por la Universidad Nacional de La Plata. Se desempeña como Investigadora del CONICET en el Instituto de Ciencias Humanas, Sociales y Ambientales (INCIHUSA) del Centro Científico y Tecnológico de Mendoza y ejerce la docencia en el Profesorado de Historia del Instituto Superior de Formación Docente y Técnica 9-030. Sus publicaciones versan sobre movimiento obrero argentino, historia reciente y memoria. Actualmente estudia los proyectos educativos de las organizaciones obreras latinoamericanas. g_scodeller@yahoo.com.ar

Andrés Stagnaro

Doctor y profesor de Historia por la Universidad Nacional de La Plata. Becario posdoctoral del CONICET en el Centro de Historia Argentina y Americana (CHAYA) del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS) de la UNLP. Investiga sobre la conformación de la justicia del trabajo en la provincia de Buenos Aires, la configuración de campos intelectuales y sobre el sindicalismo libre en Argentina y América Latina. Es profesor en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación y en la Facultad de Trabajo Social de la UNLP. Es autor de varios artículos en revistas especializadas y su tesis de doctorado sobre los tribunales del trabajo se encuentra actualmente en prensa. andres.stagnaro81@gmail.com

El fin de la Primera Guerra Mundial abrió la posibilidad a la conformación de un organismo de carácter internacional dedicado a la regulación de las condiciones de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue la primera que excedió el espacio europeo y propuso incorporar entre sus miembros a otras naciones. Presentadas al mundo como la búsqueda conjunta de la justicia social y la paz mundial, las iniciativas regulatorias de la OIT apuntaron a encauzar y responder a la movilización obrera a través de la internacionalización de los principios de la legislación laboral. Este proceso se nutrió y reforzó diversas líneas políticas que existían en los países del espacio latinoamericano. Este libro presenta estudios sobre la participación de América Latina en la OIT como organismo de alcance virtualmente mundial para la regulación de las relaciones de trabajo y el impulso de su legislación. Al profundizar los debates y el conocimiento en torno a los procesos, personas y desarrollos que vincularon a la OIT con América Latina y su mosaico de realidades nacionales y locales, se busca poner en tensión las escalas de análisis necesarias para la indagación sobre el carácter local, nacional, regional y global de esta institución específica. Es también una pretensión de recuperar una arena de disputa por lo general soslayada en los estudios sobre la conflictividad obrero-patronal.



Estudios/Investigaciones

ISBN 978-950-34-1540-5

IdIHCS Instituto de
Investigaciones en
Humanidades y
Ciencias Sociales

CONICET

