

ESTER KANDEL

**DIVISIÓN SEXUAL
DEL TRABAJO
AYER Y HOY**

Una aproximación al tema

EDITORIAL DUNKEN

Buenos Aires

2006

Esta edición en internet: www.lahaine.org

Kandel, Ester

División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema

1a ed. - Buenos Aires: Dunken, 2006.

144 p. 23x16 cm.

ISBN 987-02-1978-0

1. Ensayo Argentino. I. Título

CDD A864

Dibujo de tapa: Grupo Reciclarte

Corrección de estilo: Graciela Torrecillas.

Impreso por Editorial Dunken

Ayacucho 357 (C1025AAG) - Capital Federal

Tel/fax: 4954-7700 / 4954-7300

E-mail: *info@dunken.com.ar*

Página web: *www.dunken.com.ar*

Hecho el depósito que prevé la ley 11. 723

Impreso en la Argentina

© 2006 Ester Kandel

ISBN-10: 987-02-1978-0

ISBN-13: 978-987-02-1978-1

*A la memoria de mi padre,
quien defendió a su clase, siendo
obrero gráfico.*

*“Nada debe verse como natural.
Nada debe verse como imposible de
cambiar”.*

BERTOLT BRECHT

PRÓLOGO

La reciente elaboración de mi Tesis¹ sobre las relaciones de género en una empresa de la industria de la alimentación, me convoca a reflexionar sobre varios temas que giran alrededor de la *fijación de la mujer en un rol prescripto*. Estas prescripciones se dan tanto en el ámbito privado, a través de la función materna y las tareas domésticas, como en el laboral, habitualmente ubicada en tareas de poca calificación y con dificultades para acceder a puestos de mayor jerarquía. Cuando hablamos de fijación, hacemos referencia a una cultura en la que predomina esta ideología que se agudiza en los períodos de crisis.

Es sabido que siempre al realizar un abordaje conceptual actúan fundamentos motivacionales que motorizan el proceso de conocimiento. Es así como en la elección de este tema influyeron aspectos personales, el hecho de ser una trabajadora proveniente de una familia obrera, cuyos ideales han sido luchar contra la opresión del hombre por el hombre. Mi conexión con este tema, me permitió comprobar que existe una doble opresión que es la que padece la mujer trabajadora.

La formación académica adquirida en la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo (CEA-UBA) contribuyó a proveerme las herramientas conceptuales para analizar las relaciones laborales, y esto integrado con mis saberes previos, me permitió lograr un mejor acercamiento al tema que me propuse.

El mundo de nuestros días, “es la obra maestra de una escuela artística que podríamos llamar el realismo capitalista. En su infinita generosidad, el sistema nos otorga a todos la libertad de aceptarlo o aceptarlo, pero el ochenta por ciento de la humanidad tiene prohibido el ingreso a la sociedad de consumo. Se puede verla por televisión, eso sí: quien no consume cosas, consume fantasías de consumo”, dice el escritor Eduardo Galeano².

En nuestro país la década de 1990 estuvo signada por la aplicación de las llamadas “políticas de ajuste estructural” que no fueron otra cosa que la entrega del patrimonio nacional, la profundización de la dependencia y la desocupación

¹ Kandel, Ester, *Las relaciones de género en la industria de la alimentación en Argentina en la década de 1990* (en línea). Buenos Aires: CEIL-PIETTE (visitado 29.09.05) disponible en internet: <http://www.ceil-piette.org.ar/dorfor/docpos/tesis/2003kandel.pdf>

² Galeano, Eduardo. *Úselo y Tírelo*, Planeta Bolsillo, 1994.

³ De Gennaro, Víctor, Publicación de la CTA, Año III, agosto de 2005.

masiva.

En la actualidad, otro espíritu nos anima: luchar por la distribución de la riqueza, la soberanía nacional y la aplicación de una verdadera libertad sindical. Porque, aunque observamos que el Producto Bruto Interno (PBI) de la Argentina en 1974 por habitante “es igual que el actual, sin embargo, en ese año, la diferencia entre el 10% más rico y el 10% más pobre era de 9,6 veces y ahora es de 40 veces, lo que implica un creciente proceso de concentración de la riqueza en los más poderosos³”.

El *trabajo decente*, impulsado por la OIT, apunta a transformar la inequidad de la mayoría de la población mundial que vive en condiciones de gran precariedad.

Recuperar la memoria de la fuerza y empuje de los/as trabajadores/as en las primeras décadas del siglo XX, que enfrentaron la explotación de los empresarios y propusieron modificaciones en las condiciones de vida, es uno de los sentidos de este trabajo, asimismo reconocer que continúan las relaciones de opresión entre varones y mujeres y por consiguiente permanecen contradicciones de clase y de género.

La mayor parte de la población está tratando de superar los efectos de la emergencia social que se instaló en la década de 1990 y encontramos a las mujeres en particular en plena *Campaña por el aborto legal, seguro y gratuito*, iniciativa que responde a la necesidad de millones de mujeres de alcanzar el *derecho a decidir* sobre su cuerpo, es decir sobre la propia sexualidad y maternidad. Esta campaña debe coronar con la sanción de una ley de despenalización y legalización del aborto.

Teniendo en cuenta que la mujer adquirió el rol que hoy ocupa durante miles de años, pero que en el ámbito laboral, podríamos fijar un período donde las mujeres se incorporaron masivamente y comenzaron a tener un lugar distinto, registramos este tránsito desde la Revolución Industrial, haciendo una aproximación a la división sexual del trabajo.

Analizaremos todo esto desde las siguientes perspectivas:

- Concepto de división sexual del trabajo.
- Inserción laboral de la mujer en el siglo XIX. Las concepciones reinantes, y las relaciones laborales y familiares. Para ampliar el desarrollo de esta temática hemos anexado al final algunos textos que consideramos pertinentes.
- Inserción laboral de la mujer en el siglo XX. Etapas que marcan algunos cambios en las relaciones de género en el ámbito laboral y familiar.

⁴ Díaz Estela y Kandel Ester (comps.), Políticas de género en las negociaciones colectivas regionales, Ediciones Debate Internacional, CTA, Buenos Aires, noviembre de 2004

- Estatus de la mujer en la legislación (L.C.T y convenios colectivos). Propuestas para su modificación.
- La segregación ocupacional por medio de “secciones de mujeres” y la menor retribución salarial. Estudio de la situación laboral de las mujeres en una empresa de la industria de la alimentación.

Tomamos en cuenta los análisis de varios estudiosos/as sobre los temas mencionados. Las reformas legislativas citadas, son de las primeras décadas del siglo XX, y apuntan a revertir el lugar instituido milenariamente para las mujeres. En ese sentido fueron un avance; sin embargo, reconocemos que en esas reformas se ejerció la discriminación negativa al ofrecerles ciertos beneficios sociales para que pudieran seguir haciéndose cargo de la doble jornada de trabajo.

Para lograr la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, incorporando en el marco legal laboral, cláusulas de responsabilidades familiares compartidas, la licencia por paternidad⁴ y el cumplimiento de la ley de derechos sexuales y reproductivos y procreación responsable por parte de las obras sociales, consideramos necesario introducir en nuestra legislación, algunas modificaciones. De este modo articularíamos la producción y la reproducción, es decir el ámbito laboral con el familiar.

Sería imprescindible conocer e indagar en profundidad el rol de las jefas de hogar que masivamente han pasado a jugar un rol protagónico.

Dada la complejidad de los temas desarrollados, los capítulos presentados forman parte de una primera aproximación a un tema que esperamos continuar investigando.

ESTER KANDEL

1. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Este tema nos remite a un complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital.

La división sexual del trabajo tiene sus orígenes en el ámbito familiar. Se instituye con el desarrollo cada vez más complejo de las sociedades. Tal como lo dicen Hirata y Kergoat¹: “La división del trabajo entre los varones y las mujeres forma parte de la división social del trabajo. Desde un punto de vista histórico, se observa que la actual estructuración de la división sexual del trabajo (trabajo asalariado/trabajo doméstico, fábrica-oficina/familia) apareció simultáneamente con el capitalismo, y que la relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico (de paso advertimos que este concepto de ‘trabajo doméstico’ no es ni a-histórico ni transhistórico; por el contrario, su aparición está fechada históricamente). Del nacimiento del capitalismo al período actual, las modalidades de esta división del trabajo entre los sexos, tanto en el salariado como en el trabajo doméstico, evolucionan en el tiempo de manera concomitante con las relaciones de producción (...)”².

Durante miles de años, el trabajo en la esfera pública fue considerado exclusivamente “cosa de hombres”, mientras el trabajo doméstico quedaba bajo la responsabilidad de las mujeres. La incorporación de éstas al ámbito laboral se dio, entonces, en condiciones desiguales, en situación de desempleo, percibieron así salarios inferiores, por falta de experiencia y por la oposición de los hombres a que “sus lugares” fueran ocupados por ellas. Estas relaciones desiguales se desarrollaron consagrando un sistema desigual. Coincidimos que la opresión de la mujer trabajadora es doble.

La sociedad patriarcal³ estableció los roles que deben asumir las mujeres en el seno de la familia: consideradas como seres inferiores, su misión funda-

¹ Hirata, Helena y Kergoat, Daniele, *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), Centro de Estudios de la Mujer (Chile) y PIETTE del CONICET (Argentina), julio de 1997.

² Ver anexo.

mental ha sido la procreación y la realización de las tareas domésticas⁴.

Estas relaciones de género preexistentes son incorporadas y recompuestas en la relación capital-trabajo. Marta Roldán⁵ refiriéndose al cambio en la organización productiva del fordismo al ohnismo, afirma que “la subordinación del género femenino en las prácticas y representaciones de la organización del trabajo industrial (y en general en toda práctica de trabajo) no ha desaparecido, sino que continúa y posiblemente se haya exacerbado en el transcurso del *pasaje*”.

La división técnica del trabajo y las relaciones de género en el interior de las organizaciones productivas son un reflejo de las relaciones sociales. La división genérica del trabajo cobra su materialidad en el seno de las empresas y constituye la “causa principal de la enorme brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial”⁶.

En la sociedad capitalista, la mujer se incorpora a la producción en forma contradictoria. Por un lado, es requerida por sus habilidades manuales, y por otro, retribuida con salarios inferiores. Y esta incorporación tiene lugar en el marco de una lucha permanente, principalmente por la cuestión de la doble jornada y el cuidado de los niños/as.

Por otra parte, la discriminación continúa al ser desplazada por la incorporación de tecnología informatizada y al verse impedida de acceder a puestos de mayor jerarquía, precisamente por su condición de mujer.

A la pregunta sobre los vínculos entre los hombres y las mujeres dentro de la familia, y en particular con respecto al trabajo, M. A. Barrere-Maurisson⁷ responde: “Se trata entonces de concebir a la familia⁸, con relación al trabajo, no como lugar de lo privado o de lo biológico, sino como un lugar donde se expresan varios vínculos sociales, en particular entre los sexos y con respecto

³ Beauvoir, Simone de, *El segundo sexo*, Vol. II, Ediciones Cátedra –Universidad de Valencia, 1999. En la pág. 386 señala que “la sociedad patriarcal ha dado a todas las funciones femeninas la imagen de una servidumbre”.

⁴ La legislación instituyó la dependencia de la mujer respecto del hombre y consignó el “temor reverencial” que ésta le debía. Las primeras modificaciones tuvieron que ver con control del patrimonio. De ahí que se producen modificaciones que tienen que ver con la herencia del hombre y de la mujer.

⁵ Roldán, Marta, *¿Globalización o Mundialización?*, Flacso – Eudeba –Universidad Nacional de la Patagonia- Delegación Trelew, julio de 2000.

⁶ *Ibidem*.

⁷ Barrere-Maurisson, Marie-Agnes, *La división familiar del trabajo. La vida doble y desempleo*, Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE-CONICET), febrero de 2000.

⁸ Polemiza con Levi-Strauss (1986) cuando éste afirma que “la familia es dual por naturaleza, basada en necesidades biológicas (...) y sometida a su vez por obligaciones de orden social.

⁹ ¿Qué aprendimos?: “Las niñas juegan ‘a la mamá’ y los niños ‘a los oficios’, en el

al trabajo. Éste es el principio de la división sexual del trabajo (...).

El lugar de cada grupo sexual está determinado correlativamente dentro de la familia y dentro del empleo, ya que los hombres y las mujeres se ven simultáneamente afectados por ambas esferas. De esta manera, los hombres no se relacionan ya únicamente con la producción y las mujeres con la familia, sino respectivamente con ambos elementos y de una manera indisolublemente ligada (...).

En nuestras sociedades, la lógica de los vínculos sociales de sexo le atribuye un lugar secundario a las mujeres, lo que plantea un fenómeno de inferiorización en el empleo (a pesar de una inserción masiva (Huet 1985)). Este fenómeno genera a su vez una posición generalmente subordinada en la familia en términos de estatus social, de vínculo con el poder, de reparto de las tareas, etc. Por eso es que las mujeres asumen en la mayoría de los casos la carga del trabajo doméstico. Por ende, el reparto de las responsabilidades domésticas, dentro de la familia, se relaciona inversamente con la inserción el empleo, en términos de vínculos entre los hombres y las mujeres (...).

La “familia”, en tanto entidad, en su vínculo con el “trabajo, es la unidad en la cual este se reparte, entendiendo el trabajo como conjunto de los ámbitos profesional y doméstico necesarios para la supervivencia de la unidad (...). La familia es entonces la unidad de referencia que rige la disposición entre lo profesional y lo doméstico. Esta unidad permite asegurar la regulación entre los dos aspectos del trabajo. Podemos entonces decir que la “familia” es la unidad que permite la regulación del “trabajo “(entendido como un conjunto), lo que confirma la relación indisoluble trabajo-familia.

En la actualidad, el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es considerado en todos los planos de la vida social. En el ámbito laboral es aceptado por los gremios y esta aceptación se encuentra plasmada en los convenios colectivos de trabajo.

Sin embargo, los roles tradicionales instituidos por la sociedad siguen vigentes, con mucho peso, y siguen existiendo obstáculos en el desarrollo laboral de la mujer.

Enfocaremos pues conjuntamente las relaciones sociales de producción y de reproducción, es decir, abordar simultáneamente las relaciones de sexo y las relaciones de clase, con las formas predominante de organización familiar.

En síntesis, podemos afirmar que la división sexual del trabajo es constitutiva de la división social, y que el trabajo en la esfera pública está interconectado con la esfera privada, especialmente con la reproducción de la vida y

de la organización familiar.

El sistema de representaciones creado en las prácticas de miles de años es reactualizado permanentemente a pesar de los cambios operados en el ámbito laboral. En la actualidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es reconocida legalmente en los aspectos más generales y progresivamente en el ámbito laboral. Sin embargo, aunque la mujer se ha incorporado en la mayoría de las tareas tradicionalmente destinadas a los hombres y públicamente se sostiene que la función reproductora no entra en contradicción con la producción, la investigación nos llevó a constatar que prevalecen desigualdades en su protagonismo.

Relaciones de género

Para abordar el fenómeno discriminación de la mujer en el ámbito laboral, es preciso definir en primer término el concepto de *relaciones de género*.

Se parte de considerar que los hombres y las mujeres son seres interdependientes, cuya base material orgánica necesita su interconexión. Concebidos como seres en situación, sus conductas se desarrollan en un tiempo y un espacio determinados. Las relaciones de género expresan relaciones sociales creadas por los seres humanos, y son estas mismas relaciones las que han instituido roles específicos⁹ para uno y otro sexo.

El género, dice Reyna Pastor¹⁰, “es una construcción social y cultural sostenida por instituciones. Esta institucionalización normatiza y sostiene la diferenciación elaborada sobre un constructo, es decir, sobre un hecho cultural-

picnic ellas preparan una rica ensalada mientras ellos juntan ramitas para hacer fuego, ellas acunan a sus muñecas y ellos fabrican un barrilete y así, jugando, jugando, llegan a ser grandes. Y cuando se casan, ellas quedan felices en casa cocinando, lavando, planchando, remendando ropa, esperando el regreso de ellos, que han salido contentos a buscar con suerte, y por suerte son los más. Son pocas las que, además de cuidar de la casa y de los niños, han de salir a trabajar. Son las pobres viudas con hijos pequeños, o las que son el único sostén de unos padres viejos. Ellas no salen contentas; con sus manos amoratadas por el frío lavan y planchan para ‘afuera’ y con los ojos enrojecidos y cansados de coser a la luz mortecina de una vela, el alba las encuentra inclinadas sobre la costura que han de entregar por la mañana. Estas desdichadas consiguen el pan, sí, pero con enormes sacrificios. El trabajo es, para ellas, la dolorosa respuesta a la extrema necesidad, para ellos es un derecho”. Vainerman, Catalina y Raijman, Rebecha B. *La división sexual del trabajo en los libros de lectura de la escuela primaria argentina: un caso de inmutabilidad secular*, Cuadernos de CENEP, N°32, mayo de 1984.

¹⁰ Pastor, Reyna, “Mujeres, género y sociedad”, en *La mitad del País* (Compilación), Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1994. “Por influencia de las ciencias sociales anglosajonas, especialmente, es que se ha desarrollado en esos análisis un enfoque sexuado; se

social, que diferencia ‘lo masculino’ de ‘lo femenino’ o el papel de lo femenino y el de lo masculino. La relación entre los sexos no es, por lo tanto, un hecho natural sino una interacción social construida y remodelada incesantemente. Aunque genere instituciones que la sostienen es una relación históricamente cambiante y dinámica”.

Desde esta perspectiva, el concepto trabajo fue cuestionado –ampliando el radio de análisis y no restringiéndolo al campo de las relaciones mercantiles– y la tarea doméstica reconocida como trabajo no remunerado.

Avalando este proceso deconstrucción/construcción, H. Hirata y D. Kergoat afirman que: “la división sexual del trabajo, si bien se arraiga en la asignación prioritaria de las mujeres al trabajo doméstico, no puede, en ningún caso, ser considerada sólo operativa en lo que se refiere a las mujeres, al trabajo doméstico, la esfera de lo privado o la de la reproducción. Por el contrario, se trata de una problemática (y no de la apertura de un nuevo campo regional) que atraviesa y da sentido al conjunto de las relaciones sociales recubierto por el concepto de división social del trabajo”¹¹.

La revisión de estas nociones y consecuentemente sus prácticas supone, entonces, abordar conflictos de distinto orden: “La expresión ‘relaciones de género’ implica: contradicción, antagonismo, lucha por el poder, resistencia a considerar que los sistemas dominantes (capitalismo, patriarcado) son totalmente determinantes y que las prácticas sociales son un reflejo de estas determinaciones. En resumen, lo importante de la noción de relación social –definida por el antagonismo entre grupos sociales– es la dinámica que reintroduce, lo cual equivale a situar en el centro del análisis la contradicción, el antagonismo entre *grupos sociales* y el hecho de que sin duda se trata de una contradicción viva, perpetuamente en vías de modificación, de recreación”¹².

En el ámbito laboral, el antagonismo y la disputa se dan principalmente entre los poseedores del capital y los que sólo poseen su fuerza de trabajo, pero también existen conflictos entre miembros del género masculino y miembros del género femenino.

introdujo en ellos la dimensión de la relación entre los sexos, el *gender* de los norteamericanos (*genre, genere, Geschlecht* o el género). Por lo que género (en una acepción a todas luces inadecuada académicamente, pero impuesta por contaminación idiomática) es una construcción social y cultural que se articula a partir de definiciones normativas, de lo masculino y de lo femenino, las que crean identidades subjetivas y relaciones de poder, tanto entre hombres y mujeres como en la sociedad en su conjunto”.

¹¹ Hirata, Helena y Kergoat, Daniele; op. cit.

¹² *Ibidem*.

¹³ Roldán, Marta; op. cit.

¹⁴ Neffa, Julio C. (coord.); Panigo, Demián y Pérez, Pablo, *Actividad, empleo y desempleo*, Asociación Trabajo y Sociedad- Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE- CONICET), febrero de 2000.

Acerca de la relación género-clase existen fundamentalmente dos posiciones:

1. La que considera que en la relación género-clase, esta última es el aspecto principal, en tanto la producción social es de apropiación individual. La eliminación de los explotadores creará mejores condiciones para seguir peleando por la verdadera libertad de la mujer.
2. La que se niega a establecer una jerarquía entre esas relaciones sociales. Dice Helena Hirata: “para mí, no existe un frente principal ni un enemigo principal. Una relación social no puede estar más viva que otra; existe o no existe”.

Según Marta Roldán “el control del músculo o de una mayor resistencia física, de las herramientas y máquinas claves y, actualmente, de los saberes técnicos con base electrónica por parte de los hombres, constituye un mecanismo crucial en la construcción de la DGT (división genérica del trabajo) expresada en la fábrica, pero también a nivel social más general”¹³.

La contradicción *inclusión-exclusión*, en general, se resuelve favoreciendo al hombre. Se puede observar, como lo señala el Dr. Neffa¹⁴, que “las mujeres sufren una desventaja relativa en términos de empleabilidad; a igual edad y similar nivel de calificaciones, el empresario preferirá contratar a un hombre pues, al no tener derecho a licencias especiales (reservada para las esposas y madres) se espera que trabaje durante más tiempo para la empresa, maximizando los beneficios futuros”. Esta situación se agrava en los períodos de crisis, pues al contar muchas de ellas con bajas calificaciones profesionales, se ven desfavorecidas para su inserción en el ámbito laboral.

Sin embargo, surge un interrogante con respecto al uso de mano de obra femenina, que vale la pena indagar: ¿por qué, en determinados puestos de trabajo, resulta más redituable el empleo de mujeres que de hombres?

Uno de los argumentos es que las mujeres “estarían dotadas de determinadas habilidades ‘naturales’, capacidades innatas y rasgos de personalidad distintos de los de los hombres. Esto es, las mujeres naturalmente poseerían una alta habilidad manual, serían dóciles, disciplinadas y contarían con la personalidad más adecuada para realizar los trabajos más tediosos, repetidos y monótonos. Aquellos atributos son productos de la socialización de género, del entrenamiento o aprendizaje que las jóvenes recibieron de sus madres o familiares mujeres y en tareas socialmente definidas como ‘naturales de la mujer’ (...)”¹⁵, señala Roldán.

¹⁶ Roldán, Marta; op. cit.

¹⁷ Barrere-Maurisson, Marie-Agnes; op. cit.

Existe un aspecto común en la división del trabajo, tanto en el orden público como en el privado, que es la división sexual del trabajo. Esto supone una relación dialéctica entre ambos conceptos, ya que, en el seno de la familia constituida, garantiza su reproducción, la de los individuos en tanto agentes productores y reproductores, y la de la propia fuerza de trabajo. El reconocimiento de esta relación entre la esfera familiar y la esfera de la producción ha sido expresado como “principio de articulación entre estructuras cuyos elementos son en parte interdependientes, y que proviene de hecho de las esferas soporte de la vida familiar”¹⁶.

¹⁵ Roldán, Marta; op. cit.

¹⁶ Barrere-Maurisson, Marie-Agnes; op. cit.

2. EL TRABAJO

Hablar de división social del trabajo, nos remite a precisar algunos términos, por ejemplo cuando hacemos referencia a la división social del trabajo. En primer lugar cuáles son las relaciones que se establecen en esta sociedad capitalista. Pues efectivamente en la sociedad hay relaciones económicas, políticas, jurídicas. ¿Qué papel cumple cada una de ellas? ¿Cómo se entrelazan entre sí?

Para entender estos conceptos, debemos partir de la base material de la organización productiva: ¿qué son las relaciones jurídicas?; ¿quién determina las relaciones que los hombres y mujeres establecen en las relaciones de producción?

Al respecto, dijo Carlos Marx: “mi investigación me llevó a la conclusión de que, tanto las relaciones jurídicas como las formas de Estado no pueden comprenderse por sí mismas ni por la llamada evolución general del espíritu humano, sino que, por el contrario, radican en las condiciones materiales de vida (...). en la producción social de su vida, los hombres establecen determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción, que corresponden a una fase determinada de desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. El conjunto de estas relaciones de producción forma la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta la superestructura jurídica y política y a la que corresponden determinadas formas de conciencia social. El modo de producción de la vida material condiciona el proceso de la vida social, política y espiritual en general. No es la conciencia del hombre la que determina su ser, sino, por el contrario, el ser social es lo que determina su conciencia”¹.

En síntesis en la sociedad capitalista, la producción es social y la apropiación de la riqueza es individual. Un ejemplo puede ilustrar la relación entre la base material y la jurídica:

Nuestra ley de Contrato de Trabajo, se señala en su art 4°: “Constituye trabajo a los fines de esta ley, toda *actividad lícita que se preste a favor de*

¹ Marx, Carlos, Prólogo a la *Contribución a la crítica de la economía política* (1857), Editorial Polémica, 1974.

quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración”.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

Y el artículo 5 agrega que a los fines de esta ley, “se entiende como *empresa* la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o beneficios”.

A los mismos fines, se llama *empresario* a quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la *empresa*.

Sobre esta base material de organización de la sociedad capitalista, se pensaron y se instituyeron las relaciones sociales de sexo en general y en el ámbito laboral en particular.

La reflexión crítica de estas relaciones es muy posterior, pues esta división del trabajo es preexistente a la época que se lo tomó como *problema* para analizar (aproximadamente en la década de 1970).

El término trabajo podemos definirlo descriptivamente o en términos de las relaciones que se establecen entre patrón y el obrero. Refiriéndonos a la primera modalidad podemos señalar que:

“El trabajo es una actividad, realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, la producción de un bien o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad. El trabajo involucra a todo el ser humano, y no solamente a sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. Por lo general, existe una gran diferencia entre el trabajo, tal como es prescripto por quienes tienen la responsabilidad de su concepción, y tal como es ejecutado, movilizando no sólo el esfuerzo, la formación profesional y la experiencia acumulada, sino también la creatividad, el involucramiento y la capacidad para resolver problemas y hacer frente a los incidentes que ocurren con frecuencia en las empresas y organizaciones”².

Entonces en el ámbito laboral están los:

- que conciben el trabajo,
- los que lo ejecutan;

² Neffa, Julio César (coord.); Panigo, Demian y T. Pérez, Pablo E., *Actividad, empleo y desempleo*, Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología y Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE -CONICET), febrero de 2000.

- la transformación de elementos;
- el involucramiento de toda la persona;
- la satisfacción de una necesidad.

Siguiendo esta línea descriptiva podríamos decir que trabajo doméstico, es un trabajo no remunerado cuyas tareas implican el mantenimiento diario de la familia, la transformación de los insumos en valores de uso consumidos por la familia para su subsistencia (alimentación, ropa, etc.) y la producción y procreación de la fuerza de trabajo. Producción no sólo biológica sino preparación en valores de orden, disciplina, respeto jerárquico, laboriosidad. con patrones de estratificación social para obtener “buenos trabajadores”; y que tienen generalmente como único responsable a la mujer. Las tareas del ama de casa son un trabajo que, según estudios, insume un promedio de setenta a setenta y cinco horas semanales (Revista Política y teoría N°22 Nov./91).

Si retomamos la idea que a través del trabajo *satisfacemos una necesidad*, podemos preguntarnos *¿qué es el trabajo, para el obrero, en el sistema capitalista?*

Marx analiza el proceso de trabajo, diferenciando los elementos simples y abstractos, señalando que “es la actividad racional encaminada a la producción de *valores de uso*, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición natural eterna de la vida humana y por tanto independientemente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual (...). El proceso de trabajo, considerado como *proceso de consumo de la fuerza de trabajo* por el capitalista, presenta dos fenómenos característicos: 1) el obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien su trabajo pertenece; 2) el producto es propiedad del capitalista y no del productor directo, es decir, el obrero. El uso de la mercancía pertenece a su comprador, y el poseedor de la fuerza de trabajo sólo puede entregar a éste el valor de uso que le ha vendido entregándole su trabajo. El proceso de trabajo es un proceso entre objetos comprados por el capitalista, entre objetos pertenecientes a él. Y el producto de este proceso le pertenece, por tanto, a él, al capitalista”³.

La fuerza de trabajo tiene un precio, que es la retribución que realiza el capitalista a través del salario. Por lo tanto, dice Marx, “el salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva. La fuerza de trabajo es, pues, una mercancía que su propietario, el obrero asalariado, vende al capital. ¿Para qué

³ Marx, Carlos, *El Capital*, Tomo 1, Cap. N°5: “Proceso del trabajo y proceso de valorización”, Editorial Cartago, 1956.

la vende? Para vivir (...)”.

División técnica y social del trabajo

La división social y técnica del trabajo que surge de su organización puede ser impuesta, asignada o negociada con quienes van a ejecutar las tareas. Asimismo, los requerimientos del puesto de trabajo pueden o no estar de acuerdo con las calificaciones profesionales de los/as trabajadores/as, sus intereses, deseos o aspiraciones. Esta división social y técnica del trabajo está atravesada, a su vez, por la división sexual del trabajo, siendo constitutiva de la relación laboral.

La división técnica del trabajo se refiere a la mayor o menor parcelación de las tareas⁴, y asigna a cada trabajador en su propio puesto de trabajo la realización de un ciclo operatorio que debe cumplirse en un tiempo dado. Según cómo sea el proceso de trabajo predominante, su división técnica será más o menos intensa.

⁴ Neffa, Julio César, ¿Qué son las condiciones y medio ambiente del trabajo?, Editorial Humanitas, 1988.

3. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO EN EL SIGLO XIX

En este capítulo partimos de los antecedentes de la inserción laboral de la mujer previa a la Revolución Industrial. Luego hacemos referencia a los supuestos que estructuraron la segregación sexual: la fijación del salario, la clasificación sexual de los empleos, las categorías y la legislación vigente.

Incorporamos documentos sobre algunas de las características de la Revolución Industrial en Francia e Inglaterra, especialmente sobre la mujer.

Los supuestos mencionados son aceptados por los miembros de los sindicatos, de ahí que hacemos referencia a ellos y asimismo exponemos los motivos por los cuales se crean sindicatos de mujeres

El rol adjudicado a las mujeres fue asumido por las feministas de esa época.

El trabajo se desarrolla en su plenitud en un período conocido como Revolución industrial.

Los rasgos principales que caracterizan a la industria moderna son:

- instauración del trabajo en equipo;
- la cooperación de los productores.;
- la unión de los productores en función de la producción social;
- más producción y a menor precio.

¿Por qué se produjo este cambio?

El sistema imperante de las corporaciones no se podía adaptar a la producción en gran escala que permitía el avance tecnológico. Los oficios se desarrollaban en pequeños talleres.

¿Cómo era el trabajo de la mujer? Según Francois Barret¹ “la mujer aparece en la industria hacia el siglo XIII. Desempeña en ella un papel bastante importante a partir del siglo XV. Ciertos oficios son ejercidos exclusivamente

¹ Barret, Francois, Historia del trabajo, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1961.

por mujeres; otros, por el contrario, son comunes a ambos sexos. Los oficios cuya materia prima es la seda o la hebra de oro, están en París reservados a las mujeres: hilanderas de huso grande y pequeño, tejedoras de seda, de cofias de seda, hilanderas de sombreros con pasamanería de oro. En el siglo XV el más importante de los oficios reservados exclusivamente a las mujeres es el de las *lenceras*².

En la *época medieval*, “el campesino construye su propia vivienda, fabrica y repara sus enseres y herramientas. *Su mujer* y sus hijas hacen el pan, hilan la lana o el lino, tejen los vestidos. No tiene que comprar nada puesto que la materia prima proviene de sus campos, del bosque o de su ganado. Nada le sobra para vender”.

De los datos que se poseen se puede señalar que “las corporaciones se habían convertido en verdaderos sindicatos patronales y los maestros utilizaban todo su poder corporativo para impedir el aumento de salario”.

Entre las causas de la disminución de los salarios reales se encuentran:

1. la reglamentación corporativa;
2. el abandono de las prescripciones protectoras del *obrero*;
3. *la competencia de la mano de obra femenina y rural*;
4. la prolongación de la jornada de trabajo;
5. la actitud de la administración;
6. la falta de organización de la clase obrera.

El sistema capitalista y los beneficios del trabajo de la mujer, teniendo en cuenta distintos aspectos:

- a) Los supuestos que estructuraron en primer lugar la segregación sexual
- b) El salario
- c) La clasificación sexual de los empleos: las prácticas de los empleadores
- d) Categorías - jerarquías
- e) Legislación protectoria
- f) La prohibición del trabajo nocturno

a) Los supuestos que estructuraron en primer lugar la segregación sexual

- las mujeres eran más baratas y menos productivas que los hombres,
- sólo eran aptas para el trabajo en ciertos períodos de la vida (cuando eran jóvenes y solteras)
- sólo eran idóneas para ciertos tipos de trabajo (no cualificados, eventuales y de servicio)

² Marx Carlos, El capital, t. 1 cap.13

³ Marx Carlos, El capital, t. 1 cap.13

- daban la impresión de ser el producto de los modelos de empleo femenino que ellos mismo habían creado (coser, limpiar, ordenar), es lo que mucho tiempo después se denominó saberes tácitos.
- la existencia de un mercado de trabajo sexualmente segregado se consideró entonces una prueba de la existencia previa de una *división sexual “natural”* del trabajo.

b) El salario

La economía política fue uno de los terrenos donde se originó el discurso sobre la división sexual del trabajo. Los economistas políticos del siglo XIX desarrollaron y popularizaron las teorías de sus predecesores del siglo XVIII. Y pese a las importantes diferencias nacionales (entre, por ejemplo, teóricos británicos y franceses), así como a las diferentes escuelas de economía política en un mismo país, *había ciertos postulados básicos comunes. Entre ellos se hallaba la idea de que los salarios de los varones debían ser suficientes no sólo para su propio sostén, sino también para el de una familia*, pues, de no ser así—observaba Adam Smith—“la raza de tales trabajadores no se prolongaría más allá de la primera generación”. Por el contrario, los salarios de una esposa, “habida cuenta de la atención que necesariamente debía dedicar a los hijos, (se) suponía que no debían superar lo suficiente como para su propio sustento”.

Otros economistas políticos ampliaban a todas las mujeres esta suposición acerca de los salarios de la esposa. Según ellos éstas, fuera cual fuese su estado civil, dependían de los hombres por naturaleza. Aunque algunos teóricos sugirieran que los salarios de las mujeres deberían cubrir sus costes de subsistencia, otros sostenían que tal cosa era imposible. El economista político francés Jean Baptiste Say, por ejemplo, afirmaba que los salarios de las mujeres caerían siempre por debajo del nivel de subsistencia, debido a su disponibilidad para apoyarse en el sostén familiar (las que estaban en estado “natural”) y, por tanto, no necesitaban vivir de sus salarios. En consecuencia, las mujeres solas que vivían al margen de contextos familiares y aquellas que eran el único sostén de sus familias, serían irremediablemente pobres. De acuerdo con su cálculo, los salarios de los varones eran primordiales para las familias, pues cubrían los costes de reproducción; en cambio, los salarios de las mujeres eran suplementarios y, o bien compensaban déficit, o bien proveían dinero por encima del necesario para la sobrevivencia básica (...).

En esta teoría, el salario del trabajador tenía un *doble sentido*. Por un lado, *le compensaba la prestación de su fuerza de trabajo y, al mismo tiempo, le otorgaba el estatus de creador de valor en la familia*. Puesto que la medida del valor era el dinero, y puesto que el salario del padre incluía la subsistencia de la familia, este salario era el único que importaba. Ni la actividad doméstica,

ni el trabajo remunerado de la madre era visible ni significativo (...).

La descripción que la economía política hacía de las “leyes” sobre salarios femeninos creaba un tipo de lógica circular en la que los salarios bajos era a la vez causa y prueba del “hecho” de que las mujeres eran menos productivas que los hombres. Por un lado, los salarios de las mujeres daban por supuesto la menor productividad de éstas; por otro lado, los bajos salarios de las mujeres se consideraban como demostración de que no podían trabajar tanto como los hombres (...).

En la última década del siglo XIX, el socialista Sidney Webb concluía un largo estudio sobre las diferencias entre salarios masculinos y femeninos con las siguientes palabras: “Las mujeres ganan menos que los hombres no sólo porque producen menos, sino también porque lo que ellas producen tiene en general un valor inferior en el mercado”. Este autor observaba que a estos valores no se llegaba de manera puramente racional: “*Allí donde la ganancia es inferior, casi siempre coexiste con una inferioridad del trabajo. Y la inferioridad del trabajo de las mujeres parece influir sobre sus salarios en las industrias en donde tal inferioridad no existe*”.

Suplemento de ingresos

Los salarios de las mujeres se fijaban como si fueran *suplementos de los ingresos* de otros miembros de la familia. Aún cuando la mecanización mejorara su productividad (como ocurrió en Leicester, Inglaterra, con la industria de géneros de punto en la década de 1870), los salarios de las mujeres permanecieron en los mismos niveles (en relación con el de los varones) que tenían por el trabajo que realizaban en su casa. En EEUU, en 1900, las mujeres, tanto en empleos semicualificados como en los no cualificados ganaban sólo el 76% del jornal de los hombres sin cualificación profesional.

Pero la economía política también tuvo otras consecuencias. Al proponer dos “leyes” diferentes sobre salarios, dos sistemas distintos para calcular el precio de la fuerza de trabajo, distinguieron la fuerza de trabajo según sexo, lo que explicaron en términos de división sexual funcional del trabajo.

Además al invocar dos conjuntos de leyes “naturales” –las del mercado y las de la biología– para explicar las diferentes situaciones de varones y mujeres, ofrecían una poderosa legitimación a las prácticas dominantes. *La mayoría de las críticas al capitalismo y a la situación de la mujer trabajadora aceptaban la inevitabilidad de las leyes de los economistas y proponían reformas que dejaban intactas dichas leyes.*

- Había feministas (de uno u otro sexo) que exigían que las mujeres tuvieran

acceso a todos los empleos y se les pagaran salarios iguales a los de los varones.

- A finales del siglo XIX, en Inglaterra, Francia y EEUU, esto implicaba pedir a los empleadores que pusieran en práctica el ideal del “salario familiar”, *el salario suficiente para mantener mujer e hijos en el hogar*. La exigencia del “salario familiar” aceptaba como inevitable la mayor productividad e independencia de los varones, así como la menor productividad y la necesaria dependencia de las mujeres respecto de aquéllos. La asociación entre mujeres y mano de obra barata era más firme aún a finales del Siglo XIX.
- La solicitud de un salario familiar fue cada vez más decisiva en las políticas sindicales durante el Siglo XIX. Aun cuando nunca llegó a ponerse íntegramente en práctica y las mujeres casadas siguieron buscando empleo, *la esposa que no trabajaba se convirtió en el ideal de respetabilidad de la clase obrera*. De las hijas se esperaba que trabajaran y contribuyeran a los gastos de la casa, pero sólo hasta que contrajeran matrimonio.

Las *discusiones* acerca de la inadecuación del empleo pagado para mujeres casadas se realizaban en el marco de generalizaciones acerca de la fisiología y la psicología femeninas y fusionaba en una unidad indistinta a mujeres casadas y mujeres en general

c) La clasificación sexual de los empleos: las prácticas de los empleadores

Era frecuente que las características de los empleos de los trabajadores se describieran en términos de sexo (lo mismo que de raza y de etnia). En las ciudades norteamericanas, durante los años cincuenta y sesenta, los anuncios de empleo en los periódicos solían terminar con un “no presentarse irlandeses”. Las manufacturas textiles británicas reclutaban “muchachas fuertes y saludables” o “familias formadas por niñas” para el trabajo en el taller. En el sur de EEUU especificaban que estas niñas y sus familias debían ser blancas. (Contrariamente, la industria tabacalera del sur empleaba casi exclusivamente trabajadores negros). Ciertos propietarios de fábricas escoceses se negaban a emplear mujeres casadas, otros realizaban distinciones más minuciosas, como por ejemplo, aquel administrador de una fábrica de papel de Cowan (en Penicnik), cuando en 1865, explicaba así su política: “Con el propósito de evitar que los niños queden descuidados en sus casas, no empleamos madres de niños pequeños, a menos que se trate de viudas o mujeres abandonadas por sus maridos, o cuyos maridos sean incapaces de ganarse la vida”.

A menudo los empleadores describen sus empleos como si éstos poseyeran en sí mismos ciertas *cualidades propias de uno u otro sexo*. *Las tareas que requieren delicadeza, dedos ágiles, paciencia y aguante, se distinguían como femeninas, mientras que el vigor muscular, la velocidad y la habilidad eran signos de masculinidad, aunque ninguna de estas descripciones se utilizara de modo coherente en todo el variado espectro de empleos que ofrecían y, de hecho, fueran objeto de intensos desacuerdos y debates.*

Sin embargo, tales descripciones y las decisiones de emplear mujeres en ciertos sitios y no en otros terminaron por crear una categoría de “trabajo de mujeres”. Y también a la hora de fijar los salarios se tenía en mente el sexo de los trabajadores. En verdad, a medida que los cálculos de beneficios y pérdidas y la busca de una ventaja competitiva en el mercado se intensificaban, el *ahorro de costes laborales se convertía en un factor cada vez más importante para los trabajadores.*

En 1835, el economista escocés Andrew Ure describió los principios del nuevo sistema fabril en términos familiares a los dueños de manufacturas:

En realidad, el objetivo y la tendencia constantes de toda mejoría en la maquinaria es siempre reemplazar el trabajo humano o bien disminuir su coste, *sustituyendo la industria de hombres por la de mujeres y niños, o la de artesanos experimentados por trabajadores ordinarios*. En la mayor parte de las tejedurías de algodón, el hilado lo realizaban íntegramente niñas de dieciséis años o más. La sustitución de la máquina de hilar común por la *selfactine* tiene como consecuencia la eliminación de una gran parte de los hilanderos varones adultos, para quedarse tan sólo con adolescentes y niños. *El propietario de una fábrica cercana a Stockport (calculó) que gracias a esta sustitución ahorraría 50 libras semanales en salarios...*

En la *industria del calzado* de Massachusetts de los años setenta del siglo XIX, los fabricantes experimentaron con variedad de cambios en la división sexual del trabajo en sus establecimientos. Utilizaban hebras en lugar de tachuelas para dar forma a los zapatos, con lo cual transferían el trabajo de hombres a mujeres, e introducían máquinas de cortar que manejaban estas últimas. En ambos casos, los salarios de las mujeres eran más bajos que los de los varones a quienes reemplazaban.

También en la *industria de la impresión*, a mediados del siglo cuando en los centros urbanos se expandió la publicación de periódicos, se comenzó a emplear mujeres como medio para disminuir los costes laborales. Los editores intentaron satisfacer la necesidad de un *número mayor de linotipistas para las ediciones matutinas y vespertinas de los diarios mediante la formación y contratación de mujeres para los nuevos puestos*. La oposición de los *tipógrafos sindicalizados* mantuvo estas prácticas en niveles mínimos e impidió

efectivamente la feminización de esta actividad. Sin embargo, en muchas ciudades pequeñas se siguió empleando grandes cantidades de mujeres (*con salarios más bajos que los de los hombres*) en la industria de la impresión y de la encuadernación.

Trabajo profesional: la enseñanza y el cuidado de los niños; la dactilógrafa (se asimilaba a la ejecución pianística) y los trabajos de oficina se suponían muy adecuados a su naturaleza sumisa, a su tolerancia y su capacidad de repetición, así como su gusto por los detalles. Se consideraba que estos rasgos eran “naturales”, tanto como el “hecho” de que *el coste de la fuerza de trabajo femenina fuera necesariamente menos que el de la masculina*.

d) Categorías - jerarquías

La organización espacial del trabajo, las jerarquías de los salarios, la promoción y el estatus, así como la concentración de mujeres en determinados tipos de empleo y en ciertos sectores del mercado de trabajo, terminó por constituir una fuerza de trabajo sexualmente escindida.

e) Legislación protectoria - la equiparación “mujer-niños”

La legislación protectora de las mujeres, desde las primeras leyes fabriles hasta finales del siglo XIX, en los países con desarrollo industrial, concibió a las mujeres como inevitablemente *dependientes* y a las mujeres asalariadas como un grupo insólito y vulnerable, necesariamente limitado a ciertos tipos de empleo.

En el transcurso del siglo XIX, EEUU y los *estados* del Occidente europeo intervinieron cada vez más para *regular las prácticas* de empleo de los empresarios fabriles. Los *legisladores* respondieron a la *presión* de diversos distritos electorales, que, por diferentes razones (y a veces antitéticas), procuraban reformar las condiciones de trabajo. La mayor atención se concentró en las *mujeres y los niños*. Aunque ambos grupos habían trabajado durante larguísima jornadas en el pasado, *la preocupación por su explotación parece haber guardado relación con el surgimiento fabril*. Las mujeres no eran ciudadanas y no tenían acceso directo al poder político, se las consideraba vulnerables y dependientes y, en consecuencia, con necesidad de protección.

La vulnerabilidad de las mujeres se describía de muchas maneras: su cuerpo era más débil que el de los hombres, y por tanto, no debían trabajar tantas horas; el trabajo “pervertía” los órganos reproductores y afectaba la capacidad de las mujeres para procrear y criar hijos saludables; el empleo las distraía

de sus quehaceres domésticos; los empleos nocturnos las exponían al peligro sexual en el taller, así como en el camino hacia y desde el lugar de trabajo; trabajar junto con hombres o bajo supervisión masculina entrañaba la posibilidad de corrupción moral. Para las *feministas* que sostenían que las mujeres no necesitaban protección ajena, sino acción colectiva por sí mismas, *los legisladores*, que representaban tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, contestaron que, puesto que las mujeres estaban excluidas de la mayoría de los sindicatos y parecían incapaces de crear organizaciones propias, necesitaban de una poderosa fuerza que interviniera en su nombre.

En la conferencia Internacional sobre Legislación Laboral, celebrada en Berlín en 1890 Jules Simón sostuvo que los *permisos por maternidad* para las trabajadoras debían ordenarse “en nombre del evidente y superior interés de la raza humana”. Era, decía Simón, la protección debida a “persona cuya salud y seguridad sólo el Estado puede salvaguardar”. Todas estas justificaciones —ya físicas, ya morales, ya prácticas, ya políticas— hicieron de las trabajadoras un grupo especial cuyo trabajo asalariado creaba problemas de diferente tipo que los clásicamente asociados a la fuerza de trabajo masculina.

Desde su primera aparición en las diversas leyes fabriles en la Inglaterra de los años treinta y cuarenta del siglo XIX, a través de la organización de conferencias internacionales proyectadas para propagar y coordinar las leyes nacionales en los años noventa, *la legislación protectora* no se puso en práctica para dar remedio a las condiciones del trabajo industrial en general, sino como una solución específica al problema de la mujer (y del niño) en el trabajo.

Si bien sus proponentes hablaban en términos generales acerca de las mujeres (y los niños), la legislación que se aprobó era muy limitada. Las leyes que reducían la jornada de trabajo femenino y prohibían por completo el trabajo nocturno a las mujeres sólo se aplicaron en general al trabajo fabril y aquellas actividades con predominio masculino. Quedaron completamente excluidas muchas áreas de trabajo, entre ellas la agricultura, el servicio doméstico, los establecimientos minoristas, tiendas familiares y talleres domésticos. Estas áreas constituían en general las principales fuentes de trabajo para las mujeres. En Francia, las tres cuartas partes de las mujeres trabajadoras no estaban cubiertas por la legislación. En Alemania, Francia, Inglaterra, Holanda y EEUU, tras la aprobación de las leyes protectoras, proliferó el trabajo domiciliario de las mujeres.

Mary Lynn Stewart resume el impacto de la legislación, cuyo rasgo más característico fue una larga lista de exenciones a la regulación, en los siguientes términos:

Las exenciones se adaptaban a las industrias acostumbradas a la mano de

obra femenina *barata*, *aceleraban el desplazamiento de las mujeres hacia sectores no regulados*, y por tanto, acentuaban la concentración de mujeres en las industrias atrasadas. La aplicación de la ley reforzó estos efectos. Los inspectores hacían cumplir la ley al pie de la letra en las actividades masculinas, mientras pasaban por alto las infracciones en las ocupaciones femeninas. En resumen, la legislación laboral con especificación sexual sancionó y reforzó el destino de las mujeres a mercados de trabajo secundarios y con bajos niveles de remuneración.

El *Estado* reforzaba el estatus secundario de su actividad productiva tras haber definido el papel reproductor de la mujer como su función primaria

La *documentación* que se proporcionó en informes parlamentarios, investigaciones privadas y testimonios personales muestra que las mujeres trabajaban por una variedad de razones:

- para mantener a sus familias o mantenerse a sí mismas,
- como parte de una larga tradición de oficios femeninos cualificados (por ejemplo, en costura o sombrería de damas),
- reclutadas para nuevos tipos de trabajo.

Esta documentación podría utilizarse para argüir que el trabajo empeoraba su situación y las explotaba, o bien que proporcionaba un medio para lograr una cierta autonomía, un lugar en el mundo. El trabajo asalariado podía presentarse como una extorsión insoportable, como un mal necesario o como una experiencia positiva, según el contexto y el fondo que sirvieran como referencia conceptual.

En memorias escritas por la Wolmen's Cooperative Guild, hablan de diversas situaciones de trabajo asalariado, algunas de las cuales las dejaban agotadas y sin dinero, mientras que otras les producían una sensación de utilidad y de vigor y las exponían a movimientos políticos que desarrollaban una identidad colectiva entre ellas. Algunas trabajadoras de la aguja contaron a Henry Mayhew que los bajos salarios, y no el trabajo mismo, fue lo que las condujo a la *prostitución*; otras soñaban casarse con un hombre cuyos ingresos fueran suficientes para mantenerlas y poner así fin para siempre a su necesidad de trabajar.

Estas explicaciones contrapuestas y estas interpretaciones contradictorias tendían a subsumirse en el discurso dominante del período, que agrupó a las mujeres como una categoría única y definió el trabajo como una violación de su naturaleza.

Experiencia francesa en la gestión de la mano de obra y paternalismo

Según M. A. Barrere-Maurisson, el paternalismo se originó a partir de la historia económica y social del siglo XIX para desarrollarse como un movimiento social de la patronal, al unir una concepción humana a un objetivo económico. “En su origen, el paternalismo se basó en el deseo de relacionar a los patrones y a los obreros en base a vínculos regidos por las reglas de la vida familiar; es decir la afección recíproca, la autoridad y el respeto. La vida familiar, desde el punto de vista de la patronal, representaba una contención de las desdichas de los trabajadores y una prueba de moralidad para el obrero y los suyos, respetando así la imagen de la gran familia que este último conformaba junto al patrón. Esto dio origen a una serie de derechos y deberes recíprocos.

Los obreros y sus familias eran albergados en el seno de pequeñas y grandes ciudades, en casas individuales o colectivas (como en la región de Creusot o en Mulhouse, por ejemplo).

Los niños eran educados en las escuelas obligatorias de la patronal y los trabajadores mismos eran formados allí (Balazs, Faguer 1989); diversas ayudas y seguros estaban previstos en caso de enfermedad o de vejez (especies de cajas de previsión). Además, teniendo en cuenta que la mujer no trabajaba y aseguraba entonces el mantenimiento del hogar, parecían estar reunidas las mejores condiciones para trabajar.

A cambio de esta mejora de las condiciones de vida y de la adquisición de una formación, la patronal se aseguraba allí, en primer lugar, una mayor estabilidad (Robert 1989) de la mano de obra, pero también una mayor “higiene” tanto física como moral; en segundo lugar, una reducción del ausentismo y sobre todo, la desaparición de las huelgas (...).

La declinación de la agricultura, concomitante con el desarrollo de la industria, está acompañada por el deslizamiento de un tipo de familia en la cual era fundamental la transmisión del patrimonio (por lo que surge la importancia del proceso de filiación) hacia una familia basada en la participación en el trabajo asalariado externo (...).

Los años 1890 marcan en efecto una ruptura en el nivel de las estructuras familiares. En ocasión de los censos de 1886 y 1896 aparece la fuerte participación de las mujeres en el trabajo asalariado industrial, por lo que se vislumbra la introducción de un corte entre trabajo profesional y trabajo doméstico, que se mantendrá a partir de ese momento.

Experiencia inglesa³

Marx señala las consecuencias inmediatas de la industria mecanizada para el obrero:

a) Apropiación por el capital de las fuerzas de trabajo sobrantes. El trabajo de la mujer y el niño: “La maquinaria, al hacer inútil la fuerza muscular permite emplear obreros sin fuerza muscular o sin un desarrollo físico completo, que posea a cambio una gran flexibilidad en sus miembros. El trabajo de la mujer y el niño, fue por tanto, el primer grito de aplicación capitalista de la maquinaria.

El valor de la fuerza de trabajo no se determinaba ya por el tiempo de trabajo necesario para el sustento del obrero adulto individual, sino por el tiempo de trabajo indispensable para el sostenimiento de la familia obrera. La maquinaria, al lanzar al mercado de trabajo a todos los miembros de la familia obrera, distribuye entre toda su familia el valor de la fuerza de trabajo de su jefe. Lo que hace, por tanto, es depreciar la fuerza de trabajo del individuo.

Como se ve, la maquinaria amplía desde el primer momento, no sólo el material humano de explotación, la verdadera cantera del capital, sino también su grado de explotación

Marx cita un informe médico donde leemos que en el campo se encontraba: “un cierto número de mujeres casadas, mezcladas en cuadrillas se trasladan a muchas millas de distancia de sus aldeas; de amanecida y al anoecer, se les suele encontrar por los caminos; las mujeres vestidas con falda corta y blusas, con botas y a veces con pantalones, son muy fuertes y sanas de aspecto, pero están corrompidas por este desorden habitual de su vida e insensibles a las fatales consecuencias que su predilección por este oficio activo e independiente acarrea para sus niños, abandonados en casa”. Todos los fenómenos característicos de los distritos fabriles se repiten aquí, dándose en un grado todavía mayor los infanticidios secretos y el empleo de narcóticos para acallar a los niños. “Mi experiencia de los males que causan –dice el Dr. Simón, funcionario médico del Privy–Council inglés y redactor en jefe de los ‘Informes sobre Public Health’, disculpa la profunda repugnancia con que contemplo todo lo que sea dar trabajo industrial en amplia escala a las mujeres adultas”.

Concepciones de los sindicatos en Europa y EEUU

- Aceptaron la inevitabilidad del hecho de que los salarios femeninos fueran más bajos que los de los hombres;
- trataron a las mujeres trabajadoras más como una amenaza que como potenciales aliadas.

- La justificación para excluir a las mujeres de los sindicatos era las siguientes:
 - la estructura física de las mujeres determinaba su destino social como madres y amas de casa;
 - no podía ser una trabajadora productiva ni una buena sindicalista;
 - se consideraba una división sexual “natural” del trabajo.

Henry Broadhurst dijo ante el Congreso de Sindicatos Británicos de 1877 que los miembros de dichas organizaciones tenían el deber, “como hombres y maridos, de apelar a todos sus esfuerzos para mantener un estado tal de cosas en que sus esposas se mantuvieran en su esfera propia en el hogar, en lugar de verse arrastradas a competir por la subsistencia con los hombres grandes y fuertes del mundo”.

Los delegados franceses (salvo algunas excepciones) al Congreso de Trabajadores de Marsella del año 1879 hicieron suyo lo que Michelle Perrot llamó “el elogio del ama de casa”: “*Creemos que el lugar actual de la mujer no está en el taller ni en la fábrica, sino en la casa, en el seno de la familia...*”. Y en el Congreso de Gotha de 1875, reunión fundacional del partido Socialdemócrata Alemán, los delegados discutieron la cuestión del trabajo de mujeres y, finalmente, *pidieron que se prohibiera el “trabajo femenino allí donde podría ser nocivo para la salud y la moralidad”*.

Los *tipógrafos norteamericanos* contestaban los argumentos de sus jefes a favor del carácter femenino de su trabajo poniendo de relieve que la combinación de músculos e intelecto que su tarea requería era de la más pura esencia masculina. En 1850 advertían que la afluencia de mujeres en el oficio y en el sindicato volverían “impotentes” a los hombres en su lucha contra el capitalismo.

Organización separada

Hubo sindicatos que aceptaban mujeres como afiliadas, por ejemplo industria textil, la de la vestimenta, la del tabaco y el calzado, donde las mujeres constituían una parte importante de la fuerza de trabajo.

En algunas áreas, las mujeres eran activas en los sindicatos locales y en los movimientos de huelga, aun cuando los sindicatos nacionales desalentaban o prohibían su participación.

Sindicatos formados por las propias trabajadoras: se formaban organizaciones sindicales nacionales de mujeres y reclutaban trabajadoras de un amplio espectro de ocupaciones. Por ejemplo, la Liga Sindical Británica de

Mujeres, creada en 1889, fundó en 1906 la Federación Nacional de Mujeres Trabajadoras, la cual en vísperas de la Primera Guerra Mundial, contaba con unas 20.000 afiliadas).

Pero cualquiera que fuese la forma que adoptara, su actividad solía definirse como *actividad de mujeres*; constituían una categoría especial de trabajadoras con independencia del trabajo específico que realizaran y, en general organizaban en grupos separados o, en el caso de los American Knights of Labor (Caballeros Americanos del Trabajo), en “asambleas femeninas”. *Papel de las mujeres*: en los sindicatos mixtos, a las mujeres se les asignaba siempre un *papel decididamente subordinado*.

En otras situaciones en el período 1870–1880 exigían autorización escrita de sus maridos o de sus padres a las mujeres que desearan hablar en mítines, pero muchas sostenían que, por definición el papel de las mujeres consistía en seguir al líder masculino.

Esta definición fue desafiada con éxito, lo que, por un tiempo, llevó a las mujeres a un lugar de preeminencia, como ocurrió en los Knights of labor de 1878 a 1887, pero lejos de tender a nuevos desarrollos, estas victorias fueron más bien breves y no alteraron de modo permanente la posición de subordinación de las mujeres en el movimiento obrero.

La creencia predominante de que no eran plenamente trabajadores, esto es, que no eran hombres con un compromiso de por vida con el trabajo asalariado, no era revisada a pesar de los grandes esfuerzos que hacían en las huelgas o por convincente que fuera su compromiso con la organización sindical.

Contradicciones: cuando argumentaban a favor de su representación, las mujeres justificaban sus reivindicaciones evocando las contradicciones de la ideología sindical que, *por un lado, reclamaba la igualdad para todos los trabajadores, y, por otro lado, la protección de la vida familiar y la domesticidad de la clase obrera contra las devastaciones del capitalismo*.

Helena Hirata en el trabajo recomendado hace referencia a la posición de las feministas a finales del siglo XIX, al definir también a las mujeres en primer lugar como madres; así son favorables evidentemente, al menos por un tiempo, a una legislación específica.

En el Congreso de las manufactureras, realizado en el año 1898, al discutir las “ocho horas” para las mujeres, argumentaban que “la mujer necesita tener que pasar menos tiempo afuera, para poder consagrarlo más a su hogar”, *pero era preciso obtener esta disminución de las horas de trabajo sin disminución del salario*.

Las feministas y los sindicalistas se encuentran ante un nuevo problema: cómo llevar adelante a la vez la doble reivindicación “femenina”: por una

parte, “a igual trabajo, igual salario”; por la otra “votación de una legislación específica para las mujeres”. Marie Bonneval encuentra una solución al concluir con estas palabras: “No es sólo para la mujer para quien hay que pedir ocho horas, sin también para el hombre...”.

Algunos sindicatos tenían una *estrategia de exclusión* de las mujeres pero a la vez sostenían el principio de igual paga para igual trabajo. Por ejemplo los sindicatos de *tipógrafos* de Inglaterra, Francia y EEUU, por ejemplo, admitían mujeres en sus filas únicamente si ganaban los mismos salarios que sus compañeros masculinos de la misma categoría. La paga igual se había convertido en prerrequisito para la afiliación al sindicato.

4. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO EN EL SIGLO XX

El historiador HOBBSAWM E.J.¹, analiza el papel de la mujer en el Siglo XX, tomando el período 1945-1990: destaca los cambios de las mujeres casadas, la necesidad de participar en el ámbito público; en el campo laboral, el auge del sector terciario, la industria manufacturera y la incorporación a la educación superior; el surgimiento del movimiento feminista, luchando por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, impulsando la participación en la política, la revolución sexual, el uso de anticonceptivos y promoviendo la sanción de la ley de divorcio. He aquí la selección que hemos hecho:

“Un cambio importante que afectó a la clase obrera, igual que a la mayoría de los sectores de las sociedades desarrolladas, fue el papel de una importancia creciente que pasaron a desempeñar las *mujeres*, y sobre todo –un fenómeno nuevo y revolucionario– *las mujeres casadas*. El cambio fue realmente drástico. En 1940 las mujeres casadas que vivían con sus maridos y trabajaban a cambio de un salario constituían menos del 14% de la población femenina de las EEUU. En 1980 constituían algo más de la mitad después de que el porcentaje se hubiera duplicado entre 1950 y 1970. La entrada de la mujer en el mercado laboral no era ninguna novedad: a partir de finales del siglo XIX, el trabajo de oficina, en las tiendas y en determinados tipos de servicio, como la atención de centralitas telefónicas o el cuidado de personas, experimentaron una fuerte feminización, y estas ocupaciones terciarias se expandieron y crecieron a expensas (en cifras relativas y absolutas) tanto de las primarias como de las secundarias, es decir, de la agricultura y la industria.

En realidad, este auge del sector terciario ha sido una de las tendencias más notables del siglo XX. No es tan fácil generalizar a propósito de la situación de la mujer en la industria manufacturera.

En los viejos países industrializados, las industrias con fuerte participación de mano de obra en las que típicamente se habían concentrado las mujeres, como la industria textil y de la confección, se encontraban en decadencia, pero también lo estaban, en los países y regiones del cinturón de herrumbre, las industrias pesadas y mecánicas de personal abrumadoramente masculino, por no decir machista: la minería, la siderometalurgia, las construcciones navales,

¹ Hobsbawn E.J., Historia del Siglo XX, Ediciones Crítica, 1998.

² Algunos sostienen, que durante la segunda guerra mundial las mujeres jugaron un papel

la industria de la automoción. Por otra parte, en los países de desarrollo reciente y en los enclaves industriales del tercer mundo, *floreían las industrias con fuerte participación de mano de obra, que buscaban ansiosamente mano de obra femenina* (tradicionalmente peor pagada y menos rebelde que la masculina). Así pues, la proporción de mujeres en la población activa aumentó, aunque el caso de las islas Mauricio, donde se disparó de aproximadamente un 20% a principios de los años setenta hasta más del 60% a mediados de los ochenta, es más bien extremo. Tanto su crecimiento (aunque menor que en el sector servicios) como su mantenimiento en los países industrializados desarrollados dependió de las circunstancias nacionales. En la práctica, la distinción entre las mujeres del sector secundario y las del sector terciario no era significativa, ya que la inmensa mayoría desempeñaba, en ambos casos, funciones subalternas, y en varias de las profesiones fuertemente feminizadas del sector servicios, sobre todo las relacionadas con servicios públicos y sociales, había una fuerte presencia sindical.

Las mujeres hicieron su entrada también, en número impresionante y cada vez mayor, en la *enseñanza superior*, que se había convertido en la puerta de entrada más visible a las profesiones de responsabilidad. Inmediatamente después de la segunda guerra mundial, constituían entre el 15% y el 30% de todos los estudiantes de la mayoría de los países desarrollados, salvo Finlandia, una avanzada en la lucha por la emancipación femenina, donde ya formaban casi el 43%. Aún en 1960 no habían llegado a constituir la mitad de la población estudiantil en ningún país europeo ni en Norteamérica, aunque – Bulgaria – otro país pro femenino, menos conocido– casi había alcanzado esa cifra. (Los estados socialistas, en conjunto, impulsaron con mayor celeridad la incorporación femenina al estudio –la RDAA superó a la RFA– aunque en otros campos sus credenciales feministas eran más dudosas). Sin embargo, en 1980, la mitad o más de todos los estudiantes eran mujeres en los EEUU, Canadá y en seis países socialistas, encabezados por la RDA y Bulgaria, y en sólo cuatro países europeos constituían menos del 40% del total (Grecia, Suiza, Turquía y el Reino Unido). En una palabra, *el acceso a la enseñanza superior era tan habitual para las chicas como para los chicos*.

La entrada masiva de las mujeres casadas –o sea, en buena medida de madres– en el mercado laboral y la extraordinaria expansión de la enseñanza superior configuraron el telón de fondo, por lo menos en los países desarrollados occidentales típicos, *del impresionante renacer de los movimientos feministas a partir de los años sesenta*. En realidad, los movimientos feministas son inexplicables sin estos acontecimientos. Desde que las mujeres de muchísimos países europeos y de Norteamérica habían logrado el *gran objetivo del voto y de la igualdad de derechos civiles* como consecuencia de la primera guerra

mundial y la revolución rusa (...) en realidad, en todos los lugares del mundo en donde se celebraban las elecciones de algún tipo, las mujeres habían obtenido el sufragio en los años sesenta o antes, excepto en algunos países islámicos y, curiosamente en Suiza.

En los sesenta, empezando por los EEUU, pero extendiéndose rápidamente por los países occidentales ricos y, más allá de las elites de mujeres cultas del mundo subdesarrollado –aunque no al principio en el corazón del mundo socialista– observamos un impresionante renacer del feminismo. Si bien estos movimientos pertenecían, básicamente, a un ambiente de clase media culta, es probable que en los años setenta y sobre todo en los ochenta se difundiera entre la población de este sexo (que los ideólogos insisten en que debería llamarse “género”) una forma de conciencia femenina política e ideológicamente menos concreta que iba mucho más allá de lo que había logrado la primera oleada de feminismo. *En realidad, las mujeres, como grupo, se convirtieron en una fuerza política destacada como nunca antes lo habían sido.*

El primer y tal vez más sorprendente ejemplo de esta nueva conciencia sexual fue la rebelión de las mujeres tradicionalmente fieles de los países católicos contra las doctrinas más impopulares de la iglesia, como quedó demostrado en los referenda italianos a favor del divorcio (1974) y de una ley del aborto más liberal (1981) y luego con la elección de Mary Robinson como presidenta de la devota Irlanda, una abogada estrechamente vinculada a la liberalización del código moral católico (1990). Ya a principios de los noventa los sondeos de opinión recogían importantes diferencias en las opiniones políticas de ambos sexos (...).

Los motivos por los que las mujeres en general, y las casadas en particular, se lanzaron a buscar trabajo remunerado no tenían que estar necesariamente relacionados con su punto de vista sobre la posición social y los derechos de la mujer, sino que podían deberse a la pobreza, a la preferencia de los empresarios por la mano de obra femenina en vez de masculina por ser más barata, o simplemente al número cada vez mayor –sobre todo en el mundo subdesarrollado– de mujeres en el papel de cabezas de familia.

La emigración masiva de hombres del campo a las ciudades como en el caso de Sudáfrica, o de zonas de África y Asia a los estados del golfo Pérsico, dejó inevitablemente a las mujeres en casa como responsables de la economía familiar. Tampoco hay que olvidar las matanzas, no indiscriminadas en lo que sexo se refiere, de las grandes (...).

La nueva importancia *que adquirieron algunas mujeres en la política resulta evidente, aunque* no puede utilizarse como indicador directo de la situación del conjunto de las mujeres *de los países afectados*. Al fin y al cabo, el porcentaje de mujeres en los parlamentos electos de la machista América

latina (11%) de los ochenta era considerablemente más alto que el porcentaje de mujeres en las asambleas equivalentes de la más “emancipada” –con los datos en la mano– Norteamérica. Del mismo modo, una parte importante de las mujeres que ahora, por primera vez, se encontraban a la cabeza de estados y de gobiernos en el mundo subdesarrollado, se vieron en esa situación por herencia familiar: Indira Gandhi (India, 1966-1984), Benazir Bhutto (Pakistán, 1998–1990; 1994) y Aungsan Xi (que se habría convertido en jefe de estado de Birmania de no haber sido por el veto de los militares), en calidad de hijas; Sirimavo Bandaranaike (Sri Lanka, 1960-1965; 1970-1977), Corazón Aquino (Filipinas, 1986-1992 e Isabel Perón (Argentina, 1974-1976) en calidad de viudas (...). De hecho, el contraste entre las gobernantes de países como la India, Pakistán, Filipinas, y la situación de excepcional depresión y opresión de las mujeres en esa parte del mundo pone de relieve su carácter atípico.

Y sin embargo, antes de la segunda guerra mundial, el acceso de cualquier mujer a la jefatura de cualquier república en cualquier clase de circunstancias se habría considerado políticamente impensable. Después de 1945 fue políticamente posible –Sirimavo Bandaranaike, en Sri Lanka, se convirtió en la primera jefe de gobierno en 1960– y al llegar 1990 las mujeres eran o habían sido jefes de gobierno en dieciséis estados. En los años noventa, las mujeres que habían llegado a la cumbre de la política profesional se convirtieron en parte aceptada, aunque insólita, del paisaje: como primeras ministras en Israel (1969), Islandia (1980), Noruega (1981), sin olvidar a Gran Bretaña (1979), Lituania (1990) y Francia (1991); o en el caso de la señora Doi, como jefa del principal partido de la oposición (socialista) en el nada feminista Japón (1986 (...)).

Las mujeres emancipadas de países tercermundistas “occidentalizados” se encontraban mucho mejor situadas que sus hermanas de, por ejemplo, los países no socialistas del Extremo Oriente, en donde la fuerza de los roles y convenciones tradicionales era enorme y restrictiva.

Pioneras norteamericanas (*años sesenta, Friedman, 1963; Degler, 1987*). Les preocupaba sobremanera la cuestión de “cómo puede combinar la mujer su carrera o trabajo con el matrimonio y la familia”, que sólo era importante para quienes tuviesen esa posibilidad de elección, de la que no disponían ni la mayoría de las mujeres del mundo ni la totalidad de las mujeres pobres. Les preocupaba, con toda razón, la igualdad entre el hombre y la mujer, un concepto que se convirtió en el instrumento principal de las conquistas legales e institucionales de las mujeres de Occidente, ya que la palabra “sexo” se introdujo en la American Civil Rights Act de 1964, originariamente concebida sólo para prohibir la discriminación racial. Pero la “igualdad” o mejor dicho, la “igualdad de trato” e “igualdad de oportunidades” daban por sentado que

no había diferencias significativas entre hombres y mujeres, ya fuese en el ámbito social o en cualquier otro ámbito, y para la mayor parte de las mujeres del mundo, y sobre todo para las pobres, era evidente que la inferioridad social de la mujer se debía en parte al hecho de no ser del mismo sexo que el hombre y necesitaba por lo tanto soluciones que tuvieran en cuenta su especificidad, como, por ejemplo, disposiciones especiales para casos de embarazo y maternidad o protección especial contra los ataques del sexo más fuerte y con mayor agresividad física.

En los años cincuenta y sesenta, *la misma exigencia de salirse del ámbito doméstico y entrar en el mercado laboral* tenía una fuerte carga ideológica entre las mujeres casadas prósperas, cultas y de clase media, que no tenía en cambio para las otras. Entre las mujeres pobres o con dificultades económicas, las mujeres casadas fueron a trabajar después de 1945² porque sus hijos ya no iban. La mano de obra infantil casi había desaparecido de occidente, mientras que, en cambio, la necesidad de dar una educación a los hijos para mejorar sus perspectivas de futuro representó para sus padres una carga económica mayor y más duradera de lo que había sido con anterioridad. En resumen, como ya se ha dicho, “antes los niños trabajaban para que sus madres pudieran quedarse en casa encargándose de sus responsabilidades domésticas y reproductivas. Ahora, al necesitar las familias ingresos adicionales, las madres se pusieron a trabajar en lugar de los hijos” (Tilly y Scott 1987: 219). Eso hubiera sido casi imposible sin menos hijos, a pesar de que la sustancial mecanización de las labores domésticas (sobre todo gracias a las lavadoras) y el auge de las comidas preparadas y preconocidas contribuyeran a hacerlo más fácil. Pero para las mujeres casadas de clase media con ingresos correspondientes a su nivel social, ir a trabajar rara vez representaba una aportación sustancial a los ingresos familiares, aunque sólo fuese porque a las mujeres les pagaban mucho menos que a los hombres en los empleos que tenían a su disposición. La aportación neta a los ingresos familiares podía no ser significativa cuando había que contratar asistentes de pago para que cuidaran de la casa y de los niños (en forma de mujeres de la limpieza y, en Europa, de *canguros* o chicas *au pair*) para que la mujer pudiera ganar un sueldo fuera del hogar.

Si en estos niveles había alguna motivación para que las mujeres casadas abandonaran el hogar era la demanda de libertad y autonomía: para la mujer casada el derecho a ser una persona por sí misma y no un apéndice del marido y el hogar, alguien a quien el mundo juzgase como individuo, y no como miembro de una especie (“simplemente una madre y un ama de casa”). El dinero muy importante en la retaguardia, realizando distintos tipos de trabajo en el ámbito público, como en la ayuda a los que peleaban en el frente.

³ Barrère-Maurrison, op. cit.

estaba de por medio no porque fuera necesario, sino porque era algo que la mujer podía gastar o ahorrar sin tener que pedir antes permiso al marido (...).

En los países desarrollados, el feminismo de clase media o el movimiento de las mujeres cultas o intelectuales se transformó en una especie de afirmación genérica de que había llegado la hora de la liberación de la mujer, y eso porque el feminismo específico de clase media, aunque a veces no tuviera en cuenta las preocupaciones de las demás mujeres occidentales, planteó cuestiones que las afectaban a todas; y esas cuestiones se convirtieron en urgentes al generar las convulsiones sociales que hemos esbozado una profunda, y en muchos aspectos repentina, revolución moral y cultural, una transformación drástica de las pautas convencionales de conducta social e individual. Las mujeres fueron un elemento crucial de esta revolución cultural, ya que ésta encontró su eje central, así como su expresión, en los cambios experimentados por la familia y el hogar tradicionales, de los que las mujeres siempre habían sido el componente central (...).

La familia: a pesar de las variaciones, la inmensa mayoría de la humanidad compartía una serie de características como la existencia del matrimonio formal con relaciones sexuales privilegiadas para los cónyuges (el “adulterio” se considera falta en todo el mundo), la superioridad del marido sobre la mujer (patriarcado) y de los padres sobre los hijos, además de la de las generaciones más ancianas sobre las más jóvenes, unidades familiares formadas por varios miembros, etc (...). La idea de la familia nuclear que se convirtió en el patrón básico de la sociedad occidental en los siglos XIX y XX, había evolucionado de algún modo a partir de una familia y unas unidades de parentesco mucho más amplias, como un elemento más del desarrollo del individualismo burgués o de cualquier otra clase, basado en un malentendido histórico, sobre todo el del carácter de la cooperación social y su razón de ser en las sociedades preindustriales. Hasta en una institución tan comunista como “la zadruga o familia conjunta de los eslavos de los Balcanes, cada mujer trabaja para su familia en el sentido estricto de la palabra, o sea, para su marido y sus hijos, pero también, cuando le toca, para los miembros solteros de la comunidad y los huérfanos” (Guidetti y Stahl, 1977:58).

Sin embargo, en la segunda mitad del Siglo XX esta distribución básica y duradera empezó a cambiar (...) así en Inglaterra y Gales —un ejemplo, lo reconocemos, bastante espectacular— en 1938 había un divorcio por cada cincuenta y ocho bodas (Mitchell, 1975: 30–32), pero a mediados de los ochenta, había uno por cada 2,2 bodas (UN Statistical yearbook, 1987).

La cantidad de gente que vivía sola (es decir, que no pertenecía a una pareja o a una familia más amplia) también empezó a dispararse: madres solteras.

- **Divorcio.** En la Italia del papado, el divorcio se legalizó en 1970, derecho confirmado mediante referéndum en 1974. La venta de anticonceptivos y la información sobre los métodos de control de la natalidad se legalizaron en 1971, y en 1975 un nuevo código de derecho familiar sustituyó al viejo que había estado en vigor desde la época fascista. Finalmente el aborto pasó a ser legal en 1978, lo cual fue confirmado mediante referéndum en 1981.

Estas tendencias no afectaron por igual en todas partes del mundo. Mientras que el divorcio fue en aumento en todos los países donde era permitido (asumiendo, por el momento que la disolución formal del matrimonio mediante un acto oficial significa lo mismo en todos ellos).

Si retomamos la línea de analizar la relación del trabajo y la familia, aunque la periodización no coincida con cada factor tomado aisladamente, pues cada factor tiene su historia particular, podemos ubicar situaciones generales que marcaron un rumbo en la economía y que trajeron consecuencias en la reorganización del trabajo y de la familia.

En la experiencia francesa se pueden marcar estas fechas, como el inicio de un período especial:

- 1945: el fin de la segunda Guerra Mundial, con el cual comienza un movimiento de trabajo asalariado, de manera masiva, así como una reestructuración industrial en beneficio del sector terciario;
- 1965: representa una crisis de la familia por el surgimiento de los divorcios, la caída del número de los casamientos y de la fecundidad (Roussel, 1989)
- 1974: crisis iniciada con el primer shock petrolero, significó la detención del fuerte crecimiento y el surgimiento de la desocupación masiva
- 1982: existe un mayor número de familias con dos miembros activos que familias en las cuales el hombre es el único que trabaja. Esta fecha representa el fin de la hegemonía de la familia conyugal, constituida hacía un siglo, con el surgimiento de la industria y el desplazamiento a las ciudades. Formación de familias con dos aportantes. Entre las causas económicas se puede observar la “fragmentación del empleo”, es decir de las formas tradicionales de empleo, motivada por una profunda modificación de las condiciones generales del empleo.

Cuando decimos cambios en las relaciones conyugales, hacemos referencia a una evolución en las relaciones dominantes, pero no a un cambio radical. Esta evolución se dio centralmente como respuesta al aumento del trabajo asalariado de las mujeres.

Para la profundización del análisis es necesario revisar las estrategias patronales de cada empresa en materia de reclutamiento y gestión de la mano de obra y las estrategias personales con respecto a la vida familiar. Asimismo es necesario considerar las fragmentaciones de las categorías que manifiesta la relación entre el trabajo y la familia, de lo que se desprende, que no podría haber una adecuación simple entre una categoría profesional y un estatus matrimonial.

“En cada nivel, estos espacios sociales son entonces construidos por la modalidad de su encuentro entre la esfera del trabajo y la de la familia. Cada espacio recrea un encuentro “específico” basado en un vínculo con el trabajo y un vínculo con la familia “específicos”: esto representa claramente el principio de la especificación³”.

Después de un recorrido para analizar la historia de la transformación de las familias desde 1830 a 1990, la autora citada concluye que las mutaciones no se realizan por cortes radicales sino por deslizamientos progresivos, perdurando las formas antiguas, que se encuentran localmente. El tiempo y el espacio son dos categorías necesarias para analizar la articulación entre el trabajo y la familia.

Evolución de la participación femenina en el mercado de trabajo en la Argentina; modificaciones legislativas que la favorecen en cuanto a sus derechos políticos

Según el censo de 1869 “de las 61.424 viudas, 247.602 solteras y más 25.000 huérfanas que tiene la república, resulta que unas 140.000 son costureras, lavanderas, planchadoras, cigarreras, amasadoras, etc., esto es, tenemos que la mitad de la población mujeril adulta espera con incertidumbre el sustento del jornal, muchas veces difícil y precario. Tales cifras representan otras que no se ven, y que, sin embargo no son menos verídicas”⁴.

El tercer censo de población (1914), “reveló un relativo progreso de la industria. Los 24.114 establecimientos industriales censados en 1895, doblaban su cifra dieciocho años más tarde: 48.779⁵. El 21% de las mujeres formaba parte de la población trabajadora, es decir, habría una de cada cinco mujeres que trabajaba. La población económicamente activa se componía de 22.500.000 hombres y 714.000 mujeres mayores de 14 años.

La fuerza laboral femenina estaba compuesta mayoritariamente (43%) por domésticas, cocineras, lavanderas y planchadoras; un 35% por costureras⁶, modistas y tejedoras, y sólo un 6% por trabajadoras agrícolas. Muy pocas son las

⁴ Recalde, Héctor, *La higiene y el trabajo*/2, Centro Editor de América Latina, 1988.

maestras y las profesoras, pocas también las mujeres que trabajan en fábricas y talleres de zapatos, alimentos, tabaco, tejidos y costura.

Realizando un análisis de los datos del censo, Héctor Recalde⁷ señala: “en total, la mano de obra femenina está presente en 61 de las 127 actividades industriales, 2.400 mujeres se desempeñan como aparadoras (armadoras de calzado) representando el 63,44% del personal ocupado”. Además este autor cita en forma desagregada lo siguiente: rubro cigarrero (759 mujeres, 42,12%), tejedoras (645, 68%), sombrereras (395, 25,61%) y floristas (378, 75,45%).

En la relación de varones y mujeres entre argentinos/as y extranjeros/as se observa que “en 1914, por cada cien varones argentinos había ciento una mujeres; por igual cantidad de extranjeros de sexo masculino, sesenta del otro; y por cada cien varones en general, sin distinción de nacionalidad, ochenta y siete mujeres.

La gran cantidad de extranjeros que integraban el total de la población y el escaso porcentaje de mujeres entre la masa de inmigrantes –37%– produjo un desequilibrio de sexos, sobre todo en Buenos Aires, que repercutió profundamente en la vida de relación. Un aspecto de la mala vida porteña, la prostitución, de enorme auge en las primeras décadas de este siglo, y el tema de la relación erótica de cierta literatura popular, el sainete y las letras de tango, no son ajenas a este fenómeno”.

El otro dato interesante es el de las remuneraciones, según el autor citado, los promedios diarios eran los siguientes:

- padres, \$3,33
- madres, \$1,83
- hijos varones, mayores de 16 años, \$2,78
- menores de esa edad, \$0,77
- hijas mayores de 16 años, \$ 1,92
- menores, \$1,21
- hombres y mujeres, extraños a la familia, \$3,27 y \$2,06 respectivamente.

En 1917, el salario medio que se ganaba en la industria domiciliaria puede apreciarse en el siguiente cuadro:

⁵ Panettieri, José, Los trabajadores, editorial Jorge Alvarez, 1967.

⁶ Entre la tareas que realizaban figuraban: chalequeras, corseteras, camiseras, corbateras, guanteras, lenceras, pasamaneras, pantaloneras, vainilladoras, zurcidoras. En muchos casos estas tareas se realizaban a domicilio.

⁷ Op. cit.

⁸ Ley 340 (1869) - Código Civil de la República Argentina.

En el Boletín del Departamento Nacional del Trabajo, N° 36, año 1918, se analiza la situación salarial de este modo:

Los salarios individuales del año 1916 marcan en general un descenso con respecto al año anterior, pues si en los jornales de los varones por día se observa un exiguo aumento de un 0,5%, en los mensuales la disminución efectiva es de un 3,2%. Por lo que respecta al salario mensual de las mujeres ya hemos dicho que la declinación ha sido de 26,1 % a lo que se pagaba en el año 1915.

Entrando en otro orden de consideraciones es indudable que la baja de los salarios resulta en la realidad de los hechos mucho más grave de lo que a simple vista parece, porque al disminuir considerablemente el valor adquisitivo de la moneda, el salario baja en la misma proporción y el rendimiento

Adultos	Número de casos	Salario medio mfn.
mujeres	661	1,82
varones	192	3,54
Menores		
mujeres	30	1,13
varones	6	0,70

Es indudable que la baja de los jornales obedece a la demanda de trabajo provocada por todos esos elementos que quedaron cesantes al paralizarse las obras públicas y que buscaron en todas las demás industrias aplicación más o menos remunerativa a sus energías y a esta cantidad han debido sumarse todos aquellos otros elementos que regresaron de la campaña por no haber encontrado ocupación en las faenas agrícolas.

Por esta causa entre nosotros se ha producido el fenómeno contrario del que se ha observado en los demás centros manufactureros de Europa, donde para acelerar la producción ha sido menester estimular el trabajo elevando los salarios.

Década de 1940

Según el censo de 1947, la población de Argentina alcanzaba a casi 16 millones de personas, y poco menos de la mitad eran mujeres. Había más de 6 millones de personas económicamente activas, de ellas, sólo 1,25 millones, es decir, alrededor del 20 por ciento, eran mujeres. La población femenina había seguido disminuyendo su participación en el mercado laboral desde comienzos del siglo hasta llegar, en ese período, al punto más bajo de la historia. Las mujeres y los varones estaban en mercados laborales bien diferentes. Aquéllas constituían el 25% del personal ocupado en la administración pública, los servicios sociales y comunales, y el 32% del ocupado en las profesiones liberales. En el sector secundario, se concentraban en la industria manufacturera, donde eran mayoría absoluta en la de los tejidos y confecciones (61%), en las técnicas y profesionales eran el 10%. Las mujeres accedían más a la educación y tenían menos hijos.

Entre mediados de siglo y 1970, la estructura del empleo (masculino y femenino) se modifica sustancialmente. Entre los varones, se produce un marcado desplazamiento del sector primario al secundario, y entre las mujeres, del secundario (y en especial del sector industrial) al terciario, sobre todo al de los servicios.

La legislación⁸ instituyó la dependencia de la mujer respecto del hombre y consignó el “temor reverencial” que ésta le debía. “A la mujer casada se le impusieron restricciones en la disposición del patrimonio de la sociedad conyugal por su condición de tal como en la relación con sus hijos a consecuencia del no ejercicio de la patria potestad. También limitó su posibilidad de trabajo fuera del hogar al punto que fue necesario que la legislación la autorice a trabajar fuera del hogar y además que califique el tipo de actividad que puede desempeñar: ‘debe ser honesta’, aun cuando resulta evidente que la ley sólo autoriza a realizar actos honestos.

Esta normativa consolidaba una organización familiar de tipo patriarcal en que los roles se encontraban claramente definidos: el ejercicio de la autoridad, la dirección de la familia y el trabajo fuera del hogar era asignado al varón, quien era reconocido como el proveedor de los medios de subsistencia; el cuidado del hogar y de los hijos era adjudicado a la mujer⁹.

Las primeras modificaciones tuvieron que ver con el control del patrimonio, con la administración de los bienes de la sociedad conyugal y por lo tanto están relacionadas con la herencia del hombre y de la mujer. Estas modificaciones quedaron plasmadas en la ley 11.357¹⁰ (1926) - *Derechos de la mujer*. Estas modificaciones están relacionadas con la irrupción de la mujer en el trabajo y el “ánimo de los legisladores estaba fuertemente impregnado por el espíritu igualitario que emanaba de la Constitución Nacional (artículo

16) (...) ¹¹”.

Esta ley enumera los actos que puede realizar la mujer, para los cuales no requiere ya la autorización del marido, pero no manifiesta expresamente que la mujer casada tenga los mismos derechos que el hombre.

La etimología de la palabra matrimonio define la relación, *matris-munus*: deber de la madre y por consiguiente queda para el hombre la tarea de custodiar el patrimonio para que ésta cumpla con su deber.

Los principios de igualdad entre el hombre y la mujer, aunque no cuestionaban los roles masculinos y femeninos, comenzaron con la Constitución de 1949, que contemplaba a las familias trabajadoras. La concepción tradicional, donde el padre es el eje de la familia, es modificada cuando se sanciona la ley de Patria Potestad. Asimismo, se aprueban las convenciones internacionales contra la discriminación de la mujer, llegando a tener los mismos derechos que los varones sobre los hijos, con las modificaciones al régimen del matrimonio (ley 23.515/87). Con la sanción de esta ley, “se eliminaron las situaciones de desigualdad en las que había quedado la mujer casada y que no habían sido modificadas por la reciente ley de Patria Potestad, tales como la reciprocidad del deber de asistencia y cohabitación o la facultad de fijar el domicilio conyugal de común acuerdo. La ley del Divorcio Vincular, de Cupo Femenino, de Cupo Sindical y de Derechos sexuales y reproductivos, son parte de una larga lucha por el reconocimiento del poder de participar y decir de las mujeres, en todos los aspectos.

La historia legislativa de los derechos civiles de la mujer muestra una lenta evolución hacia la equiparación de derechos que –desde la primera norma sancionada en la materia– se le reconocen al varón. Desde ese punto de partida –el Código Civil– en que la mujer se encontraba restringida en el ejercicio de sus derechos, al extremo de considerar a la mujer casada una incapaz relativa ⁹ Mujer - Estudios e investigaciones, Dirección de Información Parlamentaria, diciembre de 1996.

¹⁰ “Esta ley estableció dos categorías diferenciadas: por un lado la mujer mayor de edad soltera, viuda o divorciada que tenía capacidad para ejercer todos los derechos y funciones civiles que las leyes reconocían al hombre mayor de edad (artículo 1°), borrando de este modo las incapacidades de derecho establecidas por el Código Civil (prohibición de ser tutora, curadora y testigo en instrumentos públicos) Por otra parte, para la mujer mayor de edad casada no estableció un principio general, sino que en su artículo 3° enumeraba los actos que debía realizar. Esta ambigüedad en la redacción, provocó discusiones en la doctrina, ya que parte de ésta opinaba que la capacidad de la mujer era la regla y las incapacidades la excepción, mientras que otro sector sostenía que la mujer casada seguía siendo incapaz con algunos actos que le estaba permitido realizar sin autorización del marido”. Op.cit.

¹¹ Op. cit.

¹² “el comportamiento del capital monopolista principalmente británico, se orienta exclu-

de hecho, se llega a una relación de igualdad jurídica recién en la década del ochenta. Fue necesario que transcurrieran cien años para que se modificara esta situación de evidente desigualdad.

Sin embargo, aún cuando la mujer casada alcanzó una situación de igualdad jurídica, queda todavía por modificar lo referente al apellido de los hijos, pues éstos continúan llevando el apellido del padre, lo que implica que en su vida de relación, la mujer, a través de sus hijos, sigue siendo identificada con el apellido del varón.

Un párrafo especial merece la adquisición de los derechos políticos: la sanción de la ley 13.010 (1947), que garantizó a la mujer los mismos derechos y obligaciones políticas que tenían los hombres, y que se logró después de tres décadas de presentaciones de proyectos para consagrar el sufragio femenino. Es interesante conocer los argumentos que sostenían los legisladores para fundamentar la participación de la mujer:

Tipologías positivas

Lo “moral”, profundamente asociado a lo “femenino”, fortalece la lógica que demuestra que la mujer favorecerá el orden establecido.

La figura de la madre, exaltada y celebrada en la mayoría de los discursos, garantiza a los interlocutores que la propuesta de otorgar el voto no transgredirá las configuraciones básicas y consensuadas sobre la mujer, al tiempo que permite ir estableciendo acuerdos mínimos entre emisor y receptores. Nadie cuestiona, más allá de la problemática del sufragio, que el de la maternidad es el don divino.

La heroína: “que la boleta de voto sea dada a las mujeres por su actitud admirable durante la guerra (...). La hemos visto un 17 de octubre responder con bravura a las fuerzas ocultas de la reacción y del soborno (...)”. El diputado Frugoni cierra su discurso de 1922: “Mujeres heroicas, madres y hermanas que han cultivado en el sagrario de la virtud doméstica, el lirio místico (...). Mujeres heroicas, que soportaron pobreza, que vivieron resignadas y altivas sin arrodillarse ante la impudicia humana (...)”.

Si hay un prototipo de mujer, además de la madre, que goza de todos los respetos y aprobaciones de los integrantes de la Cámara, éste es el de la maestra. Asociado semánticamente al rol materno, el docente es igualmente indiscutido. Es que, “por naturaleza”, la mujer estaría llamada a cumplir un papel inexorable: “la mujer tendrá siempre que defender los intereses de la familia, del hogar. Ése es su papel hasta por determinación fisiológica”. Según estos legisladores, en los países donde hay sufragio femenino se ha probado que “la presencia de la mujer ha levantado el nivel” y que “el voto femenino

tiene una valiosísima acción civilizadora”.

Tipologías negativas

La perturbadora: el temor a que las mujeres votaran en contra de las opiniones dominantes.

La indiferente: el diputado Silvio Ruggieri (P.S.) decía en 1932: “Son los partidos avanzados los que más podrían temer las consecuencias del voto de la mujer, en gran parte atada a los prejuicios de la tradición religiosa y reacias a las nuevas ideas de renovación social y política”. E inmediatamente desecha cualquier motivación de índole electoral: “el Partido Socialista no teme el espíritu de conservación de la mujer, porque espera encontrar en él (...) apoyo efectivo en defensa de la salud, protección a la niñez, educación e instrucción de las masas, paz internacional”.

El trabajo femenino y el contexto en el que se desarrollaba en las últimas décadas del siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX

Hemos hecho un recorrido general por la participación de la mujer en el mercado laboral pero merece detenernos en el análisis de varios aspectos de los movimientos de los/as trabajadores/as en general, para acercarnos a una comprensión de la situación de la mujer en particular.

Desarrollo económico

El país se caracterizaba por el desarrollo capitalista traducido en las inversiones extranjeras¹², el prusianismo¹³ capitalista agrario y la industria nacional.

La industria nacional se caracterizaba según Julio Godio por:

- 1) “industrias de simple aprovechamiento de las materias primas fundamentales en su forma sencilla”. Estas industrias extractivas abarcaban molinos harineros, fábricas de vino, horno de ladrillos, ingenios, etc. contaban con importantes inversiones de capitales provenientes en lo fundamental de la capitalización de la renta agraria y la inversión en la industria de la ganancia comercial.
- 2) Las industrias que producen artículos competitivos o que pueden convertirse en fuente de conflicto con los intereses importadores. Comprenden las ramas textil, metalúrgica, química, etc.
- 3) Los numerosos talleres dedicados a actividades típicamente artesanales. Los rubros enunciados en segundo y tercer término concentran a la mayoría de los

trabajadores cuyos rasgos manufactureros o semiartesanales son registrados por la estructura misma de la clase obrera agrupada en oficios. Predominaban el pequeño taller y emergían algunas empresas grandes.

Se observaba la predominancia de extranjeros entre los propietarios, obreros y empleados: en 1895 el 81% de los propietarios y el 60% de los empleados eran extranjeros, en 1914 los porcentajes se reducen el 66% y el 50% respectivamente.

Movimiento huelguístico: primer despliegue (1881-1890)

Hubo un auge importante de luchas contra el grado de explotación que padecían los trabajadores que solicitaban aumentos salariales y reducción de la jornada laboral, bregando por las ocho horas de trabajo.

“Entre 1881 y 1890 se registraron 48 huelgas¹⁴. Desde 1881 y hasta 1887 sólo 12; es el período de movimientos de resistencia todavía esporádicos en correspondencia con el estado de la evolución de la industria y la conformación de la clase obrera. Es una etapa preparatoria, de acumulación de fuerzas. Así durante 1888-1890 –un período de deterioro incesante de la capacidad adquisitiva del salario– se puede pasar a movimientos huelguísticos simultáneos y numerosos. En 3 años se producen 36. Por sus resultados pueden agruparse en 21 favorables, 21 negativas y 6 parciales”.

Características de las huelgas:

- a) Huelgas en extensión que se producen en un período relativamente corto y concentradas geográficamente.
- b) Se perfila entre las fracciones de la clase obrera un núcleo de vanguardia. Los albañiles, yeseros, panaderos, ferroviarios, estibadores y carpinteros demuestran capacidad para convertirse en centros de convergencia del movimiento sindical y de difusión ideológica del socialismo y anarquismo.

sivamente hacia inversiones de carácter complementario de la producción de materias primas, articulando sobre esta base una serie de mecanismos de apropiación de parte del excedente económico. En el caso argentino, las inversiones extranjeras se orientan hacia el control de las finanzas, el comercio exterior, infraestructuras, servicios e industrias transformadoras de la producción ganadera (frigoríficos). También controlan enormes extensiones de tierra a través de las compañías colonizadoras, montadas especialmente sobre las concesiones ferroviarias”. Godio, Julio, *Historia del movimiento obrero*, Ediciones Corregidor, 2000.

¹³ La transformación de la gran propiedad territorial en hacienda capitalista, entrelazándose en este proceso relaciones capitalistas y precapitalistas de producción.

¹⁴ Op. cit.

Movimiento huelguístico: segundo despliegue (1891-1896)

Entre 1893 y 1902 se ubican los puntos de inicio y fin de un nuevo ciclo económico. Los primeros tres años del ciclo fueron de depresión; recién en 1895 los ingresos por exportación superan a los de importación, con lo cual la economía entró en la fase de recuperación

El Censo de 1895 registra 167.000 obreros y empleados en la industria y servicios. Se ha impulsado más la expansión de los centros urbanos, especialmente la Capital Federal, en cuyos conventillos viven hacinados los inmigrantes.

Se registraron entre 1891-1896, 57 huelgas

Ideología y política

En la década del noventa la lucha entre anarquistas y socialistas constituía uno de los aspectos centrales del conflicto entre corrientes obreras en la escala internacional.

En la Argentina la propuesta anarco –sindicalista para librar la lucha económica recorría las fábricas, los talleres y los conventillos de la gran ciudad y se constituía en un polo de atracción para esas masas marginadas de la política. Para el inmigrante “dos veces extranjero”, como decía Sarmiento, o para el asalariado de origen nacional, la “política” era un arte propio de los explotadores, inaccesible al inculto trabajador. Los anarquistas apoyábanse en lo que era una limitación del obrero, y le daban fundamento ideológico, afirmando que la política era un “arte” burgués y por tanto extraña al explotado. Los anarquistas decían que el “arte de los trabajadores no residía en aprender un arte ajeno sino desarrollar el suyo propio y éste consistía en formar poderosos sindicatos que organizaran a los obreros para la huelga general y violenta de los explotadores. Este era el “arte” propio de los trabajadores. Las limitaciones del obrero –por obra del anarquista– eran elevadas a categorías de virtudes.

Lo cierto es que esta respuesta empírica atendía a la inmediatez fragmentaria de los trabajadores y diluía los intereses de clase en un nivel de enfrentamiento: el de las relaciones sociales de producción. Los anarquistas fomentaban el desarrollo de una conciencia anticapitalista de signo obrerista (...) Pero, en definitiva era una forma de economicismo adaptado a un país de inmigración masiva.

En la polémica internacional entre los marxistas y los anarquistas, los

¹⁵ Se declara parte de la II Internacional

primeros habían precisado con claridad que se oponían a la tesis idealista de los segundos sobre la “inmanencia” de la conciencia revolucionaria.

Los marxistas no negaban el papel de la espontaneidad en los procesos sociales pero jerarquizaban el hecho de que para que una clase se convirtiese en “para sí” debía producirse una ruptura entre las formas de conciencia puramente tradeunionista y la conciencia socialista. Es decir, una ruptura en el nivel de la práctica, pasar de la práctica económica a la práctica política; ésta era la forma superior de lucha al desenvolverse en el nivel de la disputa por el poder (...).

En nuestro país la posición anarquista fue enfrentada luego de la disolución del grupo El Obrero, por un nuevo núcleo socialista que se va conformando a partir de un rápido proceso de convergencia entre militantes de *Vorwärts, les Egaux* (1891, franceses) y el *Fascio dei Lavoratori* (1892, italiano). En 1894, militantes de estos centros se unen a militantes de la Agrupación Socialista y el Centro Socialista Universitario para dar lugar al Centro Socialista Obrero. En abril de este año se publica la Vanguardia. En 1895 se realiza la convención donde adopta el nombre de Partido Obrero Socialista Argentino (PSOA).

En el programa elaborado fueron siete los aspectos principales:

- 1) internacionalismo¹⁵
- 2) política nacional¹⁶
- 3) política económica¹⁷
- 4) política laboral
- 5) política inmigratoria
- 6) cuestiones de organización
- 7) el objetivo de luchar por el voto femenino

En la política laboral se elabora un programa de reivindicaciones que reafirman el carácter neutral de los sindicatos subordinándolos al objetivo parlamentario, para lo cual se fija taxativamente que “el único medio de obtener una buena legislación sobre trabajo es el empleo de la acción política y que las sociedades gremiales y las federaciones deben públicamente recomendar a sus miembros voten en las elecciones por el Partido Socialista Obrero que reclama esa legislación protectoria del trabajo”.

La decadencia del anarcosindicalismo

Las corrientes sindicales se fueron adecuando a las pautas que imponía el sistema político basado en el equilibrio radical conservador. Esas corrientes

fueron el sindicalismo y el socialismo.

Sintetizando el período 1910–1930, sobre la práctica socio-política del movimiento obrero argentino J. Godio dice: “no ha sido casual que el período comience después de una violenta represión a los trabajadores –durante los sucesos del Centenario que desmantelaron la FORA anarquista– y finalice con un golpe de Estado militar-conservador –el 6 de septiembre de 1930– que nuevamente implicará represiones y persecuciones para el movimiento obrero. El período abarca los años cuando las fuerzas políticas democráticas logran desarticular el sistema político de dominación de una minoría –la élite conservadora– para sustituirlo a través de la ley Saenz Peña por un sistema de participación democrática¹⁸ (...).

Analizado desde una perspectiva de “período histórico”, el movimiento obrero argentino entre 1910-1930 procesa la necesidad de instalarse en la sociedad argentina no sólo como clase social que resiste la explotación, sino también y simultáneamente como clase social extrañada del estado-nación, que requiere ser legitimada como movimiento socio-político integrante del sistema político democrático. A diferencia de otras clases obreras que pudieron pasar de su posición de clase productora explotada (clase en sí) a clase nacional en el interior de una matriz-cultural homogénea, la clase obrera argentina, por su composición inmigratoria y criolla, debió –para superar los límites del “en sí”– confrontarse no sólo con empresarios y el Estado “patrón” sino simultáneamente con la nación preexistente y extraña (en tanto extranjeros) y un Estado excluyente interesado en fijarla sólo como clase productora (en tanto extranjeros y criollos). Además en el interior de la clase obrera, a la división entre extranjeros y criollos se sumaban las diferencias entre los extranjeros (que eran no sólo nacionales lingüísticas sino también religiosas, étnicas, etc.)

En las huelgas y manifestaciones en el período se registra la capacidad de movilización de mujeres y niños, sin especificar el sector al cual pertenecían.

Durante 1921, dice Godio, se produjeron En Buenos Aires 86 huelgas, con 139.751 huelguistas, de los cuales 131.923 eran hombres, 4.989 mujeres y 2.839 menores.

También existen registros de la participación de las mujeres, como miem-

¹⁶ Se establece que la línea política elaborada con vistas a conseguir la implantación del socialismo, pase en la fase actual por la lucha parlamentaria, objetivo que supone la negación de toda alianza política.

¹⁷ Se impone una orientación librecambista.

¹⁸ Sin habilitar el voto femenino.

bros de la familia obrera en las manifestaciones durante el conflicto de la empresa metalúrgica Vasena (1919).

El trabajo femenino y la visión de los sindicalistas

En un estudio¹⁹, donde se analizan los congresos obreros durante el período 1890-1921, con relación al trabajo femenino se señala que “las posturas adoptadas por los congresos de distintas vertientes ideológicas, a lo largo del período estudiado, pueden agruparse de acuerdo con los siguientes “tópicos”:

- 1) la prohibición, total o parcial, del trabajo femenino;
- 2) la defensa de la consigna: “a igual trabajo, igual salario;
- 3) la necesidad de sindicalizar la mano de obra femenina;
- 4) la reglamentación del trabajo.

Los argumentos para la prohibición total o parcial del trabajo femenino eran:

- motivos fisiológicos y/o morales;
- la mujer se emancipaba si no trabajaba en las fábricas;
- reglamentación del trabajo femenino;
- igualdad salarial con los hombres;
- temor de los obreros a ser desplazados por las mujeres en las fábricas;
- prohibición de trabajar en algunas ramas industriales por ser nocivas para su capacidad reproductiva y/o moralidad;
- “debilidad física”;
- la familia era el verdadero lugar de la mujer;
- la maternidad como su función esencial.

A principios del siglo XX²⁰ “la noción, profundamente arraigada en el sentido común, acerca de que era deber del hombre mantener a su familia, actuaba en desmedro de las mujeres trabajadoras (discriminación salarial y segregación ocupacional) y de la clase obrera en su conjunto (competencia desventajosa, reducción salarios, desempleo), puesto que llevaba a considerar “complementario”, el salario femenino y consecuentemente, a mantener la diferencia salarial por sexo”.

Sindicalización de las mujeres obreras

Según Marcela Nari en los congresos obreros se hacían distintas mociones y/o resoluciones acerca de la necesidad de organizar a la mujer en sindicatos

¹⁹ Nari, Marcela María Alejandra, El movimiento obrero y el trabajo femenino. Un análisis

(Federación Obrera Argentina I, II, III, V, VII y luego FORA).

“Aunque un número creciente de mujeres comenzó a concurrir a sindicatos y a huelgas, nunca lo hicieron en la misma proporción que sus compañeros. Sin duda, esto se debía tanto a cuestiones de tipo cultural (no era “deber” de la mujer trabajar, sólo lo hacía temporariamente), como de tipo material (la mujer debía encargarse, después de haber terminado su trabajo extra-familiar, de las tareas domésticas). Además, si bien el número de mujeres de base en los sindicatos aumentaba lentamente, no sucedía lo mismo en las dirigencias o en las representaciones enviadas a los congresos. También debemos tener en cuenta que la participación de mujeres en sindicatos se dio, casi con exclusividad, entre aquéllas que compartían sus experiencias laborales en fábricas o talleres. No sucedió lo mismo con las obreras que trabajaban a domicilio”.

A mediados de abril de 1902, el periódico *La Vanguardia* hizo un llamamiento para la celebración del Primero de Mayo, dirigido por primera vez específicamente a las mujeres, donde anunciaba: “La comisión encargada de la celebración del Primero de Mayo invita a las compañeras y a las que simpatizan con nuestra causa a la reunión que tendrá lugar el martes 16 del actual a las 8 p. m. a fin de organizar una agrupación femenil que salga en corporación para el próximo Primero de Mayo. Es necesario que la mujer despierte de la apatía en que se halla sumida y tome parte en la lucha por la reivindicación de los derechos que le corresponden”. Debido a esta invitación se organizó el Centro Socialista Femenino y en el año 1903 se creó una central obrera de mujeres: la *Unión Gremial Femenina*. Además de apoyar toda huelga o protesta llevada a cabo por obreras o gremios femeninos, solicitaron a la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires la reglamentación del trabajo de mujeres y niños, dieron conferencias acerca de la necesidad de organizar a las mujeres en sociedades de resistencia, realizaron campañas de propaganda en barrios por medio de manifiestos, invitaron a compañeras para salir juntas a unirse a columnas de manifestaciones de protestas, etc²¹ (...).

Evitar la competencia de mano de obra más barata fue una de las causas fundamentales para impulsar la sindicalización de las mujeres. Sólo más tarde comenzaron a surgir demandas propias de los sectores femeninos sindicalizados. Teniendo en cuenta esta situación en el Congreso del Partido Socialista realizado en 1912, se aprueban ponencias en este sentido.

No resulta extraño, comprender la existencia de sindicatos femeninos y de los congresos obreros durante el período 1890-1921. La mitad del país, editado por el Centro Editor de América Latina, 1994.

²⁰ Op. cit.

²¹ *La Vanguardia*, 28 de marzo de 1903; 11 de abril de 1903; 6 de junio de 1903.

masculinos independientes o, por lo menos, la formación de secciones femeninas. Lo que no resultaba tan coherente era la presencia de dirigentes varones en gremios que agrupaban a mujeres. Aunque se insistía mucho en la participación de las mujeres en la vida sindical en el nivel de la base, no se alentaba de igual manera su participación en la dirigencia.

Las mujeres socialistas consideraban necesario proteger a las mujeres que trabajaban en las fábricas pero creían que el lugar de la mujer era el hogar y la sociedad debía encaminarla en ese rumbo.²² Con esta concepción Gabriela Laperriere de Coni²³ impulsaba el proyecto de ley que citamos en el apartado siguiente. Desde ya que ella conocía muy bien cuáles eran las condiciones de trabajo y el ambiente laboral donde se desempeñaban miles de trabajadoras, desde el ejercicio del cargo de Inspectora de fábricas en la Ciudad de Buenos Aires. Preocupada por la salud de éstas y con deseos de modificar aquellas, por un lado consultaba a los especialistas en higiene industrial y por otro hacía propuestas al intendente de la ciudad. Por supuesto los especialistas tenían una opinión centrada en los efectos laborales sin analizar las condiciones en que se desarrollaban. Las explicaciones médicas²⁴ no tomaban en cuenta la relación entre la carga de trabajo doméstico, público, la alimentación y el descanso.

Aunque en las estadísticas de los trabajadores organizados, los datos no están discriminados por sexos, por diversas fuentes se conocen por ejemplo la participación de las mujeres en el conflicto docente en Mendoza en 1919, en las manifestaciones de apoyo a los obreros metalúrgicos de la empresa Vasena, en la huelga ferroviaria de 1917 y en la prolongada huelga de la construcción (1935-36). En estos dos últimos casos, ocupándose de tareas de difusión y organización de la solidaridad en todo lo relacionado con la alimentación.

Encontramos referencias²⁵ a la huelga de las costureras de Tucumán, las amasadoras cordobesas y las talleristas rosarinas y santafesinas. A ellas se sumarían las lavanderas porteñas, trabajadoras de la industria del fósforo, las empleadas telefónicas.

Las primeras décadas de este siglo son de gran importancia en el planteo de diversas demandas, como señala Dora Barrancos, “el Centenario fue una oportunidad para toda clase de espectáculos, para poner en evidencia las sociabilidades de los grupos reaccionarios junto a las estallantes demandas del proletariado (cuya fuerza se inauguraba) y también para mostrar múltiples proyectos reformistas de una sociedad que presentaba urgencias disímiles²⁶”.

Las primeras médicas mujeres como Elvira Rawson, impactadas por las condiciones en que vivían las mujeres pobres, al conocer a parturientas que no

²² Raiter, Bárbara, Historia de una militancia de izquierda, Cuaderno de Trabajo N° 49 – Centro cultural de la Cooperación.

podían criar a sus hijos, o que no deseaban tenerlos, proponía la creación de un “hogar maternal” para evitar suicidios e infanticidios.

Esta propuesta iba unida a otras, especialmente para cuestionar la inferioridad jurídica, que el código Civil estipulaba. La lucha por el divorcio y el voto de la mujer fueron temas planteados en la escena pública, “matizando”²⁷ la patriarcal impronta en la sociedad argentina.

El otro aspecto a considerar es el pliego de reivindicaciones planteado el 1° de mayo de 1890²⁸. Entre las que figuraba las 8 horas de trabajo²⁹. La OIT aprobó, en la Convención realizada en 1919, las 8 horas laborales entre otras cuestiones. En nuestro país este Protocolo fue ratificado en 1933 (ley 11.726), aunque en el año 1929 se aprueba la ley 11.544 que establecía que la duración del trabajo no podía exceder la jornada de 8 horas o 48 horas semanales.

Según Julio Godio “en el plano de la legislación laboral algo se avanzó entre 1922 y 1928. Dado que muchas leyes comienzan a discutirse durante el gobierno de Alvear pero se aprueban después de 1928, (...) en 1923 se aprueba la ley que instituye el pago de salarios en moneda nacional, destinada a reprimir la práctica de las empresas yerbales y obrajes en el norte argentino conocida como *truck-system* o pago en vales que se cambiaban en almacenes, economatos, etc. de las mismas empresas; (...). también durante 1922-1928 se comienzan a dictar las primeras disposiciones sobre Caja Nacional de Jubilaciones de Trabajadores Ferroviarios (ley 10.650) y Caja Nacional de Servicios Públicos (ley 11.110), ley 11317 (citada en este texto) ley 11.640 que acuerda el sábado inglés y la 11.338 que reglamenta el trabajo nocturno en las panaderías”.

Es importante considerar como avance la sanción de estas leyes teniendo en cuenta que hasta comienzos del siglo XIX, las relaciones de trabajo estuvieron regidas por las disposiciones del Código Civil de comercio, dada la inexistencia de normas del derecho del trabajo y la falta de mención a ellas en la Constitución Nacional aprobada en 1853.

Según el código civil –dictado en el siglo XIX y que regía antes de que se constituyera el derecho laboral–, el contrato de trabajo es definido como una figura típica que constituye una especie de locación de servicios (art. 1623 y siguientes del Código Civil).

Este hace referencia a la locación de servicios definiéndola como aquella

²³ Ver anexo

²⁴ Ver anexo – opiniones de la Academia Nacional de Medicina Francesa.

²⁵ Historia del movimiento obrero argentino, una aproximación desde los trabajadores -1- CTA.

²⁶ Barrancos, Dora, “Inclusión/Exclusión – Historia con mujeres”, Cap. 2: Reivindicaciones femeninas en los congresos del Centenario y los ecos en la prensa periódica.

²⁷ Op. cit.

en la que una de las partes brinda un servicio o actividad a favor de la otra a cambio de una prestación dineraria, entendiendo esta institución (la locación de servicios) como una obligación de hacer. Se denominan así aquellas obligaciones en que una de las partes se compromete no al otorgamiento de una cosa determinada a favor de la otra, sino a la realización de una actividad por parte del locador. De manera analógica, entonces, se hacía aplicación de este concepto a la relación laboral, entendiéndose la misma como un acuerdo libre de voluntades entre dos personas.

La legislación protectoria en la Argentina a principios del siglo XX

La intervención del Estado en lo social se fue implementando en algunos países europeos a finales del siglo XIX y principios del XX, produciéndose complejos fenómenos sociales.³⁰

²⁸ Los promotores del acto elaboran un programa, teniendo en cuenta también el programa internacional:

- a) La jornada de ocho horas para todos los adultos.
- b) La prohibición del trabajo a los menores de 14 años y reducción de la jornada a seis horas para los menores de ambos sexos de 14 a 15 años.
- c) La abolición del trabajo nocturno, con excepción de las ramas cuya índole no permita interrupción.
- d) La prohibición del trabajo nocturno cuya naturaleza afecte a su salud.
- e) La abolición del trabajo nocturno para la mujer y menores de 18 años.
- f) El descanso dominical no interrumpido de 36 horas semanales para todos los trabajadores.
- g) La prohibición de trabajos y sistemas de fabricación perjudiciales a la salud de los trabajadores.
- h) La inspección de los talleres y fábricas por delegados remunerados por el Estado.
- i) La creación de tribunales integrados por obreros y patronos para la solución pronta y gratuita de los diferendos entre unos y otros.

Julio Godio, señala que “pueden destacarse tres aspectos en este salto de calidad:

Primero: eleva el accionar obrero de la exigencia de aumentos de salarios al problema de la extensión de la jornada de trabajo y condiciones de trabajo. Coloca así la propia lucha por el salario en un plano superior al vincularla a la lucha contra el conjunto de las formas de explotación (...).

Segundo: en correspondencia con el punto anterior, jerarquiza la lucha por la jornada de 8 horas.

Tercero: superando el esquematismo de la reunión de 1888, aprueba la idea de formar comisiones obrero-patronales sin contraponerlas al ejercicio de huelga”. Godio G., Historia del movimiento obrero, Tomo 1.

²⁹ J. G: (...) “hemos precisado el carácter del sistema de explotación basado en la apropiación de la plusvalía absoluta. El mecanismo fundamental de la apropiación de este tipo de plusvalía reside en la extensión al máximo de la jornada de trabajo, que se combina con salarios bajísimos. La historia del movimiento obrero demuestra que los obreros desarrollaron inicialmente movimientos de clase no para reducir la jornada de trabajo sino para aumentar los salarios.

En el contexto de los debates y reivindicaciones que hemos señalado y a pesar de la resistencia por parte del Estado para sancionar una legislación progresista³¹, se discutió en nuestro país la legislación protectoria, abordando las siguientes cuestiones:

- descanso dominical;
- reglamentación del trabajo femenino;
- rebaja de la jornada laboral a 8 horas;
- licencia post-parto.

El diputado socialista Alfredo Palacios³² propone que se trate por partes el código del Trabajo (no aceptado) con el objetivo de aprobar algunos artículos que podrían resultar beneficioso para los trabajadores.

El 31 de agosto de 1905 es sancionada la ley 4.661³³, que establecía el descanso obligatorio los días domingo en la Capital Federal para obreros y empleados. En 1913 la ley 9.104 extendió el radio del descanso dominical a toda la República Argentina.

La primera ley de trabajo de menores³⁴ y mujeres, ley 5.291, fue sancionada el 14 de octubre de 1907.

En el artículo primero hace referencia al trabajo de menores señalando que “los menores de 10 años no pueden ser objeto de contrato. Tampoco pueden serlo los mayores de 10 años, que comprendidos en la edad de la ley escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria. Sin embargo, el defensor de menores del distrito, podrá autorizar el trabajo de éstos, cuando fuera indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres o de sus hermanos.

Art. 6°: Queda prohibido emplear mujeres o menores de 16 años en trabajos nocturnos desde las 9 p.m. hasta las 6 a. m.”³⁵

En el debate parlamentario³⁶ al mismo tiempo que se denunciaba la precariedad en que se desarrollaban el trabajo de los menores y de las mujeres, por parte del Diputado Alfredo Palacios, por otro lado, los representantes de los empresarios, con el afán de obtener más ganancias, no cedían en la disminución de horas de trabajo³⁷ y sólo concedieron un mes de licencia post-parto, sin retribución, modificando de este modo el proyecto original presentado en 1902

Es una forma de enfrentamiento con el capital. Ello llevó a Marx a formular a mediados de siglo pasado que el eje de la lucha debía pasar para elevarse a un plano superior por la jornada de 8 horas, puesto que esta reivindicación era la que atacaba en profundidad a este sistema de explotación sin abandonar las reivindicaciones salariales”.

³⁰ Ver anexo

³¹ En las postrimerías del mandato presidencial del General Roca, el gobierno prometió el estudio de la situación de las clases trabajadoras, después de la huelga general de 1902. El 6 de mayo de 1904 se presentó en el Congreso un proyecto de Código nacional del Trabajo, basado

por Gabriela Laperriere de Coni, miembro del Partido Socialista e inspectora “ad honorem” de la Municipalidad de Buenos Aires.

Comenta Recalde que “Promulgadas estas leyes, el Departamento Nacional de trabajo³⁸, llevó a cabo estudios para verificar su cumplimiento; en las páginas del Boletín que publicaban se encuentran los informes de los inspectores, que visitaban aquellos establecimientos que ocupan mayor cantidad de mujeres y niños. Verificaron malas condiciones de higiene y seguridad; ausencia del registro de menores ocupados, dispuesto por la ley; presencia de niños que no han completado su escolaridad y que carecen de la debida autorización del defensor de menores; incumplimiento de la jornada establecida. En general, los informes coinciden en atribuir las deficiencias a la ausencia de una inspección adecuada”. Entre los varios documentos consultados, extraigamos algunos párrafos significativos; por ejemplo, el informe de Joaquín Avalos, del 15 de marzo de 1910, daba cuenta de su visita a 34 fábricas de tejidos e hilanderías, donde trabajaban 2.060 hombres, 4.028 mujeres y 1.054 mujeres menores de 16 años. “Con respecto a estas últimas –subraya el inspector– puedo afirmar sin exageración alguna que puede aumentarse en un 30% el número de las que figuran en el registro, pues he observado que los patrones muy comúnmente ocultan la verdad al dar esta información”.

Señala el funcionario que esta industria es una de las que emplea mayor cantidad de mujeres y niños, agregando:

“La ley del trabajo de mujeres y niños, es a los obreros de este gremio a uno de los que más directamente ampara. Sin embargo, los beneficios de ella no han llegado en absoluto a transponer los dinteles de esta fábrica y, si alguno el estudio realizado por Biale Massé, quien reconocía que se trabajaba de 13 a 14 horas y las pésimas condiciones en que se encontraban especialmente los niños y las mujeres. Este proyecto no prosperó pues las reivindicaciones obreras consideraron que tenía cláusulas represivas para el movimiento obrero.

³² Primer diputado socialista (1904)

³³ La UIA se oponía al pago del día de descanso. La ley no determinaba taxativamente el pago del jornal del día de descanso, dejaba librada la decisión a los patrones. El 20 de julio de 1911 el Poder Ejecutivo dictó un decreto reglamentando que el descanso acordado no implicaba la disminución proporcional del salario percibido por el trabajador.

³⁴ El Primer Congreso Nacional del Niño hace votos por que se nacionalice la ley reglamentaria del trabajo de las mujeres y de los niños y recomienda a las legislaturas provinciales la adopción de la ley 5.291. Asimismo hace propuestas para disminuir las horas del trabajo de los niños. (Citado por José A. Cosentino en “Carolina Muzilli”). C. Editor de América Latina, N° 75.

³⁵ Como hemos señalado, la prohibición del trabajo nocturno cuya naturaleza afecta a su salud, era parte de las reivindicaciones del Comité Internacional Obrero.

³⁶ José Panettieri comenta los argumentos de los opositores: Los propietarios de imprenta, por ejemplo, sostenían que la sanción de la ley ocasionaría serios prejuicios por cuanto los niños no podrían servir a los operarios mayores y prepararles sus trabajos: la Unión de Fabricantes

nos casos aislados han penetrado, es una forma mínima y deficiente. Puedo afirmar –señala el inspector– que la casi totalidad de los artículos de esta ley que tienen atingencia con las obreras y menores, no son conocidos por los patronos ni las obreras, y si lo son, nadie se ha preocupado de ponerla en práctica, y esto no puede responder a otra razón que a la falta total de vigilancia para su cumplimiento y a no estar suficientemente difundida”.

Téngase presente que han transcurrido tres años desde la promulgación de la ley. En estas condiciones, los informes comprueban el trabajo de niños de 10 a 14 años y con más frecuencia de 14 a 16, en ocasiones su estado físico es deficiente, ordenando los inspectores su retiro del trabajo (...). El salario de las mujeres era sensiblemente inferior al de los obreros adultos: los menores por su parte, promediaban la mitad de lo se pagaba a aquéllas. Las obreras, en general, compartiendo los mismos esfuerzos y riesgos que el varón, están aun más mezquinamente retribuidas. La obrera embarazada, por su parte, está impedida de cuidar su salud y la de su futuro hijo; ya madre, tampoco goza del período de reposo necesario,, viéndose obligada a desatender, de inmediato al recién nacido (...).

En 1924, se aprobó la ley 11.317, con la cual quedó derogada la anterior y se amplió la licencia por maternidad post-parto a seis semanas. A diferencia de la ley anterior la licencia era obligatoria.

Artículo. 15: toda madre de lactante podrá disponer de dos descansos de

de Tejidos consideraban que quedarían disminuidos si la ley se sancionaba en este país y no en otros. El diputado Seguí, haciéndose eco del disconformismo de algunos industriales, pretendió trasladar tal disconformidad a los propios beneficiarios, al afirmar que los mismos habían manifestado en las fábricas por él visitadas, su reprobación al proyecto. Para Torquinst, las empleadas de casas de comercio que trabajaran de 6 a 8, horas se hallarían en inferioridad de condiciones respecto de las trabajadoras a domicilio, sobreviniendo la desocupación para cierto sector. Delcasse sostuvo que, de aprobarse la ley, 15.000 a 20.000 menores quedarían desocupados y advertía: “ya nos vamos cansando del elemento obrero cuando tiene semejantes exigencias”.

³⁷ Teniendo en cuenta estas notas, nos ubicamos en la actitud de la UIA resistiendo la aceptación de las 8 horas de trabajo para las mujeres. El planteo que hacían desde el Parlamento defendiendo este proyecto no se hacía en este sentido, lo que hubiera develado otro nivel de conciencia, sino sobre la base de que la mujer necesitaba acortar sus horas de trabajo para destinar el resto del tiempo al trabajo doméstico.

³⁸ El 14 de marzo de 1907 se dicta el decreto de instalación del Departamento Nacional del Trabajo, nombrándose presidente del mismo al doctor José Nicolás Matienzo. Por otro decreto, del 19 de marzo de 1907, se destina un grupo de empleados del Ministerio del Interior a prestar servicios en la nueva institución.

³⁹ En los considerandos el art.1 dice: Que la ley 11.317, sobre el trabajo de mujeres y niños, ha establecido expresamente que sus disposiciones quedan incorporadas a los códigos Civil y Penal de la Nación.

En el art. 1 del decreto se enumera las industrias o tareas peligrosas.

⁴⁰ De las 4.202 querellas entabladas en juzgados de la Capital Federal en el año 1926, por

media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo el caso en que un certificado médico establezca un intervalo menor.

En los establecimientos que ocupen el número mínimo de mujeres que determine la reglamentación, deberán habilitarse salas maternas adecuadas para los niños menores de dos años, donde éstos quedarán en custodia.

El decreto reglamentario del 28/5/25³⁹ señalaba que “deberá habilitarse una sala maternal adecuada para los niños menores de dos años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de la ocupación de las madres, en todo establecimiento donde se ocupen 50 mujeres o más, mayores de 18 años”.

En 1927 se sanciona la ley 11.570 sobre la aplicación de las leyes de trabajo. En 1928 los inspectores del Departamento Nacional del Trabajo pudieron comprobar, solamente en Capital Federal, 4.281 infracciones a las leyes obreras.⁴⁰

Por ley 11.726 (Boletín Oficial 9/10/33) nuestro país ratificó las convenciones sobre trabajo aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), reunida en Washigton el 29 de octubre de 1919, donde entre varios temas, se establecía limitar a ocho horas por día y a cuarenta y ocho horas por semana el número de horas de trabajo en los establecimientos industriales; sobre el empleo de las mujeres antes y después del alumbramiento y sobre el trabajo nocturno de las mujeres.

Se aprobó la ley 11.933 el 29/9/34 (Boletín Oficial, 24/10/34).

El artículo 1° de esta ley dice que en “los establecimientos industriales y comerciales, o en sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean, rurales o urbanas, públicas o privadas, aun cuando tengan carácter profesional o de beneficencia, queda prohibido el empleo de mujeres 30 días antes del parto y 45 después del mismo”. Y en el art. 2° señalaba: “las mujeres que se encuentren en tales condiciones percibirán un subsidio equivalente a su salario o sueldo íntegro, no pudiendo ser superior a \$ 200.

Se establecía un suplemento de subsidio en efectivo y un ajuar.

En el artículo 4° se establecía que “el capital necesario a los efectos del cumplimiento del art. 2 será formado por una contribución trimestral obligatoria, por parte de cada mujer obrera y empleada de los quince a los cuarenta y cinco años de edad, con una suma equivalente a una jornada de su salario o sueldo; de una igual por parte de los respectivos patrones o empleadores, y de una contribución igual del Estado. La contribución de la obrera o empleada será retenida de su salario o sueldo por el empleador, no pudiendo retener por este motivo y bajo ningún pretexto suma mayor que la establecida por esta ley.

La ley 18.017, rige desde el 1° de enero de 1969, instituye la asignación familiar por maternidad. En ese momento la legislación vigente, en virtud de las modificaciones que se habían introducido contemplaba el pago de una

asignación de mil pesos moneda nacional.

La asignación por maternidad consistirá en el pago de una suma igual al sueldo o salario durante el período en que la mujer goce de licencia legal en el empleo con motivo del parto. Se considera sueldo o salario la suma que la beneficiaria hubiera debido percibir durante ese lapso; para el goce de ese beneficio se requerirá una antigüedad mínima de 10 meses.

El artículo 20 fijaba la prohibición de trabajar al personal femenino que se desempeñaba en relación de dependencia “durante los 45 días anteriores y los 45 posteriores al parto que a opción de la interesada podían ser 40 y 50 respectivamente. Durante esos períodos el empleador debía conceder licencia a su personal y reservarle el puesto.

La ley 20.744 (LC.T.) art. 193 (177. O.) señala la prohibición de que la mujer embarazada trabaje 45 días antes y 45 después del parto, pero señala que esos plazos podrán ser modificados, a opción de la interesada reduciéndolo a 30 días antes y ampliándolo, en ese caso, a 60 posteriores. Se mantiene la obligación de conservar el puesto a la trabajadora durante esa licencia y se indica que ésta “gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas”.

Con respecto a los jardines maternales, no fue reglamentado el artículo que hace referencia al tema.

En la actualidad rige el decreto número 1.382/2001⁴¹ –Sistema integrado de protección a la familia–. Entre las prestaciones que brinda, se encuentra la de maternidad.

Queda por dilucidar el proceso de estos cambios en la legislación, como por ejemplo qué papel cumplieron las organizaciones de mujeres, los sindicatos, para lograr este sistema.

Sin embargo sabemos que existen resistencias a la contratación femenina, cuestiones de trabajo, se aplicaron 559 condenas; de éstas, 420 quedaron en suspenso por ser la primera que las sufrían los infractores. Otra cantidad considerable (848), habían prescripto sin dar tiempo a que recayeran sobre ellas fallo alguno. Estos datos son citados por José Panettieri.

⁴¹ Queda derogada la ley 24.714.

especialmente, alrededor del tema de la maternidad. En un trabajo de la OIT se señalaba que entre los estereotipos de mayor incidencia y persistencia resaltan:

- Los costos asociados a la contratación femenina son superiores a los costos de la mano de obra masculina, a pesar de que sus remuneraciones son en promedio inferiores.
- Las diferencias de remuneraciones de las mujeres respecto de los hombres no se deben a una actitud discriminatoria, sino son resultado de la necesidad de compensar los mayores costos que las empresas deberían enfrentar para contratarlas y que se originan en normas protectoras especiales contempladas en la legislación laboral, referidas principalmente a la maternidad y al cuidado infantil (licencia para la maternidad, horario especial para la lactancia, protección contra el despido, disponibilidad de guarderías infantiles y permisos para el cuidado de los hijos enfermos).
- Otros problemas, relacionados con las responsabilidades domésticas y familiares, que todavía son asumidas casi exclusivamente por las mujeres, son considerados también factores adicionales de costos: entre ellos, una supuesta mayor tasa de ausentismo de la mujer y menor disponibilidad que el hombre para trabajar horas extras o en turnos, viajar o capacitarse.

La prohibición del trabajo nocturno

Es interesante leer la polémica desarrollada en Francia en 1892 cuando se aprobó una ley, que prohibía entre otras cosas el trabajo nocturno. Una de las justificaciones del proyecto es sobre la naturaleza de la mujer, con sus tradicionales consecuencias familiares y sociales.

Las mujeres no eran consideradas “seres mayores” por eso se las equiparaba con los niños y tenían que ser tuteladas por los legisladores. En el código civil, al plantear que la mujer le debe obediencia a su marido, establece la dependencia y la desigualdad, tal como si fuese un menor.

¿Qué es una mujer mayor? Las mujeres mayores eran las solteras y las viudas, pero estas no entraban dentro de la norma, pues la norma eran las mujeres casadas.

Por este motivo algunos legisladores sostenían que no había que legislar sobre este tema, pues las mujeres ya estaban bajo la autoridad del marido.

5. CARACTERIZACIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER (1980-2000)

Existe un hilo conductor para considerar la problemática de la mujer en la esfera pública, especialmente en el mercado laboral, desde su incorporación a éste en el período de la Revolución Industrial, donde quedaron esbozadas las contradicciones entre el capital y el trabajo, y entre los hombres y las mujeres.

El perfil de la mujer, entonces, con sus cualidades particulares, fue “valorado” para ponerlo al servicio del modo de explotación capitalista¹. Su protagonismo en la lucha por revertir esta situación se vio reflejado en la legislación general y laboral, y fundamentalmente, en la vida cotidiana, donde fueron cambiando sus condiciones de vida, no exentas de contradicciones.

El nuevo estatus de la mujer y su incorporación al trabajo

En los estudios sociológicos de las décadas 1980/1990, la variable “mujer” ocupa un lugar destacado. Por un lado, se verifica una significativa heterogeneización² del trabajo, expresada también por la creciente incorporación de contingentes femeninos al mundo obrero; se incorporó al sector femenino y se excluyó a los más jóvenes y a los más viejos, por lo tanto, podemos inferir que, en términos generales, se produjo un proceso de mayor heterogeneización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora.

Según Helena Hirata, el 20% de las mujeres en Japón, en 1980, trabajaba a tiempo parcial y en condiciones precarias. Por otra parte, exceptuando algunos países como Suecia, Dinamarca y Finlandia, se observaron menores tasas de sindicalización en la población femenina. El sindicalismo encontró dificultades

¹ Ibidem. Marx cita la opinión de un fabricante: “Mr. E., fabricante, me informó que en sus telares mecánicos empleaba exclusivamente mujeres, dando preferencia a las casadas y sobre todo a las que tenían en casa una familia que vivía o dependía de su salario, pues éstas eran muchos más activas y celosas que las mujeres solteras; además, la necesidad de procurar a su familia el sustento las obligaba a trabajar con mayor ahínco. De este modo, las virtudes características de la mujer se invierten en perjuicio suyo: toda la pureza y la dulzura de su carácter se convierte en instrumento de tortura y esclavitud” (Ten Hours Factory Bill. The Speech of Lord Ashley, 15th march, Londres, 1844. P20).

² Antunes, Ricardo, *¿Adiós al trabajo?*, Cap.2: “Metamorfosis del trabajo”, Editorial Antídoto, 1999.

³ Tezanos, José Félix, “Transformaciones en la estructura de clases en la sociedad tecno-

para incorporar a las mujeres, a los empleados de oficina, a los que trabajan en sectores de servicios mercantiles, a los empleados de las pequeñas empresas y a los trabajadores de tiempo parcial.

La situación de la mujer en relación con su incorporación al trabajo puede sintetizarse del siguiente modo: en primer lugar, se constata una demanda social más general relacionada con su nuevo estatus, lo que da lugar a que una serie de funciones y tareas que antes eran realizadas por las mujeres, adquieran ahora una proyección organizativa diferente (comida, cuidado de niños y ancianos, cuidado de la casa, atenciones personales, etc.)³. De ahí la fuerte expansión de los sectores ocupacionales que tienen que ver con este tipo de tareas, en cierta conexión también con una mayor demanda de cuidados personales y de mejora de la calidad residencial. En concreto, según las proyecciones del *Bureau of Labor Statistics* de los Estados Unidos, de las veintisiete ocupaciones con una demanda más fuerte desde 1986 hasta el año 2000, un 36% de los puestos de trabajo previstos corresponden a actividades que pueden ser catalogadas como ocupaciones de sustitución del rol doméstico de la mujer.

Por otro lado, en su conjunto, la evidencia empírica disponible demuestra que durante la década del ochenta, el mayor volumen de nuevos empleos en los sectores no agrícolas ha sido ocupado por mujeres, produciéndose incluso reducciones en el número efectivo de empleos para hombres en países como Francia e Inglaterra, con proporciones muy bajas de incremento en Alemania, Suecia o Estados Unidos.

Si tenemos en cuenta que la generación de un buen número de empleos en el sector servicios ha sido estimulada indirectamente por la incorporación de la mujer al trabajo (con la expansión de los “trabajos de sustitución doméstica”), podría ocurrir que algunos países se estén aproximando ya a un punto de “saturación” de esta tendencia, lo que influirá en la desaceleración en el crecimiento del sector servicios.

En la Argentina, J. Schvarzer⁴ ha hecho la siguiente observación: “otra causa apreciable de la mayor oferta de trabajo fue la entrada de las mujeres en una proporción muy superior a la previa. La tasa de actividad femenina pasó del 27% al 40% en esa década, cambio que ‘explica’ las dos terceras partes del aumento de la tasa de actividad total. La mayor parte de las oferentes se

lógica avanzada”, *Revista de Debate político*, Fundación Sistema, 1992.

⁴ Schvarzer, J., “Implantación de un modelo económico. La experiencia argentina entre 1975 y 2000”, publicado por la Cátedra de Palomino: “Relaciones del trabajo”, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

⁵ Las cifras contienen problemas por razones metodológicas y sólo pueden tomarse como

concentró en el grupo de edad mayor a 45 años. Este cambio es sustancial, aunque una parte responde a las modificaciones ocurridas en la recopilación de los datos, cuyos resultados exageran el incremento real aunque no la tendencia observada”⁵.

Al comparar la PEA masculina con la femenina se ha registrado que ésta se incrementa tanto en los momentos depresivos (para completar ingresos familiares) como en los de expansión del ciclo económico (atraída por el crecimiento y las expectativas favorables).

La desigualdad en el empleo es un hecho registrable en muchos documentos. Elegimos este texto de la OIT⁶, pues a la vez que describe la problemática realiza sugerencias para superarla:

“Para las mujeres, la enseñanza y la formación pueden desempeñar una función capital al permitirles aprovechar las oportunidades que ofrece el cambio económico mundial y salvar el obstáculo de la desigualdad en el mundo del empleo. Como son hoy en día el grueso de la nueva población activa disponible en muchos países, la eficacia de los sistemas de formación en lo que se refiere a satisfacer mejor sus necesidades es indispensable para crear una población activa nacional competitiva y promover *la igualdad de oportunidades*”.

“Es imprescindible tener muy presentes las obligaciones familiares que repercuten en el trabajo y la formación de las mujeres. La disponibilidad de guarderías y de otros servicios familiares permite a las mujeres dedicar su tiempo y su energía a la adquisición de calificaciones; y al facilitar su permanencia en el mercado de trabajo, la formación les resulta más atractiva”.

“Las oportunidades de formación de por vida, al margen de la empresa, pueden ayudar a las mujeres a esquivar la celada de una calificación baja, debida a la segregación imperante en los puestos mal pagados del mercado de trabajo. El establecimiento de una certificación de las calificaciones reconocida en el plano nacional puede ser especialmente fecundo para mantener el valor de las calificaciones en el caso de las mujeres que tienen que *entrar y salir de la población activa por motivos familiares*.

“La legislación contra la discriminación, los programas de promoción de la igualdad de oportunidades y las medidas de discriminación positiva pueden contribuir poderosamente a obviar las prácticas que privan a las mujeres de la igualdad de acceso a la formación en la empresa e impiden la plena utilización de sus calificaciones.

indicadores de tendencia, dado que no se dispone de elaboraciones adecuadas de los resultados del censo 1991.

⁶ Informe sobre el empleo en el mundo: “Adaptación de la formación a la nueva situación”, OIT 3, 1998-99.

⁷ Op.cit.

⁸ Op. cit.

“Procede muy especialmente mejorar el acceso de las mujeres a la formación en ciertas profesiones fundamentales, como son las tecnologías de la información y de la comunicación, que constituyen la base de muchas industrias dinámicas y de crecimiento rápido, en las cuales no abundan las mujeres. Se debería promover la formación económica y financiera de la mujer, para incitarla a montar y dirigir empresas. Por último, es imprescindible un mayor acceso a la formación técnica y administrativa en la propia empresa, para que las mujeres pasen a ocupar puestos más importantes y de mayor responsabilidad.

“Los servicios de empleo deben velar porque una política laboral activa no excluya a las mujeres de los programas de formación o de readaptación profesional destinados a los desempleados. Se ha observado una desigualdad muy pronunciada en el acceso de las mujeres desempleadas a la formación en muchas economías en transición, en las cuales suponen una proporción excesiva de los trabajadores despedidos a causa de la supresión de los puestos de trabajo”.

Asimismo, la OIT ha hecho un análisis sobre los rasgos predominantes en la industria de la alimentación en las décadas que nos ocupan, y ha propuesto sugerencias particulares para las mujeres que trabajan en la misma, tema que desarrollamos en otro capítulo de este libro.

Nuevas tecnologías y división sexual del trabajo

Resulta relevante para comprender el proceso de trabajo y la inserción de la mujer, en el período en que se han desarrollado nuevas tecnologías, conocer cómo fue ese proceso en diferentes países.

A partir de investigaciones realizadas en este terreno, H. Hirata y D.Kergoat⁷ afirman: “Una comparación del material de las encuestas sobre las nuevas tecnologías y la división sexual del trabajo, realizadas en Europa (...) nos permite concluir que las innovaciones tecnológicas en Europa provocan acciones de formación y de recalificación, aunque limitadas a ciertos sectores o puestos de trabajo, que no se observan casi nunca en los países llamados subdesarrollados del continente latinoamericano (...)”.

Acerca de la división sexual del trabajo, las mismas autoras señalan que “(...) las mujeres obreras no sólo eran más explotadas que sus colegas masculinos, sino que lo eran de forma diferente, y aparecía muy pronto a quien quisiese observar que, por sí solo, el lugar en las relaciones de producción era incapaz de dar cuenta de la realidad, como tampoco el lugar ocupado en las relaciones de clase bastaba para comprender la autonomía de sus prácticas sociales. Para hacer esto, era necesario tomar en cuenta de manera sistemática el

⁹ Profesora auxiliar de Economía en la Graduate School of Public and International affairs,

hecho de que varones y mujeres componían grupos opuestos en las relaciones sociales, las relaciones sociales de sexo”⁸.

Las autoras registran una *inversión de tendencia*: entre 1968 y 1975, la proporción de mujeres en la industria había aumentado (habían provisto el 53% del aumento de la categoría “obreros”). Entre 1982 y 1989, decrece esta proporción (de 23,5% a 19% exactamente). Y este movimiento debe ponerse en relación con el hecho de que, paralelamente, el número de mujeres activas aumentó regularmente. En el comienzo de la década del noventa, es necesario pensar simultáneamente en términos de proceso de creciente masculinización del sector industrial y de redespigüe de la mano de obra femenina en el nivel de la sociedad global.

Factores que explican la segregación ocupacional

Sobre este tema, Katherine Terrel⁹, en su artículo “Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres”, señala que “la distribución de las mujeres en las distintas categorías ocupacionales es una determinante importante de la disparidad salarial en función del sexo, porque la concentración de mujeres en un número limitado de categorías contribuye a rebajar los salarios en ellas. De ahí la necesidad de comprender claramente la razón de que tantas ocupaciones estén ‘reservadas’ a los hombres, para poder explicar la situación inferior de la mujer en el mercado de trabajo urbano. ¿A qué se debe esa pauta de segregación ocupacional y qué factores tienen que tomar en consideración los responsables políticos con objeto de cambiarla? Para poder contestar esta pregunta, es preciso tener presentes los costos y los beneficios, considerándolos desde los puntos de vista de los trabajadores y de los empleadores, o sea, en las vertientes de la oferta y la demanda del mercado (...). Desde la oferta al intentar indagar las causas de que los salarios femeninos sean más bajos, y de la desigualdad de su distribución entre las ocupaciones, se parte a menudo del principio de que los costos de oportunidad de las tareas caseras tienden a limitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como el volumen de capital humano (instrucción) que invierten con esos fines. Se afirma esencialmente que pensando en la maternidad y en la crianza de los hijos, las mujeres invierten menos en educación y escogen ocupaciones compatibles con tales cometidos, esto es, que no las obliguen a trabajar horas

de la Universidad de Pittsburgh. Trabajo publicado en la *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 112, N°1, 1993.

¹⁰ *Ibidem*, pág. 145.

¹¹ División genérica del trabajo.

extraordinarias, a viajar, a dedicar mucho tiempo a la formación, etc., o que sancionen su poco apego al trabajo (...). Desde el punto de vista de la demanda, la concentración de las mujeres en unas pocas ocupaciones significa que su curva de oferta de trabajo en esas categorías se inclina hacia la derecha más de lo normal. Al aumentar la oferta de mano de obra en esas categorías es normal encontrar empleadores que ofrezcan salarios más bajos, ya sea a los hombres y a las mujeres, en cuyo caso no habrá una discriminación manifiesta en función del sexo, o bien únicamente a las mujeres, lo cual sí constituirá una discriminación. Será preciso indagar entonces si los empleadores, por el motivo que sea, tienden a colocar a las mujeres en ciertas ocupaciones, provocando con ello un fenómeno de 'hacinamiento' (...). Los empleadores aseguran que el embarazo, el alumbramiento y la crianza de los hijos pequeños implican varios costos directos e indirectos para ellos. Son renuentes a contratar mujeres por considerar que son menos productivas durante el embarazo; no quieren afrontar el problema de tener que sustituirlas durante la licencia por maternidad, para evitar discontinuidades; temen que las mujeres no vuelvan a trabajar después de dar a luz, etc. Además de los costos derivados de una productividad más baja, hay también costos monetarios, impuestos habitualmente por el Estado en forma de una legislación laboral de carácter protector”.

Diferencias salariales entre hombres y mujeres

Si nos remitimos a la experiencia internacional, constatamos que “en cuanto a la diferencia entre salarios masculinos y femeninos en la industria, tiende a reducirse muy lentamente. En cada nivel de calificación, los obreros varones están mejor remunerados y la diferencia se profundiza con la calificación: en el nivel 1, los hombres perciben 13% más que las mujeres, contra 22% en el nivel 7 (el más alto)”¹⁰.

Este tema no es tomado en cuenta por los sindicatos, pues éstos continúan pensando en una clase obrera masculina y las diferencias de sexo son concebidas como especificidades y no como una división fundamental que estructura en su constitución a la clase obrera.

Es significativo el aporte en este tema de Marta Roldán cuando en su tesis dice: “El argumento principal es que la DGT¹¹ y el cambio tecnológico analizado, generalmente la incorporación de NTI¹², no debe ser visto únicamente como medio por el que la empresa busca descalificar y controlar a la clase obrera indiferenciada, general, sino que también –y fundamentalmente– los intereses del género masculino ejercen una influencia propia en la lucha por el

¹² Nueva tecnología informatizada.

control en la esfera productiva, reflejando las desigualdades y antagonismos de la DGT más amplia, en la esfera societal extrafabril (...)¹³

¹³ Op. cit.

6. LAS RELACIONES DE GÉNERO EN UNA EMPRESA DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN EN LA DÉCADA DE 1990 EN LA ARGENTINA (CASO T.)¹

El texto que se presenta a continuación es el resultado de un estudio de caso que forma parte de mi tesis de Maestría sobre el trabajo de las mujeres. Es en la empresa T. donde relevamos el tipo de tareas prescriptas, el lugar que ocupan en la organización, las relaciones con sus pares varones. Temporalmente se ubica en la década de 1990, y primeramente se realiza una caracterización de la política económica y la legislación laboral en nuestro país. El marco teórico incluye la perspectiva de la división sexual del trabajo, que analiza las contradicciones de clase y de género.

En primer lugar entonces, caracterizamos el *contexto macroeconómico*, que fue determinante para las políticas de la empresa estudiada y porque consideramos que tuvo efectos sociales en toda la población. Sólo después nos enfocamos en las particularidades de las relaciones establecidas dentro de la empresa.

“Entre 1980² y 1990³ se observó una performance poco alentadora de los principales indicadores económicos con un alto costo social en el proceso de

¹ Derechos de autor. Expediente número 310199

² Kosacoff, Bernardo, *La industria argentina, un proceso de reestructuración desarticulada*, editado por la Cátedra del Prof. Palomino – Facultad de Ciencias Sociales - UBA

³ La publicación Tendencias Económicas -Anuario 1991- analiza este período señalando que a “fines de los '80 se unió un ciclo de endeudamiento externo del país al amparo de una situación de liquidez en el orden mundial, sin un desarrollo de la capacidad exportadora ni un crecimiento importante de la inversión interna. De este modo al desatarse tiempo después la crisis financiera internacional y cerrarse el circuito del crédito, la economía argentina se vio obligada a un violento ajuste que por las condiciones antes indicada tiene un carácter clásico. En efecto la transferencia de recursos al exterior para afrontar el pago de la deuda externa lleva a una reducción de las importaciones para liberar un mayor saldo comercial. El ajuste como tal obligó a revertir el período anterior de atraso de tipo de cambio y de apertura de la economía, dando lugar a una era de devaluaciones, restricciones a la importación, así como a medidas de fomento y subsidios a la exportación no tradicional, aunque en este último terreno no se han obtenido resultados muy positivos (...). Luego de una secuencia de once años de crecimiento permanente del producto en 1964-74, se han verificado caídas del valor agregado en 1975-1976, 1978, 1981, 1982, 1985, 1988, 1989 y 1990. En los últimos dos años además se registraron tres picos hiperinflacionarios. Entre 1960 y 1989 el PBI registró un claro estancamiento con una tasa de aumento del 1,3% anual acumulativo.

ajuste. Sólo las exportaciones tienen un signo de crecimiento del 78% entre 1980 y 1990. El resto de los indicadores evidencian el profundo deterioro de la economía. El PBI disminuyó el 9,4%; el PBI industrial el 24%; el consumo el 15,8%; las importaciones un 58,9%; la inversión el 70,1%; el ingreso por habitante un 25%. A su vez la tasa de desocupación abierta se duplicó, el nivel de empleo manufacturero disminuyó en torno al 30% y el salario medio real industrial en 1990 fue un 24% más bajo que a inicios de la década. (...)

En el segundo semestre de 1989 en la Argentina se adoptaron medidas económicas con el objetivo de “efectuar primero progresivamente y luego de manera disruptiva, un severo proceso de ajuste estructural que buscaba una estabilidad de las principales variables macroeconómicas (...)”⁴.

El plan llamado “Bunge y Born” incluía medidas antiinflacionarias de contenido esencialmente fiscal y monetario (incremento masivo de las tarifas de servicios públicos, fuerte devaluación del Austral y restablecimiento de tasas y retenciones sobre las exportaciones tradicionales), junto con la estabilización “administrada” de precios y salarios.

Con la segunda gestión económica se sancionaron dos leyes: ley de Emergencia Económica y Social (23.696) y ley de Reforma del Estado (23.697).

Se redefinieron las relaciones entre el sector público y el privado; se decidió la privatización acelerada de la inmensa mayoría de las empresas de propiedad del Estado nacional, delimitando expresamente el orden de prioridad en que se debían privatizar y las condiciones del proceso licitatorio; se estableció la brusca apertura de la economía, eliminando o reduciendo las tarifas aduaneras y las restricciones no arancelarias, y se fijaron las pautas para comenzar una profunda reforma fiscal.

Si se las compara con la situación anterior, las nuevas medidas de política económica tuvieron un contenido cada vez más liberal, fueron menos directamente intervencionistas y otorgaron al mercado la función esencial en cuanto a la fijación de precios y a la delimitación de las cantidades de bienes y servicios ofrecidos y demandados.

En 1990, el ministro de economía Erman González adoptó el “Plan Bonex” para hacer frente a la creciente deuda interna y frenar la inflación mediante la reducción de liquidez, inmovilizando de facto, en las instituciones financieras, todos los depósitos a plazo fijo.

En 1991, el ministro de economía Domingo F. Cavallo elaboró un plan económico llamado de “Convertibilidad”, que se instauró el 1° de abril de ese año.

Entre los fundamentos de este plan, su autor destaca: “el tema institucio-
⁴ Documento PIETTE. Op.cit.

nal, el tema de las reglas de juego, el marco que se crea para que *el capitalismo esté al servicio de la gente*, es un tema fundamental. De allí mi énfasis en la reorganización económica y social del país. La normatividad para un mejor juego económico va más allá de las políticas económicas coyunturales”.

El contexto económico internacional a comienzos de la década de los noventa se caracterizaba por:

- facilidad para acceder al mercado internacional de capitales, pues habían caído las tasas de interés en los países capitalistas occidentales y existía disponibilidad de capitales privados para desplazarse hacia las “nuevas economías emergentes” bajo las formas de inversión directa y de portafolio.
- la globalización del comercio y de las finanzas, la desregulación de los mercados y la utilización de las nuevas tecnologías en materia de telecomunicaciones, que abrieron nuevas posibilidades para la expansión de las empresas internacionales, penetrando así en nuevos mercados.
- el ingreso masivo de capitales estimulado por el “plan de convertibilidad” contribuyó a presionar hacia abajo las tasas de interés locales del crédito para el consumo, generando medios de crédito que estimularon la demanda de bienes de consumo y de inversión, con rápidos efectos positivos sobre la producción.

Existen distintas posturas que intentan explicar y evaluar el Plan de Convertibilidad. Por ejemplo, en un “*Cavallo*” de patas cortas⁶, podemos leer los argumentos en los que se apoya Gastiazoro para cuestionar el plan: “El nuevo Plan Cavallo consiste, básicamente, en atar por una ley el valor del austral, o la nueva moneda que se cree, al valor del dólar. Trata de fomentar el *mito jurídico* de que son las leyes las que cambian la realidad y no al revés; que en todo caso la ley sirve para normar una realidad existente: para dar un marco jurídico a relaciones preexistentes. Esto es cierto respecto de la dolarización. Pero de ahí a acabar con la inflación. Como dice el común: si fuera tan fácil, ¿por qué no lo hizo alguien antes? Además, como decimos, la dolarización o conversión de derecho, ya no de hecho, del dólar en segunda moneda, no hace sino amarrarnos más aún al atraso y la dependencia, es decir, que mantiene y profundiza las causas de fondo de la inflación”.

La supervivencia del latifundio es una de las fuentes básicas de la inflación en nuestro país. “Por un lado, impone un límite a la ampliación de la oferta agropecuaria y, por el otro, a través de la exigencia de la renta terrateniente,

⁶ Gastiazoro, Eugenio, “Ante la crisis financiera”, Revista *Política y Teoría*, N°31, abril / julio de 1995.

absorbe el grueso del excedente del esfuerzo productivo, que es derivado de la especulación, cuando no se va directamente del país. También operan en el mismo sentido los beneficios extraordinarios del capital monopolista y usurario, interno e internacional, aunque en particular, respecto de la industria, Cavallo piensa reducirlos con la ‘apertura’. Claro que con esta ‘cura de la enfermedad’ corre el peligro de matar al paciente, al ser una apertura indiscriminada que, en lugar de expandir la oferta externa, agrava la dependencia global de nuestra economía respecto del imperialismo”, concluye Gastiazoro.

El fracaso del plan es un hecho innegable: la moneda fue devaluada, se congelaron los depósitos bancarios, la importación quedó objetivamente limitada y todas las esperanzas están puestas en la exportación y la exigencia del FMI de pagar la deuda; los salarios siguen congelados, millones de desocupados y hambrientos protestan contra este genocidio social, y miles deambulan por las calles buscando algo para comer. El Plan “Jefas y Jefes de Hogar”, aplicado a partir del año 2002, es sólo un paliativo. En tanto, continúa el debate acerca del significado de la crisis actual y sobre cómo salir de ella.

En un análisis publicado por el diario *Clarín*, el periodista Daniel Muchnik⁷ registra que “entre enero y agosto pasado hubo siete sectores que ofrecieron dinamismo: aceite y subproductos, aluminio primario, materias plásticas y caucho sintético; acero crudo, neumáticos, productos químicos básicos y azúcar. La razón del crecimiento en la mayoría de los casos fueron las exportaciones merced a la devaluación. La devaluación no ha mostrado las ventajas que pregonaron sus defensores. Quizás porque es la estructura económica la que no funciona. Y, por sobre todas las cosas, después de treinta años de despreñar y marginar el aparato productivo nacional, el país no se decide a concretar un Proyecto Industrial coherente y sostenido, nadie se ha ocupado de moldear una meta, un horizonte productivo”.

Los cambios en la oferta de trabajo

Desde la adopción del plan de convertibilidad hasta mediados de 1994 jugaron efectivamente tanto el “efecto llamado”⁸ como el “el trabajador adicional”⁹.

Se produjo un fuerte crecimiento de la PEA femenina: entre 1990 y 1995, alcanzó los 7 puntos. Dentro de los motivos del aumento de la participación femenina, se destacan los cambios culturales de la última década, “asociado a cambios de estrategias familiares en las cuales la salida laboral de la mujer está determinada por el deterioro de los ingresos del hogar” (INDEC, 2000) (...). La evolución de los niveles de actividad entre 1991 y 1997 en los aglomerados

⁷ Muchnik, Daniel, “La verdadera causa de la recesión”, *Clarín*, 27/10/02.

⁸ “El ‘efecto llamado’ o ‘efecto ingresos’ se manifestó con mayor fuerza en los momentos

urbanos del país muestra un importante aumento en la actividad femenina. Las mujeres pasaron de una tasa del 37,3% al 41,6%, hecho que se manifiesta en todas las edades, pero con mucha mayor fuerza entre las mujeres de 50 a 59 años que pasaron de una tasa del 35% a otra de casi 47% (...).

El cambio en 1997 se manifiesta un aumento de la actividad de las mujeres independientemente de la situación ocupacional del jefe de hogar.

Existe una relación entre las mujeres con hijos y el nivel de ocupación, es así como se ha observado que “el descenso de la actividad, el aumento de la desocupación en función del número de menores en el hogar sugieren que la discriminación laboral de las mujeres que podría atribuirse a este factor es más acentuada en lo que respecta a la contratación en sí que en lo relativo a la calidad del empleo”.

Analizando la inserción ocupacional, según datos de 1997¹⁰, se concluye que las principales ramas de actividad económica en que se insertan las mujeres urbanas son, en primer lugar y con proporciones similares, el servicio doméstico y el comercio, restaurantes y hoteles, que concentran en conjunto a casi el 40% del total de mujeres. Luego los servicios sociales y de salud y la enseñanza, absorben alrededor del 30% (...).

Sólo el 11,5% de las mujeres se inserta en la actividad industrial frente a un cuarto del total de los ocupados varones.

Siguiendo las tendencias características de la estructura ocupacional en su conjunto, tanto las mujeres como los varones ocupados de los centros urbanos se concentran fuertemente en las tareas operativas y en las no calificadas. No obstante mientras la mayor parte de los varones (54%) lo hace en tareas operativas entre las

de expansión del ciclo (...). La expansión económica por sí misma atrae hacia el mercado de trabajo a personas que no estaban empleadas y hasta ese momento formaban parte de la población económicamente inactiva, o se habían retirado del mercado de trabajo, desalentados por una búsqueda infructuosa; esto sucedía cuando aquellas percibían ciertas señales del mercado: había una situación económica más favorable, se creaban empleos, se podía acceder fácilmente a los mismos y por consiguiente había posibilidad de incrementar los ingresos familiares”, Neffa, Panigo, Pérez y Battistini; op. cit.

⁹ El ‘efecto sustitución’ o ‘efecto trabajador adicional’ opera de la siguiente manera: ante la situación de desempleo que afecta a un miembro de la familia, o la disminución de los ingresos, el desempleado comienza a buscar activamente empleo, algunas personas de la familia buscan un segundo empleo o hacer horas extraordinarias y otros miembros de la familia (que estaban en la categoría de inactivos) salen a buscar trabajo. Este efecto combinado juega más netamente en momentos recesivos del ciclo económico. El resultado, en términos de la condición de actividad, es un incremento al mismo tiempo de la PEA y de la desocupación. Esa decisión de que un cónyuge o los hijos ingresen en el mercado de trabajo es a menudo una decisión familiar”. Op. cit.

¹⁰ Situación de la mujer en la Argentina – 1 – Serie Análisis social – INICEF – INDEC. Año 2000.

¹¹ Op. cit.

¹² En el Censo industrial de 1985 – INDEC - “El relevamiento permite observar que

mujeres sucede lo inverso, el 40% tiene ocupaciones no calificadas.

También tuvo lugar un proceso migratorio internacional de trabajadores con el fin de subsistir y ahorrar para ayudar a sus familias o para instalarse en el país. Muchos de ellos trabajaron sin estar registrados formalmente.

Asimismo se ha producido una migración desde las ciudades más pequeñas a las más grandes: “Esto explica en parte que en el GBA y en las grandes capitales de provincia, las tasas de desocupación sean a veces superiores al promedio de los aglomerados urbanos del país, donde por el contrario la tasa de crecimiento demográfico es más elevada”¹¹.

En materia previsional, se promovió, en ocasión de las privatizaciones, el retiro voluntario y más tarde las jubilaciones anticipadas, o se modificaron las normas referentes a la edad máxima para acceder al sistema jubilatorio. Muchos de los que se jubilaron volvieron a emplearse en calidad de asalariados, incluso en el sector público, con la condición de que hicieran un aporte adicional al Fondo Nacional del Empleo (ley 24.347).

Una de las conclusiones de los autores citados es que desde que se manifestó en Argentina la crisis del régimen de acumulación inherente al modelo de industrialización sustitutiva de importaciones, la población económicamente activa (PEA) creció a un ritmo más fuerte que la demanda pero lo hizo sin adecuarse totalmente a las necesidades del sistema productivo en materia de calificaciones.

Década de 1990: desocupación masiva

Hasta 1984¹², se señala en Tendencias Económicas (anuario 1990) los períodos de reducción en el nivel de actividad económica que se caracterizó por descensos significativos en los salarios reales, en presencia de tasas de desempleo relativamente bajas, no superiores al 5% de la fuerza laboral. Desde entonces se aprecia un persistente deterioro de los ingresos reales y también una tendencia creciente al desempleo estructural, ya que las actividades productivas no sólo han dejado de absorber el crecimiento de la fuerza laboral, sino que han venido expulsando mano de obra a raíz del estancamiento.

“La explicación oficial¹³ ante la creciente tasa de desocupación en los inicios del Plan de Convertibilidad estaba centrada en que la tasa de participación de la población en el mercado laboral –tasa de actividad o PEA– había aumentado

mientras el empleo asalariado fue levemente superior al de 1973 (año para el cual se cuenta con cifras del censo anterior) hubo un comportamiento diferenciado según la magnitud de los establecimientos manufactureros. Así, por ejemplo, la reducción de mano de obra verificada en los establecimientos de mayor magnitud fue compensada por el incremento de empleo en los

sensiblemente y esto ocurría porque la gente percibía que había oportunidades laborales atractivas y salía a buscar empleo. La idea era que a pesar de la creciente tasa de desempleo, la economía seguía creciendo y creando puestos de trabajo.

Desde esta perspectiva es que se implementan medidas de política de empleo destinadas principalmente a reducir los costos de contratación de mano de obra por parte de las empresas y tendientes a mejorar la articulación entre la oferta y la demanda de trabajo, pero siempre focalizando el problema por el lado de la oferta y no de la demanda de trabajo.

Sin embargo, a partir de 1994, la tasa de desocupación continúa su tendencia creciente pero ya en forma conjunta con una destrucción neta de puestos de trabajo y con una considerable caída en los niveles de producción y consumo (...)"

Políticas públicas

Con el fin de aliviar la situación que padecen los desempleados, se implementaron incentivos legales y políticas públicas de empleo. Los incentivos legales están expresados en la ley 24.013 - ley Nacional de Empleo¹⁴.

Además se señalan programas de diverso tipo. En la ley 25.013 de Reforma Laboral¹⁵ se introduce el Contrato de Trabajo de Aprendizaje y el de Pasantía.

Los programas de emergencia laboral y para la mujer

Los programas de emergencia ocupacional fueron concebidos también en el marco de la ley Nacional de Empleo 24.013¹⁶.

El Programa de Emergencia Laboral (PEL) está destinado a afrontar situaciones locales transitorias de emergencia ocupacional¹⁷.

establecimientos fabriles de pequeña y mediana dimensión.

Un análisis por división de actividad, refleja que durante 1984 el sector dedicado a la fabricación de sustancias químicas y de productos químicos derivados del petróleo y del carbón, de caucho y de plástico estuvo a la cabeza del valor de la producción global con 26,7% del total, desplazando de ese primer puesto a los productos alimenticios, bebidas y tabaco que, en 1973, absorbía el 26,9% de la producción".

¹³ Op. cit.

¹⁴ Sancionada el 13/11/91.

¹⁵ Sancionada el 2/9/98.

¹⁶ Sancionada en el año 1991.

¹⁷ Resolución 23 (30/12/99) basada en la resolución MTYSS N°488/98 por la cual se creó

Dicha política se fue implementando por medio de distintas resoluciones del MTYSS. En una de ellas se establece que “será objeto del Programa la realización de obras o servicios a la comunidad para lo cual el organismo solicitante deberá diseñar UNO (1) o más proyectos, el/los que será/n evaluado/s por técnicos de la Secretaría de Empleo teniendo en cuenta la viabilidad técnica, económica y social como la pertinencia de la obra o servicio respecto de la situación de emergencia social/laboral alegada”.

En todas las resoluciones hay un reconocimiento de la falta de trabajo –lo cual constituye la principal causa de pobreza en nuestro país–, así como de los bajos niveles de representación femenina, de la necesidad de promover su incorporación al trabajo, su formación profesional y el aumento de su empleabilidad.

El objetivo que orienta los programas es aumentar la calidad de vida, proponiendo la capacitación orientada al “desarrollo de competencias básicas para favorecer la asimilación de los contenidos específicos de las actividades a desarrollar y para lograr una nivelación entre las/os beneficiarios/as optimizando el trabajo grupal”¹⁸.

En lo que respecta a las mujeres en particular, se proyecta “dar continuidad a las acciones destinadas a fomentar sus oportunidades de empleo y capacitación laboral”¹⁹, y “brindar capacitación en temas de género que contribuyan al desarrollo de las aptitudes particulares y sociales de las mujeres”²⁰.

Este sector de la población está ubicado dentro de la población inactiva, es decir que “no está presente en el mundo del trabajo remunerado, y comprende todas las personas que, por su edad, su situación y/o su decisión están fuera del mercado de trabajo”²¹.

Las dificultades predominantes de este sector son varias:

- precariedad de la vivienda;
- bajo nivel educativo;
- falta de acceso a métodos anticonceptivos;
- falta de acceso a jardines maternos.

la Subcoordinación de Seguimiento y Fiscalización (SUSEFI).

¹⁸ Res. 11 (febrero/00).

¹⁹ Res. 136 (marzo/99).

²⁰ Res. 11.

²¹ Neffa (coord.), Panigo, Demián y Pérez, Pablo, *Actividad, empleo y desempleo*, CEIL-PIETTE-CONICET, febrero/2000.

²² “Son todas las tareas domésticas que implican el mantenimiento diario de la familia, la transformación de los insumos en valores de uso consumidos por la familia para su subsistencia

En líneas generales, la experiencia laboral de las mujeres consiste principalmente en el trabajo doméstico²² en sus propios hogares y/o como empleadas domésticas. A esto hay que sumarle la situación de las mujeres golpeadas por sus parejas, como también el hecho de que muchas veces las propias parejas les prohíben a las mujeres salir a trabajar.

Mi experiencia como coordinadora²³ de uno de estos programas, el de Reparaciones de Libros y Revistas me permite *concluir* que con estos planes:

- No se logra mejorar la calidad de vida.
- No se logra la adquisición de un oficio si no existe una verdadera salida laboral donde las personas se desarrollen, consoliden los conocimientos adquiridos y continúen formándose.
- No se logra aumentar la representación femenina en el mercado laboral.

Los discursos y los escritos resultan invalidados por la práctica, así como quedó al desnudo la inoperancia de los ministerios y organismos especiales, tal es el caso de la Secretaría de la Mujer. Esta política del “remiendo”, sólo sirve para calmar las situaciones coyunturales.

En lo referente al rol de la mujer, se puede observar que se continúan fomentando los roles tradicionales, al proponer programas como el de comedores o atención de niños. De este modo se contradicen en la práctica los objetivos esbozados en las resoluciones, los cuales postulan la promoción de roles no tradicionales.

En el pago de estos planes –\$120.00 contra los \$160.00 ó \$200.00 que se destinan a los varones– también queda reflejado el valor que se le adjudica al trabajo de las mujeres.

La calidad del empleo en la década de 1990

Los datos que fueron recogidos por la EPH para 1999 muestran que junto con el aumento en la desocupación se han creado puestos de trabajo en el (alimentación, ropa, etc.) y la producción y procreación de la fuerza de trabajo. Producción no sólo biológica sino preparación en valores de orden, disciplina, respeto jerárquico, laboriosidad. con patrones de estratificación social para obtener “buenos trabajadores”; y que tienen generalmente como único responsable a la mujer. Las tareas del ama de casa son un trabajo que, según estudios, insume un promedio de 70 a 75 horas semanales”. Revista *Política y Teoría*, N°22, Nov./91.

²³ Escuela N°10, Distrito Escolar N° 14, dependiente de la Secretaría de Educación de la Ciudad de Buenos Aires.

²⁴ Op. cit.

²⁵ El traspaso de los paquetes de control de Terrabussi y Bagley (propiedad de familias

sector privado; “pero estos puestos de trabajo en su gran mayoría no cumplen la legislación laboral vigente, evaden las contribuciones a los seguros, a las jubilaciones y a los impuestos en general, y se trata de empleos menos estables, con ingresos bajos, con reducida representación sindical y pocas posibilidades de capacitación. Son los que comúnmente se denominan puestos ‘en negro’ o empleo no registrado (...).

Se observan dos grupos de trabajadores que actúan en sentido inverso sobre el número de horas trabajadas y que han evolucionado notablemente durante los noventa: los que trabajan jornadas menores a 30 horas semanales y aquéllos que se encuentran sobrecapados con jornadas excesivamente largas (más de 61 horas semanales)”²⁴.

Otro fenómeno que se produjo fue la *desnacionalización de la industria*, las empresas extranjeras se vieron beneficiadas al producirse tanto la eliminación de los registros de inversión extranjera, como la supresión de barreras a la entrada de esos capitales en áreas hasta entonces vedadas o restringidas, desde los servicios públicos hasta en la actividad financiera. Dice Schvarzer en la obra citada que, “esos cambios no fueron bien advertidos al comienzo ni por los agentes locales ni por los externos. La simple experiencia fue mostrando la nueva situación del mercado local. Entre las primeras en descubrir el fenómeno figuran varias de las mayores y más tradicionales empresas alimentarias locales, que se encontraron de pronto ante la amenaza potencial de la competencia externa”²⁵.

“La participación de las empresas formalmente reconocidas como extranjeras²⁶ entre las 200 principales representaba en 1993 el 43,8% del total, ascendiendo en 1998 al 69,2% de ese total, y se acentuó notoriamente en estos dos últimos años. Mientras en 1993 las empresas reconocidas como de capital nacional y las asociaciones de éstas con empresas extranjeras generaban el 50,7% del valor de estas grandes industrias, en 1997 ese porcentaje se había reducido al 31%, del cual sólo un 20% corresponde a empresas de capital nacional. En alimentos, bebidas y tabaco, las empresas extranjeras acrecientan su participación del 55,3% al 65,8%; en combustibles, químicos y plásticos, tradicionales, una de las cuales había presidido la Unión Industrial Argentina) a empresas multinacionales no fue un caso aislado, sino la definición de un camino que habrían de recorrer otros grupos en los años siguientes. En ambos casos se observó una expresión particular del llamado “efecto riqueza”. Los precios en dólares de esas empresas eran varias veces superiores a los calculados en la década del ochenta, debido a la valorización del peso. Por esa razón, sus propietarios descubrían que podían obtener una cifra impensable en otro momento, más aún, una posible negativa a vender implicaría el riesgo de perder esa oportunidad si, por alguna razón, se volvía a modificar el tipo de cambio del peso frente al dólar.

²⁶ Dávila; op.cit., pág. 45.

²⁸ La unidad censal del Censo Nacional Económico 1994 ha sido, en general, el **local**.

²⁹ Local: definido como todo espacio físico aislado o separado de otros, que fue utilizado

pasan del 54,4% al 85,1%; en maquinarias, equipos y vehículos, del 68,9% al 82,5%, y así sucede en todas las ramas fundamentales de la industria”.

En los datos expuestos en el párrafo anterior, vemos un proceso de concentración de la producción: las tres ramas de mayor monto de ventas (alimentos y bebidas, productos químicos y automotores) concentran, en 1997, el 77% de las ventas industriales totales, cuando en 1991 participaban con el 65%.

Extranjerización²⁷ de la cúpula empresarial. Porcentaje de participación en el PBI generando por las 500 firmas de mayor tamaño.

1993-2000

Fuente: ACSON y INDI

Empresas locales	38%	17%	-55.3
Asociaciones (entre capitales locales y transnacionales)	30%	10%	-66.6
Empresas extranjeras	32%	73%	+128.1
Total	100 %	100 %	

capital extranjero es mayor al 10% y menor al 50%.

Empresas extranjeras: aquéllas con participación superior al 50% de las acciones en manos de capitales extranjeros.

Incluye a las empresas que actúan en la construcción, el comercio, el transporte y otros servicios.

En la *producción de galletitas* en esta década como podemos ver en el censo económico de 1994, se registraron 162 unidades censales²⁸ de empresas de galletitas. De un total de 13.327 puestos de trabajo ocupados, 13.084 correspondían a asalariados y 243 a no asalariados.

Por otra parte, en el marco general de ocupación, cuyos datos son proporcionados por el INDEC, el sindicato informa que en el año 1993 tenían 12.000 afiliados y que, cuando se hizo el estudio, la cifra alcanzaba a 5.000. El 80% de los afiliados pertenecen a la CTA, *Shock distributivo, autonomía nacional y democratización*, noviembre de 2002, Editado por Página 12.

de los/as trabajadores/as son afiliados/as al sindicato.

La disminución de empresas no se dio en la misma proporción, pues muchas de ellas perdieron solamente locales²⁹.

En la industria de la alimentación durante la década de 1990 en el orden nacional se produjeron cambios en cuanto a la estructura de las empresas, la tecnología y el empleo.

La producción de galletitas se realizaba en 178 establecimientos en todo el país, que daban empleo a 14.000 personas³⁰. Actualmente, más del 50% de las plantas productoras de galletitas se encuentran en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires. Su localización se relaciona con la distribución de la industria molinera y la producción de trigo.

En la década de 1990, las empresas dedicadas a la fabricación de galletitas modificaron su estructura.

A partir de la estabilidad que generó el Plan de Convertibilidad y la incursión de empresas multinacionales en las firmas líderes, el mercado recibió una alta dosis de modernización. Comenzaron a emplearse nuevas tecnologías, se desarrollaron nuevas variedades y también se produjeron cambios en materia de comunicaciones y publicidad.

El proceso de trabajo

En la empresa estudiada el análisis del *proceso de trabajo* se centra en la descripción de dos secciones³¹ de la planta de la empresa donde, según el paradigma de la división social y técnica del trabajo, se llevan a cabo tareas denominadas de ejecución. Algunas de estas tareas, que consisten principalmente en control y supervisión del proceso productivo, están totalmente automatizadas³²; es decir que el proceso de trabajo se basa fundamentalmente en la generación, procesamiento, transmisión y control de la información para producir y distribuir los bienes y servicios.

En la década de 1990, se produjeron simultáneamente cambios *químicos* que favorecieron el procesamiento de la materia prima, la cual una vez adquiridas las propiedades de maduración, fermentación y estabilidad, pasa a otro sector. En la línea de producción se encuentra la máquina laminadora, que transforma la masa bruta e informe en una banda que estira y toma por una empresa para el desarrollo de actividades económicas durante el operativo censal. Censo Nacional Económico 1994, INDEC.

³⁰ Revista *Alimentos Argentinos*, N°5, dic. /97, Ministerio de Economía y Obras Públicas.

³¹ Elaboración y envasamiento.

³² El proceso de automatización también se ha llevado a cabo en otras áreas como se expresa en la Memoria y Balance del año 1993: "Continuando la política de inversiones correspon-

el tamaño de ancho y alto, justo para pasar por un troquelado y cortado que deposita en una cinta transportadora las galletitas crudas y las introduce en el horno a temperaturas adecuadas³³. El horno tiene alrededor de ochenta metros de largo. A través de una cinta transportadora, el producto llega a la sección envasamiento. Desaparece totalmente el *bolsero*³⁴, y se lo reemplaza por el transporte neumático, o bien por presión se soplan las harinas a través de la tolva de los camiones. Con la desaparición del transporte manual de las bolsas de harina desaparecen trastornos físicos como la lumbalgia, hernias y otras que son consecuencia de caídas.

Asimismo, con la introducción del scanner se aplica el código de barra y desaparece el puesto de trabajo de las operarias que ponían el sello con la fecha. Además, a través del sistema automatizado se realizan tareas que tienen que ver con el color, envasamiento y otros detalles.

Estos/as operarios/as trabajan con los instrumentos técnicos más modernos y mediante un sistema cooperativo. También existen puestos de trabajo no calificados, localizados en la sección Envasamiento.

El trabajo está organizado en tres turnos, de modo tal que se asegura un uso intensivo de los medios de producción. Es así como la empresa funciona las 24 horas, desde el día lunes hasta el sábado a las 22.00. Los turnos son fijos:

dientes a *disminuir los costos de distribución* se ha instalado un moderno sistema que permite efectuar en forma *totalmente automatizada la carga de los camiones de reparto*.

Con igual objetivo se ha contratado la construcción, llave en mano, de un depósito de pallets controlado en forma computarizada.

Objetivo primordial: la racionalización de los procesos con la finalidad de mejorar la productividad global de la empresa y como consecuencia disminuir costos”.

En 1992 “se suscribió con la firma Bauli S.P.A. de Italia, un contrato de transferencia de tecnología y utilización de manera comercial y un contrato para la instalación de una línea de producción siendo destinados a fábricas una gama de productos denominados ‘Pandoro’ (...) prevista la puesta para el mes de julio de 1993” Memoria y Balance de 1993.

³³ Estas tareas de *preparador de macrodosificación* las realiza el operario calificado, según el Convenio Colectivo de Trabajo.

Cobran adicionales:

“el operador de molienda de galletas secas o húmedas, percibirá adicional a operario calificado, por las horas en que esté desarrollando esta tarea; el amasador (de masas dulces, crackers, batidos y bizcochos), el maquinista de moldeadora, cortadora y depositadora de galletas crudas, y el hornero, sin perjuicio de la remuneración correspondiente al básico de su categoría, percibirá, además, un adicional equivalente al (50) cincuenta por ciento de la diferencia que exista entre el valor mínimo de su categoría y el valor mínimo de convenio correspondiente a la categoría de oficial general”.

³⁴ Carga y descarga de bolsas de harina: el trabajo lo hacían peones changarines que pertenecían a la empresa que hacía el transporte.

³⁵ Apreciación de una de nuestras entrevistadas.

³⁶ “Si una trabaja parada tendría que descansar 15 minutos cada 2 horas y si hay mucho

de 6.00 a 14.00, de 14.00 a 22.00 y de 22.00 a 6.00.

Por ejemplo, el turno mañana debe estar a las 6.00 en punto en la línea, pero tiene que marcar el reloj previamente. Cada operaria tiene una línea donde trabaja. Hasta el año 1994, había seis líneas.

Bajo la dirección de la firma N. se incorporaron nuevas líneas en la sección Envasamiento. Esto fue producto de la gran concentración que se dio en la planta de Pacheco al comprar C. R. V. C. y T. La incorporación de maquinarias “más rápidas y más completas”³⁵ trajo aparejada una reducción del personal.

Horarios reglamentarios, pausas, interrupciones

Estas tareas se realizaban durante ocho horas paradas/os³⁶, salvo las interrupciones para almorzar o ir al baño.

Las interrupciones para ir al baño, tomar agua o ir al comedor estaban programadas. Para dejar el puesto de trabajo había que pedir un reemplazo; por ejemplo, cuando una trabajadora necesitaba interrumpir su tarea podía ser reemplazada por otra trabajadora que desarma paquetes (defectuosos). Si no se respetaban las normas, podían ser sancionadas.

- 1) Los horarios para ir al baño se organizaban en dos turnos: el primero desde las 6.50 hasta las 8.30 y el otro desde las 12.00.
- 2) El horario de comedor empezaba a las 8.45 y duraba 35 minutos. Servían comida caliente. El o la trabajador/a que no deseaba comer comida caliente en ese horario podía canjear el vale por frutas (seis). Esto se realizaba en el horario de salida.

Para algunos trabajadores/as, ésta era la única comida del día, por lo tanto, estaban obligados a comer.

A las 12.00 iba al comedor el personal administrativo. Esta organización de los turnos se debía a la gran cantidad de personas que trabajaban en la empresa.

Los operarios trabajaban ocho horas diarias y sólo podían hacer cuatro horas extras.

El trabajo nocturno era retribuido con un adicional de \$ 100.00 por quincena. Hasta la sanción de la ley de Empleo³⁷, el trabajo nocturno de las mujeres estaba prohibido. Pero la empresa, violando la norma, contrataba también en ruido, rotar a donde no haya pues puede quedar sorda”, entrevista a obreras de T., Periódico *Hoy*, 2/3/88.

³⁷ El trabajo nocturno de las mujeres fue derogado por el art. 26 de la ley 24.013. Esta ley fue sancionada el 13/11/91 y publicada en el B.O.17/12/91.

este horario.

Composición del personal de la planta

Los requisitos exigidos para el ingreso a la empresa fueron variando: hasta 1995 se entraba con escolaridad primaria y no había que declarar el nivel secundario cursado y aprobado. Las mujeres tenían que ocultar su condición de madres. Por lo tanto, después de estar efectivizadas, traían la partida de nacimiento de sus hijos/as.

La firma N. comenzó a exigir escolaridad de nivel secundario y preferentemente haber tenido experiencia en alguna empresa de la alimentación. Actualmente, la firma K. F. pide el título secundario completo con el analítico y estudios de PC.

Según María Rosario³⁸, el cambio en el perfil del operario/a para ingresar a la empresa se debe principalmente a la gran desocupación que existía en el país.

Condiciones generales de trabajo

Los trabajadores/as de esta empresa están amparados por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 244/94, al cual ya se hiciera referencia. Su filosofía³⁹ consiste en que los empresarios y los trabajadores “compartan” modificar las relaciones laborales para “adecuarlas” a las condiciones de competitividad. Ello implica aumentar la productividad, o sea, aumentar la cantidad de productos en un determinado período. La división de categorías debe complementarse con los principios de flexibilidad y polivalencia funcional⁴⁰.

Los trabajadores, en el año 1994, se resistieron a la aplicación de *la flexibilidad y la polivalencia funcional*. Se defendió cada puesto de trabajo, como una forma de no permitir la flexibilidad.

En la observación de la planta, se pudo verificar que los trabajadores ocupaban *puestos de trabajo fijos* y no estaba implementada la polivalencia funcional. Cuando faltaba un operario, se trataba de suplirlo, durante parte del horario, con los que ocupaban el mismo puesto en los otros turnos.

Hubo resistencias al aumento de operaciones. En este sentido, se puede afirmar que los trabajadores se opusieron al criterio de adaptar los niveles de producción a las demandas del mercado y se defendieron, pues en la experiencia de otras empresas, la

³⁸ Miembro de la Comisión Interna de Q. en ese momento.

³⁹ Cap. 1 del artículo 2 del Convenio Colectivo de Trabajo.

⁴⁰ Ver artículo 41 del Convenio Colectivo de Trabajo.

⁴¹ El Ministerio de Trabajo señala en un estudio realizado en 1998 que “en los últimos tres años, los ingresos reales de los trabajadores perdieron el 2,6% (...). Sin embargo, la caída

aplicación de la polivalencia funcional condujo a la rebaja salarial. Es decir que no se pusieron totalmente a merced de la competitividad de la empresa.

El salario en general permaneció congelado y el salario real bajó⁴¹.

La empresa abonaba el *salario*⁴² fijado por el Convenio Colectivo de Trabajo, que incluía el salario directo (o sea, el salario en sí mismo más las bonificaciones) y el indirecto.

Los *beneficios* no remunerativos⁴³ que recibían los trabajadores eran:

- premio por presentismo: \$ 200.00;
- tickets: \$ 100.00;
- comedor en planta sin cargo⁴⁴;
- bus (transporte del personal que vivía en la zona sur);
- aguinaldo doble;
- préstamo (por ejemplo: día del padre, a descontar en cuotas del salario);
- mochila completa para los hijos/as al inicio del ciclo escolar.

es mayor tomando como medida el ‘salario por hora’ porque, como reconocen las mediciones oficiales y las encuestas privadas, en los últimos tres años hubo un aumento en el número de horas trabajadas”. En ese periodo, según datos oficiales, el PBI aumentó el 4,8% (en 1996) y el 8,6% (1997).

“La baja del salario real (es decir, los ingresos de bolsillo menos la inflación) entre los obreros y empleados ha sido una constante desde el comienzo de la convertibilidad (...). Los ingresos salariales de los 8,2 millones de trabajadores suman, en el año, 60.000 millones de pesos, lo que equivale al 18% del PBI, uno de los porcentajes más bajos en la distribución de los ingresos del país.

“Los 683 pesos de sueldo promedio que incluye el salario y demás adicionales, como presentismo u horas extra, corresponden a la ‘remuneración bruta’. Significa que para obtener el salario que ingresa al bolsillo del trabajador hay que descontar los aportes jubilatorios, al PAMI y a las obras sociales, que suman 17%. El sueldo de bolsillo se reduce a 570 pesos”.

El salario está regulado manteniendo “relaciones estructurales de compatibilidad complementarias con las demás formas institucionales, con el Estado, la moneda, la inserción internacional y las formas de competencia entre los capitales (...). La oferta de fuerza de trabajo no está regida necesariamente por una lógica mercantil, pues la reproducción demográfica no depende exclusivamente de la evolución de la tasa de ganancia, sino que para ello intervienen la familia, la escuela, el sistema de salud y las demás instituciones que configuran el salario indirecto”. Clarín, 8 de noviembre de 1998.

⁴² En el año 1988, una obrera de Terrabussi había hecho el siguiente cálculo con relación al salario: “Gana 2,70 la hora. Con un paquete de galletitas están pagando hora de trabajo y ¿cuántos miles de paquetes hace la empresa por día? La mujer deja en la casa los hijos, se va a trabajar las 8 horas, sabe que está regalando 7 a la empresa, sabe que no le va a alcanzar y sigue con las tareas domésticas. Si ganara bien, tendría una persona o guardería para los chicos, por lo menos”, periódico *Hoy*, 2/3/88.

⁴³ “El concepto del salario fue limitado por los decretos 1477 y 1478/89 (relativos a los vales de comida) y el decreto 333/93 sobre muchos otros pagos (de servicios médicos, uso de auto,

El premio se abonaba al personal que no faltaba ni llegaba tarde. Existía una tolerancia de 5 minutos. Un minuto después tarde, se descontaba el 25%. Si se reiteraba otro día, se descuenta el 50%.

La ausencia implicaba un descuento de \$ 50.00; si se reiteraba, el descuento era de \$ 100.00 que se realizaban aunque la ausencia fuera por enfermedad y justificada.

En mayo de 1998, después de una “dura lucha”, los trabajadores/as de T. obtuvieron el pago de \$ 30.00 más y una bolsa de alimentos (por el valor de \$ 20.00), quedando pendiente su forma de integración permanente al salario.

Los trabajadores/as calificaron esta lucha como “dura” porque tuvieron que adoptar medidas de fuerza, parando la planta. La empresa condicionaba la negociación, pues quería dar un aumento por productividad, exigiendo que se disminuyera el ausentismo y que se controlara el desperdicio de papel y de material.

La actitud firme de los trabajadores/as hizo que la empresa retirara sus condicionamientos, así como las amenazas de descuentos de salarios para los que participaron de las asambleas.

Aunque la escala salarial era la misma para las secciones de Elaboración y Envasamiento, en la primera, el operario calificado recibía un adicional en su salario. En dicha sección, la mayoría eran varones. Por el contrario, en la sección Envasamiento, la mayoría eran operarias.

Las tareas en la sección envasamiento

Existían tres tipos de tareas, categorizadas del siguiente modo:

viáticos, ropa de trabajo, provisión de automóvil, etc.). Como el salario es la base de cálculo de las indemnizaciones, la limitación aludida tiene efecto sobre la protección otorgada a los trabajadores por el despido incausado, las enfermedades y accidentes, etc (...). Sobre los vales de comida, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha solicitado explicaciones sobre esta norma, en relación con el cumplimiento del convenio sobre protección del salario mínimo” Feldman, Silvio, *Informe sobre las regulaciones y performance económica en Argentina*, preparado en el marco del Proyecto Regulación del Mercado Laboral y Desempeño Económico, Argentina – Brasil – Chile – OIT – ETM Santiago, diciembre de 1995.

⁴⁴ Empezó a funcionar varios años antes de la venta de la empresa por sus dueños originales. Fue el resultado de negociaciones con la Comisión Interna, cuyos miembros entre otros reclamos lo solicitaban. Información proporcionada por el Sr. Mario Lauro, miembro de la Comisión de Relaciones del Establecimiento Modelo T.

⁴⁵ Datos relevados en septiembre de 2001.

⁴⁶ Entrevista del periódico *Hoy*, 13/8/97.

- **Operario general:** acarreo de cajones; armado de cajas; colocación de bolsas en cajas o estuches; cerrado de cajas o estuches; abastecimiento de estuches a la máquina termocontrolable; acondicionamiento de mercadería en bandejas y/o rejillas; colocación de bultos en cintas transportadoras rumbo a los depósitos de productos; planchado de bolsas de polipropileno; pegado de cinta adhesiva en estuches y cajas.
- **Operario calificado:** alimentación de tubos; carga de máquinas automáticas y vibradores; envasamiento en cajas, latas, cajones y/o bolsas; envasamiento en paquetes de máquinas, automáticas o manuales; abastecimiento de cubridoras.
- **Medio oficial:** es el personal que se desempeña como maquinista de máquinas automáticas de paquetes en forma normal, habitual y permanente.

El siguiente cuadro muestra las secciones, las categorías y los salarios promedio por sector:

Existía, además, una proporción de trabajadores contratados para la elaboración de productos considerados temporales, como el pan dulce.

En la actualidad, el 70% de los 1650 trabajadores/as⁴⁵ de la planta es personal femenino y se encuentra concentrado en la sección Envasamiento.

La sección Elaboración, históricamente, fue una sección con predominancia masculina, ya que las tareas se caracterizaban por el gran esfuerzo físico. En la década del ochenta, con la incorporación de nuevas tecnologías, cambió radicalmente el tipo de tarea. A pesar de ello continuaba la concentración masculina. Objetivamente no existía ningún impedimento para el ingreso de mujeres a esta sección.

Desde el punto de vista de los modelos productivos, la empresa se caracterizaba por:

-----	HOMBRES	MUJERES	-----
ELABORACIÓN			CIFRA:
Área de recepción de insumos.	98%	2%	\$450
Áreas de empaques (oficiales y medio oficiales).	100%		MEDIO
- Macro-dosificación.			CIFRA:
- Sobados, oficiales.			\$400
- Micro-dosificación.	98%	2%	
- Maquinista.			
- Hornero.	100%		
- Enfriado.			
- Control de calidad en todo el proceso de la elaboración, así como en el papel utilizado para algunos empaques, realizado fundamentalmente por técnicos químicos.			
ENSAYES ALIMENTO			
- Automático: con control de calidad.	30%	70%	
- Peseo de cantidades.			\$320
- Selección por tamaño.			
- Empacamiento automático.			
EMPAQUETADO			
Se realiza a través de un proceso de empaquetado. Las máquinas de empaquetado mecanizan paquetes y códigos de barras y ubican los paquetes según ficha de ingreso y empaquetado.	100%		
SERVICIO			
- Jardín Maternal.	1%	99%	
- CONTROL DE CALIDAD			
- Vigilancia femenina.	60%	40%	
- Vigilancia masculina.	100%	100%	

- 1) la determinación de las tareas a realizar;
- 2) incorporación en la organización productiva de la línea continua, mecanizada y automatizada y la predeterminación de las operaciones distribuidas en los puestos de trabajo;
- 3) reducción permanente de costos, racionalización del trabajo e innovación tecnológica.

Al analizar los *reclamos de la Comisión Interna* se observa que tuvieron distintos destinatarios (Ministerio de Trabajo, la Empresa, Delegación Regional Norte de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.)

Desde el punto de vista del contenido, las reivindicaciones principales fueron:

- convocatoria de elecciones;
- solicitud de las mujeres que tienen hijos/as en la guardería: vehículos para su traslado, reuniones de madres y un reloj fichero;
- permiso para las embarazadas de marcar tarjeta con ropa de calle;
- reclamos por la atención del jardín maternal en reiteradas oportunidades;
- aumento de salarios;
- declaración por el día Internacional de la mujer trabajadora;
- jornada de lucha al no aceptar el aumento por productividad. No aceptación la flexibilidad laboral. Como consecuencia de esta jornada se logró aumento de \$35.00, una bolsa de alimentos;
- reincorporación de una trabajadora que fue despedida por haber participado en el Encuentro Nacional de Mujeres;
- pedido de protecciones corporales, en algunas secciones y recategorización de algunos trabajos.

Si se focaliza la atención en las reivindicaciones específicas de las mujeres, se observa que el rol materno se ejerce y se defiende cotidianamente en diferentes situaciones. Asimismo la comisión Interna al asumir las reivindicaciones de la crianza de los niños/as, en la práctica, demostró que se puede lograr la “igualdad de oportunidades” entre hombres y mujeres en la jornada laboral.

Un sector de las mujeres y los hombres querían cambiar la situación de discriminación en la empresa, así se expresaron trabajadoras y trabajadores por medio de un cuestionario:

- “sólo cuando haya otra sociedad más justa, sin explotadores ni oprimidos,

⁴⁷ Volumen físico de producción generado por los trabajadores en una jornada o en una

las mujeres ocuparán realmente el lugar que les corresponde en esa nueva sociedad”;

- “tendría que cambiar esta situación que tenemos las mujeres para mejorar”.

Asimismo, reconocían que la empresa discriminaba a las mujeres por las “licencias por maternidad” y les adjudicaban responsabilidad política a los que manejan las relaciones sociales.

Pero también era evidente que había discriminación por parte de la empresa hacia las mujeres que participaban activamente fuera de su ámbito. Una de las notas a la que hemos accedido, manifiesta que el despido de la trabajadora, por haber participado en el Encuentro Nacional de Mujeres, constituye una agresión a las mujeres en general que luchan por sus derechos. Hay que tener en cuenta que los encuentros nacionales de Mujeres son un espacio para compartir experiencias de vida, de lucha y para hacer propuestas que superen los problemas planteados; tienen una organización democrática, mediante talleres soberanos, que concluyen con propuestas para ser leídas en un plenario.

A la pregunta ¿cuál es el grado de participación de las mujeres? la comisión interna respondió que existían tres sectores bastantes diferenciados:

1. Las que motorizan los reclamos y exigen que la comisión interna se ocupe de los problemas que existen en la jornada laboral. También han participado en el proceso electoral de la comisión interna y en las movilizaciones mencionadas. Un ejemplo de ello es la participación que tuvieron muchas mujeres en la elección de la comisión interna en el año 1997: ante la negativa de aceptar como fiscal a una trabajadora no afiliada al sindicato, ésta, al día siguiente, redactó una carta abierta y la pegó en las paredes del baño (en el texto figuraba una noticia del diario sobre las comisiones internas y declaraciones del ministro de Economía). Por qué luchar: *“antes no le prestaba mucha atención, pero hoy sí, porque el día de las elecciones era muy importante para todos los trabajadores de T., porque estaba en sus manos el futuro. Antes no le daba mucha bola al tema de la lucha y todo lo que uno podía aprender de ella, porque estaba en otra. Ahora entré a la facultad y estoy haciendo la carrera Trabajo Social, y me tocó ir a las villas miseria y ver la miseria, la desocupación, el hambre. Por lo tanto hay que darle bola a eso porque es muy importante y ahora me doy cuenta por qué luchar y por qué hacer cosas útiles por los compañeros”*⁴⁶. Otro ejemplo de combatividad se dio en el terreno de las ideas, pues uno de los argumentos para sabotear la participación de las mujeres como candidatas

para la elecciones consistía en decir que la mujer “no sabe” o “¿puede saber, porque no sabe de leyes?”. La respuesta fue que “lo principal no es saber de leyes, sino saber defenderlas”.

2. Un sector que dice “mejor no meterse”, “mejor no discutir”; éstas aceptan los consejos de sus padres y maridos de “callar”, dada la difícil situación laboral.
3. Las silenciosas, que no quieren opinar.

En relación con las respuestas a los reclamos, el punto más conflictivo fue en torno al aumento de salarios.

En el año 1998 los trabajadores/as decidieron movilizarse dentro de la Empresa. Hubo ofertas de aumento salarial sobre la base de aumento por productividad⁴⁷ condicionadas por parte de la empresa, y rechazo de los/as trabajadores/as por medio de discusiones en asambleas y movilizaciones y cortes en la línea de producción. Las ofertas de la empresa estaban acompañadas de amenazas, pivoteando sobre el fantasma de la desocupación.

Con el logro del aumento se rompió el congelamiento salarial. Asimismo enfrentaron la política del sindicato y la CGT de aceptar pasivamente el plan de ajuste, sustentada en la idea de que es imposible desafiar al “mercado”.

En un documento de la comisión interna se destaca que las movilizaciones realizadas tienen mucha importancia, pues en el año 1986 tuvieron un conflicto que terminó con doscientos despidos. Existía por lo tanto temor y asociaban *lucha* con *pérdida*. El documento da relevancia a la participación de las mujeres en dicha movilización.

La sección envasamiento: un enclave femenino

A partir de una visita a la planta de la Empresa T., se tomó contacto con el contenido del trabajo: la naturaleza de la tarea y la importancia estratégica del puesto. Esta información se completó posteriormente con las entrevistas y la lectura de las respuestas del cuestionario, donde se pusieron de manifiesto: la carga global del trabajo y sus efectos en la salud, las relaciones de género y la necesidad del jardín maternal. Asimismo, se pudo observar directamente que las mujeres están concentradas en la sección Envasamiento⁴⁸.

Las tareas que se realizaban en esta sección, según el Convenio Colectivo hora de trabajo.

⁴⁸ Admitido para las empresas de la alimentación en general, por Rojas, Eduardo; Catalano, Ana María; Hernández, Daniel; Rosendo, Ricardo y Sladonga, Mónica en el proyecto regional *Cambio tecnológico y mercado de trabajo. Los sindicatos y la tecnología: cambios técnicos*

de Trabajo, tenían una retribución menor. Es así como se pudieron registrar diferencias en las *remuneraciones* entre las secciones Elaboración y Envasamiento.

Las *tareas* de la sección envasamiento, según la descripción que figura en el convenio, consistían, por ejemplo, en “acondicionar mercadería en bandejas y/o rejillas”, “envasar en cajas, latas, cajones y/o bolsas”.

Entrevistas

En las entrevistas mantenidas con las compañeras trabajadoras, la conversación se centró en la descripción de los puestos de trabajo, especialmente en la sección Envasamiento, donde se concentran las mujeres, en la organización del trabajo, los ritmos y los turnos.

Una representante miembro de la Comisión Interna, la compañera María Rosario⁴⁹, respondió a la convocatoria de esta investigación, lo que permitió obtener de manera directa información y resultados de experiencias sobre la situación laboral dentro de la empresa en general, y sobre la ubicación de la mujer en particular.

Las *tareas principales* de la sección Envasamiento son:

1. el orden y cuidado de los productos;
2. el envasamiento propiamente dicho;
3. la carga de paquetes en cajas.

El tránsito de la descripción a las entrevistas con trabajadores/as, la vivencia, permitió asimismo tomar contacto con los efectos de los ritmos del trabajo sobre las trabajadoras, los reclamos, su sentido y los logros obtenidos.

Los trabajadores/as son seres en situación, donde cada aspecto analizado está relacionado con la totalidad, y algunos temas y problemas fueron los siguientes:

¿Cuáles son los ritmos de trabajo en la sección Envasamiento?

y de organización en las industrias metalmecánicas y de la alimentación en Argentina, OIT-ACDI- 1995.

⁴⁹ Ingresó a la Empresa Modelo T. en el año 1991.

⁵⁰ “Golpes” es igual a “paquetes”.

⁵¹ Graciela, Olga y Rosalía, ex empleadas de la Empresa T., comentaron sus experiencias en la sección Envasamiento.

⁵² Partiendo de la relación de dependencia en que se encuentran los operarios/as, por un

- Línea Express: 45 golpes⁵⁰ por minuto. La Empresa N. aumentó el golpe al incorporar dos máquinas nuevas. Antiguamente eran 30 golpes por minuto.
- Línea Club Social: 200 golpes por minuto.
- Línea Chocolate (Rodhesia, Tita, etc.): 120 golpes por minuto.
- Se cambiaron máquinas con mayor ritmo de trabajo, por ejemplo las de las líneas 4; 5; 16 y Club social. Estos ritmos fueron resistidos por medio de reclamos de la comisión interna a la dirección de la empresa.

¿Cuál es la diferencia con la sección Elaboración?

En las entrevistas, tanto trabajadores como trabajadoras reconocieron que el preparado de la masa y el horneado tiene pausas y, por lo tanto, el modo de trabajo es más tranquilo.

¿Existe algún impedimento para que las mujeres se desempeñen en la sección Elaboración?

Las respuestas de los varones y mujeres entrevistados/as fueron negativas. Existe coincidencia en que algunas tareas son muy pesadas, como empujar bateas de 200 kg., pero se podría resolver esta cuestión con la utilización de una máquina autoelevadora.

¿Cuáles son las repercusiones en las trabajadoras?

“Salen cansadas, salen muertas, como dicen ellas: ‘estoy hecha bolsa, me duele la cintura la espalda, las piernas’...”, comenta María Rosario. Y agrega que no se implementa ningún tipo de ejercicio para aliviar estas molestias. Las operarias suelen tomar calmantes. El médico de la empresa, da un solo tipo de medicamento para todos los dolores.

“Todas las tareas son bastante sacrificadas”, continúa. Y puntualiza que hay dos que son las más sacrificadas: envasar y colocar.

“Las colocadoras tienen que levantar 5 ó 6 guías de galletitas en una mesa. La mesa trae 24 guías y cada trabajadora tiene que levantar el número indicado. Cada guía se coloca en la máquina. Lo que cuesta es ‘aguantar el ritmo’: te dan puntadas en la espalda, parece que te van a clavar dos agujas, parece que te vas a desmayar. Algunas compañeras dicen ‘me caigo arriba de la mesa’ y ‘me caigo tirada’, cuando salimos a las dos de la tarde. Algunas se van a dormir, porque no lado, y el amparo que tiene la empresa a través de la *facultad de organización, dirección y mo-*

aguantan, pero las que están más jodidas son las que tienen hijos, la casa, lavar la ropa, cocinar. Hay que llenar la máquina para que no vaya vacía. El ritmo hay que cumplirlo, no existen posibilidades de modificación”, acota María Rosario.

Esta vivencia corrobora la de las operarias entrevistadas⁵¹ que trabajaron en la década del setenta y del ochenta, cuando tenían que llenar treinta latas de galletitas en una hora: “era terrible”.

Las entrevistadas hicieron referencia a las condiciones de trabajo en las cuales se desarrolla el proceso de trabajo: relaciones de producción, formas institucionales, modos de organización. Estas condiciones explican el impacto sobre los trabajadores/as de la carga de trabajo, las enfermedades ligadas a los ritmos. Los efectos en las secciones con altas temperaturas, la doble jornada laboral, los obstáculos para acceder a la *categoría de operario calificado* y la relación con sus compañeros⁵².

Las trabajadoras de la Empresa T., son obligadas a realizar un esfuerzo de adaptación y de resistencia ante los factores de riesgo, para evitar daños. Su organismo está tan comprometido como sus dimensiones psíquicas y mentales.

Con respecto a la seguridad, se observa que en la planta estudiada no existe suficiente protección para evitar accidentes. En estos últimos años hubo un muerto y varios operarios se accidentaron, quedando afectadas sus manos. La empresa alega falta de presupuesto para revertir la situación. En esta cuestión, está también implicada la ART⁵³, pues no cumple con lo estipulado en el artículo 31, donde se explicitan los derechos, deberes y prohibiciones que tienen las ART, los empleadores y los trabajadores.

Por otra parte, a partir de los relatos, se puede constatar que en la Empresa T. no se han incorporado los aportes de la ergonomía⁵⁴. El profesional de la Empresa T., al medicar a todos los trabajadores por igual, no considera el modo de vida de cada uno de los afectados.

Otro aspecto que emergió de las entrevistas fue la *otra jornada que realidificación de la forma y modalidad de trabajo*, las alteraciones del ritmo de trabajo requieren un acuerdo de partes. Y, efectivamente, este acuerdo, por ahora, no existe. La ley de Contrato de Trabajo señala que los cambios no tienen que ser *irrazonables*. Si por razonabilidad se entiende “que guarda justa medida con el fin que se persigue”, las preguntas son: ¿cuál es la *razonabilidad* de estos ritmos de trabajo? ¿Cuál es la *razonabilidad* de una carga de trabajo que produce trastornos de distinto tipo? La relación jurídica marca el límite de lo lícito y es explícito que la “actividad productiva y creadora del hombre en sí” está subordinada al fin económico.

⁵³ La empresa trabaja con la ART M, pero a nuestro pedido de información estadística sobre siniestros, negaron alegando confidencialidad de los datos.

⁵⁴ La ergonomía es una ciencia aplicada e interdisciplinaria, que investiga al hombre en relación con el trabajo. Su objetivo es crear y mantener sistemas laborales que: permitan al trabajador ejecutar sus tareas sin perjuicios para la salud; utilizar y desarrollar sus aptitudes y conocimientos; integrar grupos marginales (minusválidos); aumentar la productividad humana.

zan la mayoría de las mujeres, es decir la tarea doméstica, que no es remunerada. De ahí que subsista un viejo problema de la mujer: la doble explotación, por ser trabajadora y por ser mujer.

¿Por qué las mujeres están concentradas en la sección Envasamiento?

“Se hace una gran concentración en la sección envasamiento por la practicidad de las mujeres, una vez que les enseñan la tarea, son muy rápidas, tienen mayor facilidad en las manos, y también el tema de las manos pequeñas, es más fácil”, responde María Rosario. Y agrega: “probaron con los hombres y dicen que son más torpes. Sin embargo, en el sector de las colocadoras, hay dos o tres compañeros colocadores y tienen la practicidad de las mujeres. Es todo cuestión de práctica. Me acuerdo que cuando nosotras entramos, no podíamos cortar ninguna guía, la apretábamos tanto que se hacían bolsa las galletitas”.

¿Qué dicen los compañeros sobre esta división del trabajo?

“Cuando hicimos el relevamiento y el reclamo para que las mujeres accedan a la categoría de *oficial calificado*, se armó un revuelo con los hombres porque no querían. Se pusieron muy mal, como si nosotras los quisiéramos desplazar, inclusive llegaron a enojarse, no nos querían hablar”, recuerda María Rosario.

¿Cuál era el argumento que utilizaban para impedir el acceso de sus compañeras a esa categoría?, “estaban ofendidos, decían que ésa era la categoría de ellos, no precisaban por qué, era una cuestión de machismo, se enojaron, estuvieron mucho tiempo sin hablarnos. Después, con el tiempo, empezaron a aflojar, pero todavía no entienden. Otra de las cuestiones que nos pasó con los compañeros varones fue que cuando estábamos pidiendo la categoría, a las mujeres *maquinistas*, que tienen que fijarse en el rollo y el fechado, les aumentaban dos tareas más: desarmar paquetes y hacer la limpieza de la máquina. En cambio, a los varones no les exigían estas tareas. Las mujeres decían: ‘¿por qué tengo que hacer dos tareas más y me pagan menos que a los varones?’”.

⁵⁵ En esta línea de pensamiento un empresario expresó que, según su sentir, “la mujer no está dotada, en razón de su constitución, para soportar la dureza y las exigencias físicas de los empleos técnicos”. Ello no le impidió reconocer que las mujeres que ocupaban puestos técnicos se desempeñaban tan bien como sus colegas masculinos en menesteres comparables.

⁵⁶ A finales de la Edad Media se hacía referencia a la *competencia femenina* y se la consideraba como una de las causas de la disminución de los salarios. A principios del siglo XIX, el Dr. Graspin describe así la condición obrera: “al obrero nada se le da a cambio de su trabajo; para él, vivir es no morir. Su salario es insuficiente. Su alimentación está compuesta por pan

En la actualidad, muchos de los varones contestaron, respondiendo un cuestionario, que las mujeres deben acceder a la categoría de *oficial calificado* y *ganar el mismo salario*.

¿Por qué piensan así los hombres?

Señala María Rosario que cuando ingresó a la empresa, en 1991, su entorno consideraba que las mujeres que entraban a trabajar a una fábrica eran unas “putas” o “fabriqueras”, término descalificatorio con el cual se hacía referencia a las actividades que se realizan dentro del ámbito de una fábrica. Es así como durante un año no habló con nadie, pero empezó a sentir la explotación, entendida en estos términos: “te vas a desmayar y la percepción es un salario miserable”. Una vez que la efectivizaron, comenzó a rebelarse y a compartir sus penurias con sus compañeras/os, así fue como en el año 1995 fue elegida delegada.

“Para ellos, la mujer no puede aprender cosas mecánicas. ‘Las mujeres no saben⁵⁵; la mujer está para la cocina, para tareas más sencillas’, me dijo un maquinista de 24 años”.

Desigual salario por igual tarea - Menos salario por más tarea

“Toda la vida fue así”⁵⁶, afirman las entrevistadas. “Desde hace dos años, toman técnicos electromecánicos que realizan la tarea de maquinistas. Les asignan la categoría de *oficial calificado*. La categoría se las dan por el título. Ganamos menos en el sentido que hay maquinistas varones, tanto en la sección de Elaboración como de Envasamiento, a los que les pagan \$ 2,10 la hora. Acceden a la categoría de *oficial calificado* cuando las mujeres, por la misma tarea, llegan a *medio oficial*”. Como ya ha sido señalado anteriormente, las tareas que tienen menor calificación son remuneradas con salarios más bajos, y en estas tareas están concentradas la mayoría de las mujeres.

Podemos observar que esta situación contradice lo estipulado en dos artículos del Convenio Colectivo de Trabajo:

- 1) Artículo 26: “Las condiciones expresadas en el presente convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos. Se entiende que los salarios o sueldos estipulados en este convenio son mínimos en cada grupo o categoría”.

y papas. Su promedio de vida es inferior al de otras clases de la población. La duración de la jornada de trabajo es siempre, por término medio, de 15 horas. Aparece el trabajo de los niños (...). También las mujeres son empleadas en gran cantidad”, Barret, F. *Historia del trabajo*, Buenos Aires, EUDEBA, Segunda edición, abril de 1963.

- 2) Artículo 46: “Los cambios de puestos de empleados/as se regirán de acuerdo a las siguientes cláusulas:
- a) Los ascensos de categorías serán por orden de mérito y antigüedad, debiendo notificarse por escrito el interesado.
 - b) El empleador hará los cambios de Sección o puestos que sean necesarios en cada caso, así como también los nombramientos que crea conveniente, teniendo en cuenta lo que establece la cláusula a), pudiendo el interesado recurrir por esos cambios ante la Comisión interna o de Relaciones Gremiales del Establecimiento”.

Asimismo, contradice el artículo 172 de la L.C.T⁵⁷: “La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones autorizadas ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor”.

Es por eso que el monto del salario que percibe la mujer aparece en primer lugar como un problema, pues es el medio para satisfacer las necesidades vitales para su reproducción, aspecto que se ve agudizado por el hecho señalado en la Introducción: muchas mujeres son jefas de hogar.

Estas diferencias entre el trabajo vivo femenino y el masculino se dan sobre la base de que el salario “supone siempre por naturaleza la entrega por el obrero de una cierta cantidad de trabajo no retribuido y el aumento de salario sólo supone, en el mejor de los casos, la reducción cuantitativa del trabajo no retribuido que viene obligado a entregar el obrero”⁵⁸.

La igualdad de salario por igual trabajo es un logro innegable en la historia laboral de las mujeres. Sin embargo, en la Empresa T., la diferencia salarial

⁵⁷ El artículo pertenece al TÍTULO VII. TRABAJO DE MUJERES. Capítulo I. Disposiciones generales. Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. El Dr. Fernández Madrid y la Dra. Caubet agregan el siguiente comentario: “Se afirma un principio de exclusión de trato discriminatorio ya contenido por los arts. 14 bis C.N., 17 y 81 de la L.C.T., por ley 23.592, por la Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (art. 75, inc. 22, C.N.), a lo que se agrega el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la obra de mano masculina y femenina por un trabajo de igual valor”, *leyes fundamentales del trabajo*, Editorial Universidad, 1999.

⁵⁸ Marx, Carlos, *El Capital*, Tomo I, Capítulo XXIII: “La ley general de la acumulación capitalista”, Editorial Cartago.

entre los hombres y las mujeres está a la vista aunque no sea reconocida ya que existe cierta negación del problema.

Jardín maternal

“Cambió mucho lo del Jardín Maternal. Antiguamente funcionaba con cuidadoras sin títulos. Había muchos reclamos porque los chicos estaban mal atendidos”, cuenta María Rosario.

La firma N. implementó otro sistema y tomó maestras jardineras. También hubo reclamos a la dirección del jardín porque faltaba más atención personal a los niños. Ante esta situación, la Empresa quiso cerrarlo, con argumentos basados en el ajuste, pero hubo una movilización muy grande para que continuara abierto y por mejor atención.

Por su parte, la firma K. F. lo tercerizó. La empresa que actualmente está a su cargo se llama D. Tienen maestras y talleres de pintura, huerta, deporte, etc.

La existencia del jardín maternal tiene su amparo en la legislación laboral y en particular en el Convenio Colectivo de Trabajo, en su Art. 63 donde se establece que: “Los empleadores que conforme a la legislación vigente se encuentren obligados a tener guardería en su establecimiento, podrán sustituir con el pago a la trabajadora de una compensación monetaria, previa conformidad de esta última. Esta compensación está destinada a pagar el costo mensual de una guardería externa y el empleador podrá requerir a la beneficiaria la presentación del comprobante de pago de la misma. El importe de esta compensación será convenido entre el empleador y la trabajadora y le será abonado desde el día en que la misma se reincorpore a sus tareas luego de la licencia por maternidad y por el período estipulado legalmente. Se deja establecido el carácter no remunerativo de la compensación monetaria fijada en este artículo”.

Podemos afirmar que el reclamo contra el cierre del Jardín Maternal fue por un derecho adquirido en base a una necesidad. De ahí el espíritu de cuerpo para su defensa.

Esta actitud reafirma la importancia de dichos jardines para el desarrollo de la mujer⁵⁹. En un trabajo realizado en la década del ochenta en la Universi-

⁵⁹ En un trabajo realizado en la década del ochenta en la Universidad de Londres, se asevera lo siguiente: “El modo en que cada sociedad reparte los recursos laborales de que dispone entre la creación de ingresos y la crianza y educación de la generación siguiente varía mucho de una a otra, pero, a todo evento, en los países occidentales industrializados se suele suponer que son primordialmente las madres quienes han de cuidar y ocuparse de los niños (...); Hasta la fecha, los porcentajes de participación laboral de las mujeres en las economías industrializadas sólo se ha acercado a la de los hombres allí donde existen guarderías públicas para los niños de edad preescolar (...); Los distintos tipos de guardería tienen otras funciones y pueden surtir otros

dad de Londres, se asevera lo siguiente:

Las tareas y el perfil requerido por los empresarios

Con los rótulos “eficientes”, “habilidosas”, “veloces” y “cuidadasas” se califican los rasgos adjudicados a las mujeres, como perfil necesario, para incorporarse a esta sección. Así se expresó un ex miembro de la Comisión de Relaciones Laborales⁶⁰ de la Empresa T.

Se puede observar que estos adjetivos calificativos apuntan a asegurar el rendimiento en el trabajo. Sin embargo, la fijación de las mujeres en estas tareas no prevé los efectos y la incidencia en el futuro.

Existe consenso en que hacer un trabajo no calificado en la industria implica la realización de tareas aburridas, repetitivas, fragmentadas, ejecutadas bajo un pesado control jerárquico.

Conclusiones sobre el caso T.

La sección envasamiento es un enclave femenino, pues las mujeres están concentradas en esta sección.

Al comparar las tareas con la sección donde se elabora el producto, se observa que no existen motivos, actualmente, para que en la Empresa se efectúe esta división del trabajo entre hombres y mujeres. La incorporación de máquinas automatizadas, como la autoelevadora, facilita el movimiento de objetos pesados.

efectos tales como dispensar enseñanza a los niños en edad preescolar y facilitar la socialización de los niños. También pueden influir poderosamente en lo que atañe a la maternidad, puesto que contribuyen a facilitar la opción entre el deseo de tener hijos y el ejercicio de una actividad profesional”. Además, se afirma la relación que existe entre la extensión de la jornada escolar y el tipo de jornada laboral de la mujer (tiempo parcial o total), y entre la proporción de niños que van a una guardería y la de madres que tienen un trabajo remunerado.

⁶⁰ Mario Lauro.

⁶¹ Samaja, Juan, *Epistemología y metodología*, Buenos Aires, Eudeba, 1993.

⁶² *Ibidem*.

⁶³ Dice Samaja: “En la medida en que se trata de producir un conocimiento del objeto en sus aspectos no meramente circunstanciales, sino generales (es decir, exportables a otros tiempos y a otros espacios); lo segundo (la demostración), por cuanto la aspiración a valer en el dominio público exige que se someta a los criterios normativos mediante los que una comunidad científica dada legitima la circulación de conocimientos y la estabilidad de sus creencias básicas (...). Si por ‘conocimiento universal’ se entiende la mera generalización abstracta, por la cual

Resulta que las mujeres están en la sección de mayor ritmo de trabajo y de menor remuneración.

El viejo argumento de la facilidad de las mujeres para hacer tareas manuales sigue vigente. La experiencia dentro de la empresa demuestra que los hombres son tan prácticos en el nivel manual como las mujeres.

Se puede extraer dos tipos de reflexiones que conjugan la problemática de la división sexual del trabajo con los procesos de automatización y la flexibilización laboral.

En el presente, en el caso particular, se verifica que existe un predominio de los hombres que ocupan lugares de mayor jerarquía y, por lo tanto, de remuneraciones más altas. Entonces, se puede afirmar la detección de situaciones de discriminación de la mujer.

En el marco de las contradicciones de clase, la comisión interna plantea las reivindicaciones que preocupan al conjunto de los trabajadores/as.

Sin embargo, las diferencias de opiniones expuestas, entre hombres y mujeres, paraliza el abordaje de las relaciones de género.

En la revisión histórica se pudo comprobar los cambios sobre la inserción de la mujer en el ámbito laboral, en los derechos políticos y en el sistema de representaciones. A la luz de esta experiencia, la encuentran con conductas estereotipadas que se transmiten de generación en generación, y que están profundamente arraigadas en la representaciones de un vasto sector de la población.

El contexto de la década de 1990, caracterizado por la desocupación masiva, agudizó el individualismo y en los ámbitos laborales, la defensa del puesto de trabajo fue más evidente. La revisión que las trabajadoras planteaban de hombres y mujeres, para la realización de la misma tarea, tanto en la sección envasamiento como en la de elaboración, creó un sistema de defensa, frente al temor de ser desplazados del puesto de trabajo.

Reflexiones sobre el proceso de investigación

En esta sociedad competitiva donde lo que está en juego es el producto y, fundamentalmente, los excedentes de su venta, nos parece importante detenerse en el proceso de investigación, el cual supone, como lo señala Samaja⁶¹, “la comprensión de la naturaleza de su producto; de la función de sus procedimientos y de las condiciones de realización en que transcurre”. Coincidimos con Samaja, también cuando designa como “medios de investigación” a todos aquellos elementos que el sujeto investigador interpone entre él y su objeto, y que, de hecho, constituyen las condiciones de realización de todo proceso. una cierta asociación de hecho es transformada en una ley universal entre objetos cualesquiera,

Precisamente allí en el proceso de estudio es donde aparecieron las posibilidades y las dificultades, especialmente en la oposición del objeto de investigación (sujetos a ser estudiados), al plantear desde el inicio las condiciones de su realización.

“El proceso de investigación no es una entidad por sí misma, sino algo que aparece como siendo realizado por unos seres muy ‘concretos’ y singulares: los científicos (...)”, afirma Samaja⁶². Y esta puesta en acción de las facultades del investigador persigue un fin: obtener un cierto producto. Es posible decir que ese producto tiene al menos dos grandes finalidades fácilmente reconocibles:

- producir conocimientos por los conocimientos mismos (por el placer que proporciona la contemplación de lo desconocido o la resolución de los enigmas que se le plantean a nuestra conciencia);
- producir conocimientos por las consecuencias técnicas y, por ende, prácticas que de ellos se pueden extraer.

La práctica individual no es meramente individual, sino que se da en un contexto que estimula, orienta, condiciona y actúa “como función de autorregulación de la vida social”.

Existen tres dimensiones inseparables que, en el fondo, remiten a una misma realidad: la ciencia concebida como proceso. Esas tres dimensiones son:

- a. el objeto de la investigación;
- b. la actividad observacional y reflexiva orientada al fin de la investigación;
- c. los medios de investigación.

El objeto externo y su apropiación

Se plantean una afirmación y una pregunta:

- En toda investigación existe una combinación entre aspectos teóricos y empíricos.
- ¿Cuál es el lugar de la práctica profesional, en todo proceso de investigación?
- Sobre este último punto, Samaja concluye en que “el producto de un proceso de investigación científica exige a la práctica profesional que contemple, junto con la producción de conocimiento fáctico relevante, un elemento de universalización⁶³ y demostración”. Desde este marco conceptual, se analizaron tres instituciones reales que forman parte del mismo objeto de estudio:

En la empresa, ciertamente, negativa. Sin embargo, concebir lo universal como ‘generalización inductiva’ es una manera limitada y propia de una visión mecanicista del objeto. Lo universal

- el sindicato;
- la comisión interna.
- Los “sujetos en acción” comprendidos en la *empresa*, interpusieron una férrea resistencia a ser investigados. La Gerencia de Recursos Humanos, principal “foco” de esa “resistencia” recurrió a diferentes argumentos durante un año y medio: desde frases tales como “las visitas escolares están suspendidas” en respuesta a mi solicitud inicial de conocer la planta hasta expresiones de temor a que “fuéramos de la competencia”. Una vez en la planta, nos vedaron el acceso a varios sectores. Además, el personal que destinaron como guía, no pudo satisfacer los requerimientos de las entrevistas debido a su poca antigüedad en la empresa y, el desconocimiento de algunos aspectos que era de interés indagar; por lo tanto predominó la desconfianza.
- El *sindicato* retaceó la información y planteó una situación de ruptura con la Comisión Interna, llegaron a contestar: “si habla con ellos, no habla con nosotros”. Se negaron a que los trabajadores fueran entrevistados. También predominó la desconfianza.
- La *Comisión Interna* aceptó relatar sus experiencias. El relato fue descriptivo, reflexivo y cargado de sentimientos de dolor y espíritu de lucha.

Hubo que enfrentar así múltiples obstáculos y replantear el abordaje propuesto en principio en el proyecto. Pero las limitaciones también forman parte del proceso de conocimiento. Tal como observa Samaja “el uso y la creación de medios de investigación y la evaluación sistemática de sus limitaciones y alcances, caracterizan también al proceso de investigación, y permiten diferenciarlo del desarrollo espontáneo del conocimiento”⁶⁴ y agrega más adelante: “los laboratorios de investigación no son meramente salas y equipos: son relaciones sociales y normas institucionales que responden a una concepción acerca de

puede ser concebido, además, como la norma de una especie, la estructura de un sistema, los invariantes de una estructura. Pocas dudas puede haber sobre este punto: las ciencias sociales buscan tales invariantes”.

⁶⁴ Op. cit.

⁶⁵ Op. cit.

⁶⁶ Película norteamericana ambientada en la década del '30 del siglo XX, en Estados Unidos.

⁶⁷ Película norteamericana ambientada en el año 1978, en Estados Unidos.

⁶⁸ La fuerza de trabajo tiene un precio, que es la retribución que se percibe a través del salario. Por lo tanto, dice Marx, “el salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva. La fuerza de trabajo es, pues, una mercancía que su propietario, el obrero asalariado, vende al capital. ¿Para qué la vende? Para vivir (...) “La aplicación de maquinaria para la producción de plusvalía adolece

lo que es la ciencia y el proceso de investigación. Las normas institucionales no sólo condicionan externamente al trabajo científico, sino que llegan a ser constitutivas de la estructura de pensamiento”.

El producto del proceso se transforma en medio de nuevas investigaciones y las organizaciones que nombramos se convierten en *condiciones y medios* para investigar. Al respecto, sostiene Samaja: “(...) el proceso de investigación pone como su condición necesaria (sin la cual pierde todo su sentido) *el ciclo de procesos de investigación*: el proceso general de la ciencia, en el seno de la cultura”⁶⁵.

Un estudio que cierra pero que abre

¿Cuáles son las características de los puestos de trabajo de las mujeres en las empresas?

¿Cómo se pueden revertir estas relaciones instituidas entre varones y mujeres?

¿Qué papel le cabe a la educación formal?

Estas preguntas, que tienen mucha relevancia respecto de nuestro estudio actual, se conectan con otras indagaciones: las relaciones de género de jóvenes trabajadores aferrados a viejas concepciones sobre los roles de mujeres y varones. Viejas concepciones que dan cuenta del desarrollo de nuestra cultura, de su heterogeneidad. Es muy significativa la diferencia con las concepciones académicas de género en la universidad, a pesar de que las posiciones machistas, tampoco hayan desaparecido totalmente en este sector.

“Pasar del proceso a escala micro a escala macro”

Samaja denomina así al proceso de circulación de los conocimientos en la cultura global: “Las condiciones de la realización del proceso de investigación (entiéndase bien, no sólo el arsenal de recursos, sino la realidad y el contenido mismo) se encuentran, entonces, en este otro plano que podemos denominar el plano de la socio-dinámica de la cultura científica en el contexto de la cultura global. Acá se encuentran no sólo las condiciones técnicas y las condiciones jurídico-institucionales, sino también la propia circulación del conocimiento científico: las investigaciones pasadas y presentes”.

de una contradicción inmanente, puesto que de los dos factores de la plusvalía que supone un capital de magnitud dada, uno de ellos, la cuota de plusvalía, sólo aumenta a fuerza de disminuir el otro, el número de obreros. Y esta contradicción es la que empuja, a su vez, al capitalista,

Del conocimiento en sí al conocimiento para nosotros

¿Para qué y para quién? Estas preguntas estuvieron siempre presentes, en parte se contestaron en la introducción, al hacerse referencia a aspectos personales y generales que tienen que ver con el espíritu de transformar la realidad. El conocimiento de esos *objetos externos*, como se los llamó en el primer momento, se fue convirtiendo en relaciones cargadas de sentido, en la medida en que se fueron sorteando obstáculos y conociendo sus rasgos y aspectos esenciales. Se fueron transformando hasta llegar a apreciaciones cualitativamente distintas.

Conclusiones del estudio de las relaciones de género en la Empresa T.

El presente trabajo que presenté como tesis de Maestría supuso una aproximación al complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital en la empresa T. Focalicé la mirada sobre las relaciones de género en el seno de la división social del trabajo, analizando las estrategias de acumulación.

Las relaciones sociales entre hombres y mujeres, llamadas relaciones de género fueron creadas por los seres humanos que a su vez han instituido roles específicos para cada uno de ellos/as.

La división técnica del trabajo y las relaciones de género en el interior de las organizaciones productivas son un reflejo de aquellas. La brecha salarial es la expresión material de las diferencias que existen entre hombres y mujeres.

En el ámbito laboral, el antagonismo y la disputa se dan principalmente entre los poseedores del capital y los que sólo poseen su fuerza de trabajo, pero también abarcaron conflictos entre miembros del género masculino y miembros del género femenino.

La incorporación creciente de la mujer al trabajo en Argentina y en el mundo occidental observadas en las décadas de 1980 y 1990 fueron significativas para constatar una demanda social más general relacionada con un nuevo estatus, lo que da lugar a que una serie de funciones y tareas antes realizadas por las mujeres, adquirieran ahora una proyección organizativa diferente (comida, cuidado de niños y ancianos, cuidado de la casa, atenciones personales, etc.).

Las estadísticas señalan que los puestos de trabajo ofrecidos corresponden a actividades que pueden ser catalogadas como ocupaciones de sustitución del rol doméstico de la mujer.

Las nuevas tecnologías provocaron acciones de formación y de recalificación, aunque limitadas a ciertos sectores o puestos de trabajo, especialmente

en los países desarrollados.

En Argentina también se observó al comparar la PEA masculina con la femenina, que se ha registrado un incremento de mano de obra femenina, tanto en los momentos depresivos (para completar ingresos familiares) como en los de expansión del ciclo económico (atraída por el crecimiento y las expectativas favorables).

Esta inserción laboral se desarrolló en condiciones de desigualdad en el empleo, como quedó documentado.

Los análisis sobre la división sexual del trabajo y la relación con la innovación tecnológica, concluyeron que las mujeres obreras no sólo son más explotadas que sus colegas masculinos, sino que lo son de forma diferente.

En la industria de la alimentación, en el nivel mundial también se han producido cambios, pues un número creciente de mujeres han encontrado un empleo remunerado en este mercado de trabajo, siendo más numerosas que los hombres. Pero esto no significa que las mujeres desempeñaran funciones más importantes.

En la década de 1990 se implantó en Argentina un ajuste estructural, que tuvo como objetivo central crear las condiciones para asegurar a los empresarios privados la obtención de tasas significativas de ganancia que estimularían en un primer momento el ahorro interno y la inversión, luego la producción y el consumo, y finalmente el empleo.

El resultado de este ajuste produjo el efecto contrario al esperado y esta política implantada fue el resultado de más de dos décadas anteriores a las de 1990 de políticas neoliberales, cuyo marco ideológico fue la apertura financiera y comercial de la economía local y el accionar de la corporación empresaria para condicionar y capturar las principales empresas del estado. Es así como se produjo un proceso de desnacionalización de la industria.

Disminuyó la actividad productiva y aumentó la inversión financiera, y el número de desocupados fue creciendo en forma gigantesca. Asimismo se produjo una caída en los ingresos de los trabajadores ocupados. Al subconjunto que analizamos pertenecen el 11,5% de las mujeres insertas en la actividad industrial y el 40% de las que realizan actividades no calificadas.

Para la efectivización de este modelo, se modificó el marco legal que regulaba las relaciones laborales, introduciendo cláusulas de flexibilización laboral.

Teniendo en cuenta este contexto, se recogió, analizó y decodificó, la documentación y las entrevistas realizadas. Intentando descifrar lo nuevo de lo viejo en las relaciones de género en el seno de la empresa investigada.

Desde el punto metodológico se valoró el proceso de recolección e in-

interpretación de datos, salvando obstáculos de distinto orden. La desconfianza frente a la actividad del investigador predominó fundamentalmente en la empresa y en el sindicato, lo que condicionó esta tarea.

En lugar de resultar paralizante, motorizó por el contrario la búsqueda de conocimiento, por cuanto se vuelve más conciente la necesidad de un aporte, por mínimo que fuere, pero también que el/la lector/a pueda imaginar por un momento en una pantalla de cine, primero, la película “Tiempos Modernos”⁶⁶ –y a Carlitos Chaplin ajustando los tornillos– y luego, “Norma Rae”⁶⁷, donde la protagonista, trabajadora de una empresa textil y madre soltera, enfrenta las injusticias, las descalificaciones y prejuicios, en el ámbito público y privado, liderando la organización sindical.

Estas imágenes son las que sugiere el relato de las tareas de las trabajadoras de la Empresa T., al tener que cumplir los ritmos de trabajo que se les imponen.

El cuerpo de las trabajadoras habla, con sus dolores, producto del esfuerzo que realizan. También habla manifestando su padecimiento, cuando la retribución recibida por las ocho horas paradas no les alcanza para reponer la fuerza de trabajo. Y habla a través de reclamos y acciones de lucha para frenar la superexplotación. En otros términos ponen de manifiesto las repercusiones de las exigencias del trabajo prescripto, es decir de su carga física y mental.

Relaciones laborales

Dos lógicas se contraponen en las relaciones laborales: una es la de la empresa y otra la de los trabajadores. Aunque impera la filosofía de la concertación de las clases sociales, los conflictos son permanentes. A veces se hacen manifiestos y otras permanecen latentes. La lucha principal en la Empresa en el período abordado fue por la cuota de plusvalía⁶⁸. Los empresarios amparados por el congelamiento salarial y la reforma laboral llevaron a cabo el “plan de ajuste”. Pero el hambre de los miembros de las familias no podía esperar y es por eso que los trabajadores/as pelearon por la subsistencia, así como cuando el cuerpo no aguantaba dijeron “basta” frente a la intensidad de los ritmos de trabajo. De ahí las acciones encaradas por la mayoría de los trabajadores/as, para revertir esta situación, representados por la comisión interna: hubo una pulseada, con algunos éxitos.

sin que él mismo lo sepa, a prolongar violentamente la jornada de trabajo, para compensar la disminución del número proporcional de obreros explotados con el aumento no sólo del trabajo

El cuerpo de las/os trabajadoras/es en el cuerpo social

El mercado desregulado de la década de 1990 ha agudizado las malas condiciones de vida de millones de argentinos ocupados y desocupados.

El salario real ha descendido a cifras que impiden acceder a la canasta familiar. La legislación laboral fue modificada, incorporándose las cláusulas de flexibilidad laboral y polivalencia funcional, y se ha incrementado la fatiga, debido a los cambios en la duración y en la configuración del tiempo de trabajo.

Los daños a la salud provocados por las condiciones de trabajo requieren por parte de los empresarios una revisión de la “razonabilidad” de la tarea y la incorporación de algunos principios ergonómicos: “los seres humanos no tienen que adaptarse siempre a su medio ambiente, sino que es el medio ambiente el que debe adaptarse a ellos. Es necesario en suma, adaptar el ‘zapato’ al ‘pie’. O como lo estipula la ley sueca sobre el medio ambiente de trabajo: las condiciones de trabajo deben ser adaptadas a las necesidades físicas y mentales de los seres humanos”⁶⁹.

El proceso de salud-enfermedad en el proceso de producción es expresión de aquellas relaciones, pone en evidencia la discordancia que hay entre las investigaciones sobre la salud en el ámbito laboral y cómo prevenirlas y la falta de implementación de las mismas.

Discriminación y desigualdad en un sistema desigual

Las mujeres ganaron los derechos civiles, laborales y políticos durante el siglo XX.

En Argentina por muchísimo tiempo existieron motivos explícitos e implícitos para inhibir a la mujer de su participación en la actividad pública. “Los fundamentos del motivo de la exclusión de la mitad de la población del excedente relativo, sino del trabajo excedente absoluto. (Cap.13 y cap. 7 del Capital. Plusvalía: “Simple materialización de tiempo de trabajo excedente puro y simple”.

⁶⁹ El cuerpo humano trabajando, CEIRPIETTE, 1989 Conicet.

⁷⁰ Estudios e investigaciones; op.cit.

⁷¹ La doble jornada de trabajo incluye el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado.

ejercicio de los derechos políticos estaban presentes en las concepciones sociales predominantes en la época, pero no en sus normas legales. A partir de una convención del lenguaje, aquella que entiende que los ‘hombres’ son varones y mujeres, creció un malentendido histórico al servicio de una concepción discriminatoria de la mujer. La ambigüedad de las leyes sustentada en un implícito discursivo permitió que hasta 1947 las mujeres permanecieran ausentes de las decisiones públicas. Esta situación queda evidenciada, asimismo, en los argumentos expuestos públicamente por legisladores y políticos en debates parlamentarios o en declaraciones públicas. Pero también son elocuentes los silencios producidos por normas demasiado generales, que favorecieron lecturas equívocas y ampararon los prejuicios más diversos⁷⁰. En otras palabras, las leyes reflejaban la exclusión de la mujer.

Es decir que desde el punto de vista de las prácticas políticas se fueron destrabando a lo largo del siglo XX los impedimentos que obturaban el ingreso de la mujer a la vida pública. Sin embargo, no han cambiado las convicciones que penetraron profundamente en las entrañas del pensamiento de los hombres.

La discriminación se agudiza en períodos de crisis donde el temor por la pérdida del empleo, en algunos sectores, impulsa a fomentar la discriminación. También persiste la actitud contradictoria de los empresarios, quienes, por un lado valoran las “habilidades y destrezas manuales” de las mujeres con salarios más bajos, e impiden además que éstas, aún con capacitaciones reconocidas en sus trayectorias laborales, accedan a cargos de mayor jerarquía.

La maternidad, tan glorificada por siglos, sigue siendo un “problema” para los empresarios y para algunos sindicalistas.

Toda la información recogida, en los niveles internacional y nacional, sobre la situación de la mujer en la industria, converge al señalar la discriminación salarial y ocupacional.

Un tema vigente es el de la relación entre el nivel educativo y las competencias laborales: subsisten los saberes tácitos como condición para la realización de la división de tareas, diferenciándose claramente de la preparación de los hombres para el ejercicio de determinados oficios.

Conclusiones

Existe discordancia entre los enunciados: “igual trabajo por igual salario”, del Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria de la Alimentación y la ley de Contrato de Trabajo y las convenciones internacionales, “igual salario por igual valor del trabajo” a los cuales el país ha adherido, y el *trabajo efectivo*

en la vida cotidiana.

Las relaciones género-clase palpitan diariamente. Los roles instituidos para la mujer y el varón no se han modificado suficientemente para que desaparezca esta contradicción en el seno del campo laboral: la división técnica del trabajo y las relaciones de género en el interior de las organizaciones productivas son un reflejo de las relaciones sociales. Persiste la caracterización que hemos realizado sobre la inserción de la mujer en la producción en la sociedad capitalista, donde es requerida por sus habilidades manuales y por otro lado retribuida con salarios inferiores. Su incorporación tuvo lugar en el marco de una lucha permanente, principalmente por la cuestión de la doble jornada y el cuidado de los niños/as.

La discriminación de la mujer se inicia desde el momento de admisión en las empresas, ya que los perfiles de casada o soltera, de madre, tienen peso para su ingreso.

En la Empresa T., la contradicción hombre-mujer es asumida abiertamente por parte de la patronal, que no acepta que las mujeres accedan a la “categoría de operaria calificada” y actualmente, por la misma tarea, paga más a los varones que poseen el título de *técnico metalmecánico*.

Los varones siguen oponiéndose a la revisión de estas políticas patronales, pues temen ser desplazados de sus puestos de trabajo y, asimismo, se niegan a profundizar la discusión de estas relaciones de género. No existe predisposición suficiente para el cuestionamiento de roles adjudicados y asumidos por siglos. Los cambios en las representaciones de hombres y mujeres no acompañan automáticamente los cambios numéricos y legislativos de la inserción laboral de la mujer, ya que existen otros factores e intereses que los obstaculizan.

También es necesario replantearse la eliminación de las secciones de mujeres, pues la informatización de las tareas, hacen en la mayoría de los casos innecesario mantener esta división. Otro tanto en el camino de lograr “igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” el tema de las cláusulas de relaciones de género en los convenios colectivos de trabajo, como se está realizando en otros países. En nuestra legislación el capítulo Trabajo de mujeres, fija al rol de madre como la única responsable de la tarea de crianza de los hijos/as.

La realización por parte de las mujeres de tareas poco calificadas tiene dos tipos de implicancias:

1. actuales, de índole salarial;
2. en el futuro, pues no acumulan en su haber tareas con mayor calificación para acceder a puestos de mayor jerarquía.

La exigencia de la doble jornada laboral⁷¹ y la falta de infraestructura social para que la mayoría de la población aborde la realización de tareas domésticas, reafirman la división del trabajo del sistema capitalista.

A las cualidades atribuidas a la mujer, tales como *destreza manual y capacidad para el orden*, después de las experiencias recogidas, habría que agregar unas cuantas más, entre ellas, el *espíritu participativo y combativo*.

Los nuevos conocimientos obtenidos acerca de estos modos de participación y de lucha encaradas por las mujeres trabajadoras en una empresa industrial, pueden servir de base para continuar y profundizar el estudio de los procesos de trabajo y las condiciones en que las mujeres que las llevan a cabo podrían transformarlas.

Les ofrezco al servicio de la comunidad, como base para continuar y profundizar el estudio del tipo de tareas y condiciones de trabajo que realizan las mujeres en las empresas industriales.

Como última conclusión quiero repetir un aporte de Daniele Kergoat: “Considerar a las obreras en la singularidad de su situación de mujeres en el trabajo lleva a restituir en perspectiva las consideraciones dirigidas al mundo obrero. Los análisis clásicos en términos de empleo, clasificación o de trayectorias sociales se entremezclan revelando una condición obrera femenina signada por la división sexual del trabajo”.

ANEXOS DEL CAPÍTULO 3

Historia de las Mujeres: juego de niveles y construcción social de los discursos¹

La construcción social de los discursos.

El deber maternal, patriotismo de las mujeres.

Por Michelle Zancarini - Fournel

“Sin ánimo de querer desarrollar aquí un mito sobre los orígenes, 1892 parece una fecha clave. Es la fecha de la primera ley votada por los republicanos que quieren construir un Estado social en la línea del solidarismo de León Bourgeois, matriz ideológica de la República triunfante. Efectivamente, el de noviembre de 1892 adopta la denominada ley de protección, que prohíbe el trabajo nocturno y que limita los horarios de trabajo para las mujeres, las jóvenes y los niños. Hay que señalar, a título accesorio, que es una de las escasas leyes en las que las extranjeras son equiparadas a las francesas. La ley de 1892 establece una clasificación de las categorías del trabajo industrial basada en el sexo y en la edad. El fundamento de esta disposición es la incapacidad jurídica de las jóvenes y las mujeres, incapacidad derivada de su “debilidad” natural. Para los jóvenes la limitación es sólo temporal. La ley invita así a un acercamiento entre estas dos cuestiones: la maternidad y el trabajo. En efecto, los legisladores consagran la interdependencia para la sociedad de la procreación, la educación de los niños y el trabajo de las mujeres. La ley de protección de las obreras pretende conseguir, mediante la introducción del derecho laboral y la higiene en el centro de trabajo, la integración social de la población asalariada. Proteger a la trabajadora es proteger a la mujer y proteger a la madre es proteger a la sociedad y a la nación. Con este fin se crea la Inspección Laboral, institución que se sitúa, igual que la ley de la que deriva, en el límite de lo público y lo privado (...). Durante la larguísima elaboración de la ley, finalmente adoptada en 1892

¹ Paniagua, J., Piqueras y Sanz v. (eds), Cultura social y política en el mundo del trabajo, Biblioteca Historia Social, Valencia, 1999, pp. 69-84.

(el primer proyecto data de 1847), las numerosas discusiones genéricas de la mujer y de la feminidad, pese a que la ley se refiere sólo a las obreras, categoría que se ha convertido en paradigma del conjunto de las mujeres (...). La maternidad se convertía así en una apuesta demográfica, política y nacional, en el marco de la lucha contra la despoblación. Son muchos y muchas quienes integran el abanico que defiende esta posición, y, en primer lugar, las feministas. Las leyes de protección y de asistencia son contemporáneas de la primera generación de feminismo. 1892 es también la fecha del primer congreso internacional, en París, calificado feminista. Pero las posiciones de las feministas son heterogéneas. La doctora Madeleine Pelletier o los/as neomaltusianos/as que pregonan 'la huelga de los vientres' son una minoría. En la mayor parte de los casos, las feministas están de acuerdo en hacer de la maternidad una función social y en reclamar derechos específicos para las madres que deben contribuir a "regenerar la raza". Hubertine Aucler abole las fronteras entre lo público y lo privado con su concepción del "Estado-madre". Aline Valette, con su teoría del sexualismo, sitúa los intereses de la especie por encima de los intereses del individualismo y glorifica la maternidad. En *L'harmonie sociale* (fundado en octubre de 1892), el trabajo es considerado como una etapa hacia la nueva sociedad, en la que las mujeres se dedicarán a la maternidad. Desde esta perspectiva, ciertas feministas crean obras de asistencia a las mujeres pobres —como la Sociedad de lactancia Materna, reconocida de utilidad pública en 1880— y talleres —refugio destinados a las mujeres pobres embarazadas, casadas o solteras—. El cuidado a cargo de nodrizas se denigra y la lactancia maternal se glorifica, especialmente en el diario feminista dirigido por Marguerite Durand, *La Fronde*, creado en 1897. Se celebra también en esta publicación, por ejemplo, el 11 de noviembre de 1899, 'el glorioso llamamiento a la fecundidad de las mujeres' de Zola, que invita a tener hijos y a amamantarlos. *Fecondité de zola* (1899) difunde la imagen de la buena madre fecunda. El primer congreso que se califica de feminista, en mayo de 1892, demanda la "protección social de todas las madres". Apoyándose en el solidarismo que enuncia derechos y deberes, el congreso se interesa por las madres obreras y las 'hijas — madres'. Las cuestiones de la protección del trabajo de las mujeres y del aborto dividen a las feministas. Unas están a favor de una protección específica, otras —muy minoritarias— la rechazan y reivindican la igualdad de salarios y condiciones (...). la esfera doméstica se concibe así como esencial en la realización de los ciudadanos, no sólo a través de la educación, sino también a través de los objetos, la alimentación y el idioma (...).

Por otro lado, en 1893, se adopta una ley sobre la asistencia médica gratuita (1893) que sitúa en su primer artículo la maternidad en la lista de

enfermedades por las que las mujeres pobres deben ser atendidas. La ley que repartió las cargas financieras entre el Estado, los departamentos y, sobre todo, las dependencias municipales, conduce a una reorganización de los servicios municipales de asistencia y de prevención. Presentada durante mucho tiempo como defensora de los más débiles y a menudo como fruto de luchas sociales, esta legislación de protección y de asistencia se muestra como la respuesta a los “problemas” simultáneos de la ayuda a los más desfavorecidos, y de trabajo femenino fuera del hogar; de hecho, conlleva mantener la división sexual del trabajo. Las leyes de 1892 y 1893 marcan el inicio de la intervención del Estado en lo social, visible no sólo en la legislación, sino también en las estructuras y prácticas gubernamentales, y en la existencia de una esfera de reformadores y un corpus doctrinal que reformulan los lazos del Estado y de los individuos y la cohesión social de la nación”.

Libertad e igualdad - Libertad o igualdad.

(1892: ley que prohíbe, en Francia el trabajo nocturno de las mujeres).

Por Marie - H elene Zylberberg - Hocquard²

La votaci3n de la ley de 1892, que prohíbe (entre otras cosas) el trabajo nocturno de las mujeres: una ocasi3n para abrir un debate sobre la noci3n de igualdad y de libertad.

La legislaci3n del trabajo era casi inexistente en Francia, a fines del siglo XIX y se refería únicamente al trabajo de los niños y de los j3venes de muy corta edad, en los establecimientos industriales. Nuestra primera ley data de 1841 y se origina en la encuesta del médico Villerm . Prohíbe, en especial, hacer trabajar a los niños de menos de ocho años; la completa en 1874 una nueva ley que trata de proteger más eficazmente a la infancia (...).

Esta nueva ley que reglamenta el trabajo de los niños se aplica igualmente a las mujeres. Dado que, por una parte, las mujeres son o pueden ser madres, receptáculos del feto, del niño por nacer, “educadoras naturales”, por intermedio de ellas, el legislador continúa así protegiendo al niño; por otra parte, sus estructuras biol3gicas y espirituales son semejantes, si no a las del niño, al menos a las del adolescente entre doce y dieciseis años: el individuo-mujer

² Hirata Helena – Kergoat Daniele, *La divisi3n sexual del trabajo – Permanencia y cambio*, Asociaci3n tarabajo y sociedad (Argentina) – Centro de Estudios de la Mujer (Chile) – Piette del Conicet (Argentina), 1997.

³ Informe ante la Cámara, de la Comisi3n sobre el trabajo de las mujeres y de los niños

debe, por tanto, ser protegido (...).

Orígenes de la ley del 2 de noviembre de 1892 sobre “El trabajo de los niños, hijas menores y mujeres en los establecimientos industriales”.

Algunos días antes del estallido de la Revolución de 1848, la Cámara de los pares había votado, a propuesta del Barón Dupin, la prohibición absoluta del trabajo nocturno para las mujeres. La ley desapareció con el régimen de Luis Felipe. Durante el Segundo Imperio, algunos proyectos elaborados por el Consejo de Estado ni siquiera fueron discutidos. La Asamblea Nacional, en 1871, había retomado la cuestión con un proyecto que prohibía de nuevo absolutamente todo trabajo nocturno para las mujeres, pero, ante la multitud de objeciones, lo abandonó muy pronto (...).

Lo que no podía ser encarado bajo el gobierno del Orden Moral, se hacía posible luego de la crisis del 16 de mayo de 1877, en momentos en que los republicanos se instalan en el poder y comienzan a realizar una parte de su programa político y educativo. El Estado republicano al mismo tiempo que desea “no atacar la libertad de trabajo que es la base de la organización económica moderna”³ está obligado a proteger a los débiles contra los abusos y la explotación de que podrían ser víctimas (...).

Pero los diputados conocen la realidad del trabajo industrial femenino, algunos son representante de distritos manufactureros, otros son ellos mismos industriales. Su acción legislativa es el resultado de una transacción entre su ideal femenino (que concierne sobre todo a las mujeres de su medio social pero que están dispuestos a compartir con las demás) y su adhesión al liberalismo. Más que reflexionar en el terreno de la legislación del trabajo, la Asamblea delimita, dentro de un interdicto teórico (las mujeres no deben trabajar afuera) zonas de libertad a favor de las trabajadoras, y circunscribe áreas de prohibición en beneficio de las esposas-madres, dentro de una libertad teórica total (la libertad de trabajo debe ser respetada).

Comisión y debate

En 1881 se forma una comisión cuyo miembro informante era el industrial Richard Waddington. En las conclusiones y en el proyecto de ley se incluye la limitación de la jornada de trabajo nocturno para las mujeres.

(...) Sin embargo encarar una legislación específica para las mujeres adultas obliga poco a poco, al legislador a olvidar su inocencia y a dar por

(12 de mayo de 1886).

⁴ Partidarios de Jorge Boulanger, general francés (1837-1891), Ministro de Guerra que planeó un golpe de Estado y tuvo que huir a Bruselas.

sobreentendido, por lo menos, que en la Francia del siglo XIX, coexisten una dominación de clase –puesto que ciertas categorías de la población deben ser protegidas contra la explotación– y una dominación del sexo –dado que es necesario proteger a las mujeres contra la explotación específica–. Comprobación demasiado incómoda, por lo tanto inaceptable, por ejemplo, con el concepto de libertad individual (llegan allí pues por caminos diversos), o los vinculados con la afirmación de la existencia de una igualdad social entre varones y mujeres, pretexto para hermosos discursos, pero también ocasión para profundizar la reflexión política de los representantes. Tienen tiempo de hacerlo, porque los adversarios de la ley no se rinden. El proyecto, se vuelve a plantear con regularidad, no puede lograrse; o acumula testimonios, cartas de lectores, peticiones de obreros o de patrones; uno y otro campo poseen sólida documentación (informes). En 1886, el Ministerio de Comercio procede a una encuesta aún más extensa que las precedentes, entre los Consejos de “Prud-hommes” (miembros de la Magistratura del Trabajo), las Cámaras de Comercio, los inspectores de trabajo y los sindicatos. Trescientos organismos o personalidades consultados se declaran partidarios de la reglamentación del trabajo nocturno para las mujeres, mientras ciento cincuenta se oponen (...).

En 1892, una ley cuyo texto se asemeja al proyecto de Nadaud es votada rápidamente por las dos Cámaras. Para comprender esta súbita conclusión, es necesario recordar que, luego de la crisis boulangiste⁴ que sacudió al régimen, el mundo político francés, desea principalmente en el campo social, una evolución real, aunque sea moderada y progresiva. Los republicanos se hallan instalados sólidamente en ambas Cámaras; los católicos, no sin dificultad, adhieren a la República. Pero una vigorosa corriente antiparlamentarista reprocha a los representantes, a la vez, la facilidad con la que hacen caer a los gobiernos y su incapacidad para lograr el menor proyecto constructivo. Ante todo, el movimiento obrero se desarrolla. En 1890, desfilaron por primera vez el 1° de Mayo, manifestantes que reclamaban las “ocho horas”; el 1° de Mayo de 1891 fue sangriento en Fournies, aldea obrera del departamento del norte, donde hubo 14 muertos, 4 de ellos mujeres, en 1892, la huelga de Carmaux conmueve a toda Francia. Mientras el Papado mismo, a través de la encíclica *Rerum Novarum* (15 de mayo de 1891) muestra no ser indiferente a los problemas sociales, los republicanos franceses no pueden ignorarlos, tanto más cuanto que en el país se produce una pequeña llamarada anarquista. Las municipalidades, donde los representantes de izquierda y aun los socialistas tienen cada vez mayor peso, saben jugar su papel: el 21 de mayo de 1891, se funda

⁵ La ley determina la duración máxima de la jornada de trabajo: 10 horas para los niños de menos de 16 años; 11 horas para los jóvenes de ambos sexos de 16 a 18 años (para ellos la semana no debe exceder las 60 horas); 11 horas para los jóvenes de más de 18 años y las mujeres

en París la primera bolsa de trabajo y otras catorce en el interior, a lo largo del año. Los diputados se ven obligados a legislar en el campo social (...).

Aplicación de la ley

(...) Según el boletín anual de la Oficina del Trabajo de 1894 las consecuencias de la aplicación de la ley son la causa principal de un cierto número de huelgas. Dado que los puestos de trabajo⁵ de los varones son, en general, solidarios con los de los niños y los de las mujeres, los patronos se ven obligados a reducir la jornada de trabajo para todos y correlativamente, bajan los salarios.

(...) la aplicación de la ley de 1892 en su totalidad fue difícil: debieron mediar diversos decretos de aplicación y reglamentos administrativos, pero se puede afirmar que, veinte años después de su votación, las prescripciones de la ley estaban volviéndose costumbre y comenzaban a aplicarse a todos los trabajadores, para los cuales la C.G.T. reclamaba en adelante '8 horas de trabajo, 8 horas de descanso, 8 horas consagradas a las actividades sociales, culturales, familiares'. En estas nuevas reivindicaciones, la especificidad femenina está casi olvidada (cuando no se presentan las horas de ocio a las obreras como horas suplementarias y muy necesarias de actividad en el hogar) o más exactamente, completada por la ratificación de nuevas necesidades, válidas para todos, varones y mujeres (...).

Después de la ley de 1892, siguieron votándose leyes que reglamentaban específicamente el trabajo femenino:

29 de diciembre de 1900: 'ley de los asientos'.

13 de julio de 1907: la mujer casada recibe la libre disposición de su salario; ley concebida con el fin de proteger al matrimonio obrero contra un jefe borracho y dilapidador

15 de julio de 1908: Francia ratifica la Convención de Berna del 22 de setiembre de 1906, que prohíbe a las mujeres el trabajo nocturno, lo que obliga a modificar ligeramente la ley de 1892.

Ciertamente, la ley francesa ignora a la mujer embarazada y es extremadamente débil en cuanto a la maternidad:

7 de marzo de 1908: un decreto prohíbe hacer portar, arrastrar, empujar pesos por obreras dentro de las tres semanas siguientes al parto.

27 de noviembre de 1909: la cesación de trabajo por embarazo o parto no (para ellas el legislador no fija límite a la semana de trabajo).

⁶ Tolain, Luis Enrique (1828-1897) Uno de los grandes dirigentes franceses. En Inglaterra en 1862, plantea la necesidad de formar una Asociación internacional de trabajadores. Es uno de los redactores del manifiesto escrito por obreros en 1864, meses antes de la primera Internacional.

puede ser una causa de ruptura de contrato por el empleador.

13 de junio de 1913: ley que da a las mujeres la posibilidad de tomar descanso, facultativo, antes del parto, obligatorio después (descanso de cuatro semanas), con posibilidades de asignaciones diarias, este último punto había hecho deliberar largo tiempo a los diputados.

(...) Habrá sido necesario, pues, en Francia, esperar hasta la víspera de la Primera Guerra Mundial, para que la madre y el recién nacido sean protegidos, mientras que, por el contrario, el argumento de la maternidad era puesto de relieve en cuanto se trataba de trabajo asalariado femenino. Eterna contradicción entre libertad y protección, bien expresada, en febrero de 1891, por el diputado oportunista, amigo de Gambetta, Francois Deloncle, cuando algunos consideraban agregar algunos artículos sobre la mujer próxima a dar a luz en la futura ley de 1892:

“No quiero que se proteja a la mujer después de su parto, porque soy partidario de la libertad”

Las leyes naturales que daban un nuevo ejemplo de su indiferencia por lograr la felicidad general eran manifiestamente demasiado crueles con aquellas que no siendo nada en el orden político, llevaban además en el orden económico una vida de bestia de carga sacrificada (E. Auzaby, *L'ouvriere dans les lois et de la prévoyance sociale*, 1911).

Los partidarios de la libertad (...de la igualdad a veces) y los partidarios de la reglamentación se enfrentan pues, por largo tiempo. Unos presentan el cuadro apocalíptico de la economía francesa en caso en que “al Estado se le ocurriera jugar el papel de Providencia, intervenir entre el capital y el trabajo, reglamentar todo en todo momento, cuando la prudencia le ordena respetar la libertad de los contratos” (Cámara de Diputados, 1894); otros como el ex - obrero del bronce designado senador, Tolain⁶, afirman la necesidad para el gobierno de imponer límites y restricciones a ‘lo que llama el principio de libertad de trabajo’ (Senado, 1891).

¿Simple intervención de un Estado preocupado por limitar la explotación capitalista, a fin de armonizar las relaciones sociales? ¿Medidas alentadas, exigidas por movimientos partidarios de la natalidad o de defensa de la familia? ¿Obra de herederos de Lamennais⁷(“entre el débil y el fuerte, es la libertad la oprime, es la ley la que libera”), u obra de republicanos “progresistas” o hasta socializantes? La ley de 1892 es todo eso, pero mucho más que eso, por que

no fue votada a favor “del hombre y del ciudadano” abstractos, sino a favor de trabajadores definidos por su pertenencia a un sexo. Fue un motor de la evolución ideológica, porque obliga a los diputados, a medida que se la discute ampliamente, a casi reintegrar a las mujeres a lo político, a la vida ciudadana, si bien los resultados concretos parecen irrisorios.

No citaremos más que como anécdota a aquellos que rechazan la ley en nombre únicamente de la potencia marital, de la libertad del propietario en cierto modo; son muy poco numerosos y sólo se hacen oír muy al comienzo. Los primeros promotores de la ley, para justificar su proyecto, parten de la eterna dupla: mujer-naturaleza, con sus tradicionales consecuencias familiares y sociales. Pero diputados de derecha o de centro derecha, entre los más ligados al liberalismo económico, entre los anti-intervencionistas más definidos (no lo son todos) amplían el debate, por oposición a toda reglamentación. Frente a la izquierda y centro izquierda que esperan mucho del Estado, en el terreno social, se vuelven los campeones de la libertad económica, naturalmente, pero también libertad individual, los campeones de la igualdad entre todos los adultos, varones y mujeres. En nombre de la libertad, rechazan la reglamentación del trabajo; en nombre de la igualdad, una legislación específica para mujeres. “Porque la mujer mayor de edad debe ser absolutamente dueña de sus actos y del empleo de su “tiempo”, declara uno de ellos en 1888. Este tipo de argumento reimpulsa una discusión profusa como les gustaba a los hombres políticos de la Tercera República y alimenta un largo diálogo entre liberales e intervencionistas. Diálogo que lleva a unos y a otros a tratar de definir el lugar de las mujeres en la sociedad contemporánea.

Para gozar de todos sus derechos, un individuo debe ser mayor, pero ¿qué es una mujer mayor? El código civil hace de la mujer una eterna menor que debe obediencia a su marido, que no dispone libremente de su salario y ni siquiera de su fuerza de trabajo. Para ser mayor, una mujer debe ser soltera o viuda; ahora bien, los legisladores reflexionan fundamentalmente en función de la que, para ellos, representa la norma: la mujer casada:

“Se trata de la mujer en sentido general y ustedes reconocerán que la mayoría de las mujeres son casadas, lo que es muy afortunado para nuestro país.

Tengo por tanto son el derecho de considerar a la mujer en la más amplia acepción de la palabra, es decir, sobre todo cuando es casada.” (Cámara de Diputados (1932-1934) *Informe sobre el Proyecto de Ley*, se considera el representante de un humanismo demócrata y cristiano.

⁸ En la Argentina ley 12.205, conocida como “ley de la silla”, sancionada en 1935, tras numerosas reiteraciones del proyecto por su autor, el Diputado Alfredo L. Palacios. (Nota de las traductoras).

⁹ Cosentino, José Armagno, *Carolina Muzilli*, Centro Editor de América latina, N° 75

Diputados, 9 junio de 1888).

Esta intervención que prueba que las solteras, en ese entonces muy numerosas, son invisibles para su entorno, puesto que quedan afuera de la norma, desata una doble reacción. Para unos, el estado no debe intervenir a favor de las mujeres, que ya están bajo la autoridad, la protección de su marido, su tutor natural, y recuerdan que, en 1887, en París, una decisión judicial había determinado que “cuando una mujer tiene un carácter difícil, ciertos castigos infligidos por su marido no caen bajo la aplicación de la ley penal”. Para otros, por el contrario, su situación de menores hace que tengan necesidad de ser protegidas “contra su marido, contra sus hijos, contra sus padres”. Los diputados son entonces los protectores naturales de la mujer:

“En nuestra calidad de legisladores ¿no somos acaso sus tutores? ¿No es necesario que le procuremos todos los cuidados posibles? ¿No debemos consagrarnos a ese deber, que llamé sagrado – y lo mantengo? ¿No debemos proteger su vida, su existencia, su salud, su bienestar?” (Informe Waddington, 1888).

Ausencia de las voces feministas

(...) es asombroso comprobar la casi ausencia de las voces feministas, antes y después de la votación de la ley de 1892, dado que el feminismo francés, poco sufragista entonces, hacía de la posibilidad de trabajar a cambio de un salario decente, una condición de la liberalización de las mujeres, una condición de la igualdad entre varones y mujeres. Ellas quieren emancipar al individuo por el trabajo y, salvo excepción, aceptan o aun desean una legislación específica para las mujeres, no dudan, por otra parte, en intervenir por sí mismas. La ley llamada de los asientos⁸ (de la silla) es, en parte, obra de ellas. Gracias a las asociaciones femeninas o feministas, a las ligas de consumidoras, sensibilizan a los clientes y a los diputados en cuanto a la situación de las vendedoras; una vez votada esta, velan por su buena aplicación. Hacen campaña a fin de que las mujeres casadas puedan disponer libremente de su salario.

¿Por qué esta semi-indiferencia por la ley de 1892? (...) Las feministas se interesan más por un aspecto particular del trabajo nocturno: la “vigilia” en la industria de la moda, práctica más parisina, práctica que se refiere a las modistas, las sombrereras... obreras con las que las burguesas feministas están frecuentemente en contacto (...).

El discurso feminista se aleja del de la mayoría de los representantes. No obstante, algunas feministas comentan la ley de 1892: para muchas su votación representa un progreso, algunas sin embargo, la analizan como una ley sexista y le reprochan:

No poner en pie de perfecta igualdad al obrero y a la obrera, querer, a pesar de todo, proteger a esta última, cuando se comete contra aquél la injuria de considerarlo una cantidad desdeñable, indigna del interés del estado, únicamente carne de trabajo (Clothilde Dissard, la Fronde, 29 de enero de 1900).

Sin embargo, las feministas, al definir también ellas a las mujeres en primer lugar como madres, son favorables evidentemente, al menos por un tiempo, a una legislación específica.

La diferencia reconocida entre los varones y las mujeres es entonces, únicamente biológica y limitada a sus roles específicos en la reproducción de la especie humana.

Informe de la Señora Gabriela L. de Coni, Inspectora Ad-honorem de fábricas en la Intendencia Municipal

Octubre de 1901

(...) “He resuelto, pues, pasar un informe general sobre cada gremio, mencionando con letras las fábricas o talleres, cuando las observaciones sean de alguna importancia, pues si la prudencia impone cierta norma de conducta, debo mencionar sin embargo todo lo que puede dañar o perjudicar a la salud de la obrera y el niño, para cooperar a la confección del proyecto y de reglamentos futuros, tratando de corregir desde ahora ciertos males y deficiencias, si la Intendencia tiene para ello facultades (...).

Hasta la fecha 72 fábricas visitadas, tres dueños solamente han rehusado mi inspección. Ni siquiera valdría la pena mencionarlos si no considerara necesario hacer conocer a lo que se exponen, los que en adelante puedan negarse y además porque en esas tres fábricas que no he visitado, una de ellas ocupa más de 800 obreras. Precisamente, señor intendente, son extranjeros, acostumbrados en su propia tierra a tener inspección en sus fábricas, los que se han negado en tierra ajena a esa misma inspección y a título de curiosidad

enumero su nacionalidad: un alemán, un francés, un italiano.

Como esas fábricas son importantes, es imposible pasarse de informes sobre sus condiciones, clase de trabajo, el horario, etc. Entonces para los que cierran sus puertas a los empleados municipales, tendré que recoger los datos necesarios de boca misma de los obreros, para hacerlos conocer de esa intendencia. No dudo por un momento que esos informes serán más completos que los míos, por no ser la que suscribe parte tan interesada ni tan práctica como serán los informantes.

Noviembre 4 de 1901

Fábricas de bolsas de arpillera

Total: 40

Ateniéndonos a la observación hecha sobre la planilla, que coincide con lo aseverado por los patrones, esas cifras se triplican de octubre a febrero. Se obtiene por consiguiente un total aproximado de 1700 mujeres que trabajan en la confección de bolsas de arpillera.

Las fábricas C y D son las que dan trabajo a niñas más jóvenes. El horario es casi igual en las cuatro fábricas. El trabajo comienza a las seis y media y termina a las cinco p.m., en invierno. Se retiran más tarde porque tienen que

A	B	C	D
250 mujeres	105 mujeres	200 mujeres	47 mujeres
80 muchachas	12 muchachas	40 muchachas	12 muchachas

conclusiones, tendré oportunidad de llamar sobre este hecho la atención del señor Intendente y de estudiarlo detenidamente. Es demasiado para una mujer trabajar parada diez u once horas seguidas. Alternar la posición es un alivio para ellas y constituye este último resultado, hay que exigirlo.

Una ordenanza municipal de fecha reciente, muy progresista, pues responde a las últimas conclusiones higiénicas recomendadas por los que se ocupan de tuberculosis, impone: "Que el trabajo en los talleres, siempre que sea posi-

ble, debe ejecutarse al aire libre” (...).

Se registra en todas las fábricas que la ventilación es deficiente.

(...) Mucho me ha preocupado, señor Intendente, este gremio de trabajadoras. Esa industria es eminentemente perjudicial a la salud, por la cantidad de pelusa que desprende la arpillera en sus diversas manipulaciones. Esta pelusa, en extremo difusible, cubre el vestido de la obrera, a tal punto que se tapan la cabeza con un pañuelo para no ensuciarse el cabello y sobre algunas vestidas de luto he podido comprobar la masa enorme de filamentos que cubrían sus ropas. La pelusa de arpillera es tan liviana que se esparce por todas partes, asemejándose a las barbas del cardo seco (...).

“los polvos perjudican altamente al organismo, sea que se depositen sobre los tejidos, sea que penetren en las vías respiratorias con el aire inspirado, sea que estén arrastradas en las vías digestivas por los alimentos durante la deglución. Con los polvos vegetales filamentosos, la lesión profesional, toma otro carácter. No existe neumonía propiamente dicha, es sobre los bronquios solos que estos polvos obran directamente, sin que haya penetración en la parénquima pulmonar. No producen, en efecto, ninguna erosión, ninguna dilaceración de los tejidos, solamente su presencia y su acumulación en las vías respiratorias excitan las secreciones de la mucosa sobre la cual se aglutinan y provocan así, por su expulsión, esfuerzos más o menos repetidos, más o menos violentos. Las causas persistiendo, se exageran las secreciones; las paredes broquicas pierden elasticidad, los conductos se dilatan; de aquí una afección caracterizada por expectoración abundante de mucosidades viscosas, accesos frecuentes de tos, anhelación y fatiga respiratoria.

“Se comprende que estos trastornos funcionales lleguen a provocar la anemia, la consunción” (Dr. Layet).

Pues bien, señor Intendente, es indudable que se ha descuidado esta industria bajo el punto de vista higiénico (...).

Si contamos a las obreras que ocupan esta industria en el rosario, tendremos más de 2000 mujeres, de las cuales deduciendo a 500 muchachas, restarían más de 1500 obreras arriba de 16 años que son, o pronto serán madres, esposas, es decir, que si evaluamos su salud comparativamente a lo que se espera de ellas: concebir, dar a luz, criar hijos, representa un valor doble y triple de la del hombre.

Entonces hemos pensado que nuestra tarea no debía limitarse a comparar, calcar, asimilar leyes extranjeras al caso en cuestión. Debíamos tratar de hacer más que esas leyes, muy deficientes según confesión de sus propios autores.

Resolvimos entonces consultar sobre este asunto de tan alto interés al ilustre higienista: doctor Lyet, autor de un trabajo muy completo de higiene industrial. (...) Se realizan intercambios epistolares con las reflexiones sobre este problema.

También cita al inspector del trabajo del departamento del Sena que alerta sobre el peligro del polvo para las vías respiratorias especialmente para los menores de 18 años y para niñas y mujeres.

(...) como es dado creer que el proyecto de saneamiento de esa industria debiera ser objeto de estudio detenido, propongo al señor intendente el nombramiento de una comisión compuesta de un ingeniero, un mecánico, un higienista, un fabricante del gremio y dos obreros elegidos por sus compañeros. Estos últimos por razones que no escapan a su sagacidad y por ser justicia.

Tengo el gusto de saludar al señor Intendente, con mi mayor consideración”.

Abril 7 de 1902

Fábricas de cigarros.

15 fábricas inspeccionadas: 735 mujeres y 32 menores.

(...) “Los autores en higiene industrial, señor intendente, no están de acuerdo respecto de la influencia nociva de esta industria, sobre la salud de las obreras. Unos niegan terminantemente que el tabaco origine trastornos graves –serán probablemente fumadores empedernidos– otros por el contrario, le acusan de provocar el aborto, de aumentar la mortinatalidad y como se ha encontrado la nicotina en la orina, en la leche, en el líquido amniótico, se ha llegado hasta afirmar que la leche de las madres cigarreras contribuye a matar a sus hijos en los primeros meses de la vida.

El doctor, profesor de higiene en la Facultad de Burdeos sostiene las últimas aseveraciones en compañía de Chapman (1891), Melierr, Bucklin (1890), Goyar, etc. Poincaré expone que hoy, merced a la higiene de las fábricas a su maquinaria adelantada, este peligro ha desaparecido, si bien ciertas condiciones pueden faltar en las que no dependen del Estado.

Los doctores Sgoninn, Peasecki, Jorre, Poisson, etc., afirman que el tabaco no puede ser considerado como emenagogo. Paul Razous, ilustrado inspector del trabajo en Francia, dice: “Entre los grandes venenos industriales, se puede añadir los polvos de tabaco, al lado de los polvos de plomo, arsénico, mercurio...” y el mismo Poincaré sostiene en otra parte, que la intoxicación indus-

trial, determina especialmente el aborto, así como la frecuencia de los nacidos muertos y constituye una de las grandes causas de despoblación.

Poincaré dice además: “A pesar de la buena ventilación es bien cierto que el trillado, almacenaje y despalillado, exponen a inhalaciones de polvos minerales y vegetales, que aparte de cierta acción tóxica, pueden determinar bronquitis, enfisemas, corizas, angina granulosa, etc” (...).

La sociedad de Medicina pública de París encargada de estudiar los hechos, ha confirmado por boca de varios de sus miembros:

1° la frecuencia del aborto en las cigarreras;

2° alteración de la leche;

3° mala salud de sus hijos, cuya mortalidad es diez veces por ciento mayor que en los niños alimentados con la mamadera (Sarré, Jacquemard).

Ahora bien, señor Intendente, si una de las atenuaciones de los peligros apuntados reside en la ventilación, cómo no deberemos exigirla amplia así como también locales vastos, para que el cubo de aire correspondiente a cada individuo sea mayor y que a una ventilación natural perfecta, se añada una artificial para mantener ambas una atmósfera continuamente renovada.

(...) Las leyes extranjeras disponen que los niños y mujeres no deben ser empleados en fábricas cuyos polvos se esparcen libremente (...).

De todo lo expuesto, señor Intendente, y existiendo en este país solamente una casa que fabrica rapé, en la cual las leyes extranjeras prohíben ocupar menores, podrían exigirse en la capital federal para esta industria, las siguientes medidas:

1° el tabaco será tamizado sobre un aparato recolector de polvos de poderosa aspiración inferior;

2° las obreras no ayudarán ni asistirán a la limpieza de la máquina Bonsack;

3° las empaquetadoras no trabajarán en los salones en que se elaboran cigarrillos y cigarrillos, donde se encuentren los secadores, se pique el tabaco, etc. y si en locales completamente separados;

4° los patrones no podrán ocupar como arregladoras a mujeres casadas y a solteras que revelaran un estado de preñez;

5° el trabajo de las empaquetadoras, cigarreras de hoja, etc., se hará de pie por la mañana o por la tarde o viceversa sentadas, a voluntad de ellas, para el debido descanso, a fin de no perturbar las funciones respiratorias. Al efecto, la mitad de las mesas de trabajo estarán dispuestas convenientemente;

6° en las salas en que trabajan simultáneamente hombres y mujeres, como en el manejo de la máquina Bonsack, no será permitido fumar a los obreros para impedir la viciación de la atmósfera.

7° tendrán las obreras una blusa de trabajo abrochada atrás y transversalmente, que deberán sacarse al dejar el taller y al ir a comer. No les será permitido comer en los talleres donde trabajan solamente en el caso de tener una pieza especial dedicada al objeto.

Saluda al señor Intendente con su más distinguida consideración.

GABRIELA DE L. DE CONI

Resolución del X Congreso Nacional del Partido Socialista

En enero de 1912, sesionó en la Capital Federal el X congreso Nacional del P.S. votando una ponencia del Centro Socialista Obrero que en su parte resolutive expresa:

“Que la competencia hecha por el bajo salario femenino es la principal causa de la depresión de los salarios masculinos;

“Que sin la participación activa en el movimiento de elevación de la clase obrera de este factor importante de la producción industrial, las mujeres trabajadoras, la acción proletariado masculino se torna más dificultosa y es paralizada por la desorganización de las obreras, el Partido socialista reconoce como deber principal:

1° Organizar a las mujeres trabajadoras en “Sindicatos Mixtos en las industrias que empleen obreros de ambos sexos y en ‘Sindicatos femeninos’ donde sólo hayan empleadas mujeres;

2° Promover una encuesta sobre el trabajo a domicilio y reglamentar las condiciones del mismo;

3° Establecer la jornada máxima de ocho horas;

4° Fijar un salario mínimo legal.

Al tratarse esta proposición, número trece, el miembro del Comité Ejecutivo, doctor Nicolás Repetto, manifestó que era ésta una de las proposiciones más importantes presentadas al congreso, haciendo moción para que se la aprobara por aclamación y recomendando al comité ejecutivo atención preferencial. Propuso también un voto de aplauso para el Centro Socialista Obrero que la había formulado. Su delegado expresó que la verdadera reorganización de los grupos juveniles no se hace con las declaraciones líricas de las feministas agrupadas en círculos de clase, ni con las manifestaciones bullangueras de las sufragistas sino con el criterio práctico y el espíritu de clase de la mujer proletaria, manifestando que la proposición había sido presentada por la compañera Carolina Muzilli, afirma que recoge el voto de aplauso en nombre de esta estudiosa y entusiasta afiliada⁹.

BIBLIOGRAFÍA

- Antunes, Ricardo. *¿Adiós al trabajo?*, Cap.2: “Metamorfosis del trabajo”, Editorial Antídoto, 1999.
- Arnaiz, María del Carmen y Chomnalez, Patricia. *Mujeres que trabajan (1930-1940)*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1992.
- Balances del Establecimiento Modelo T.: 1990: N°61; 1991: N°62; 1992: N°63; 1993: N°64; 1994: N°65; 1995: N°66; 1996: N°67; 1997: 68; 1998: N°69; 1999: N°70.
- Barrancos, Dora. *Educación, cultura y trabajadores (1890-1930)*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1991.
- Barrancos, Dora. Inclusión/Exclusión - Historia con mujeres, Cap. 2 Reivindicaciones femeninas en los Congresos del -centenario y los ecos en la prensa periódica.
- Barrere-Maurisson, Marie-Agnes. *La división familiar del trabajo. La vida doble*, Asociación Trabajo y Sociedad y Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CONICET).
- INDEC. Base de datos: Importaciones- Exportaciones. Período 1992-2001.
- Beauvoir, Simone de. *El segundo sexo*, Volumen 2, Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer.
- Bleger, José. *Psicología de la conducta*, Paidós, 11ª reimpresión, 1991.
- Boyer Robert, Michel Freyssenet. *Los modelos productivos*, Asociación Trabajo y Sociedad –CEIL - PIETTE/CONICET - Instituto Argentino para el Desarrollo Económico (IADE), Grupo Editorial Lumen, 2001.
- Boyer, Robert. *La flexibilidad de la ocupación en Europa*, material bibliográfico de la materia Sistemas de Relaciones laborales, de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires.
- INDEC. Censo Nacional Económico, 1994.
- Centro Editor de América Latina. *Métodos cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*, Buenos Aires, 1993.
- Conducta tecnológica de las empresas manufactureras e impactos sobre la producción*, INDEC, Estudios 31, 1996.
- Convenio Colectivo de la Industria de la Alimentación N°244/94.
- CTA. *Historia del movimiento obrero argentino, una aproximación desde los trabajadores -I-*.

- Cosentino, José Armagno. *Carolina Muzilli*, Centro Editor de América latina, N° 75
- Dávila, Néstor. “¿Es hoy la Argentina un país industrial?”, *Revista Política y Teoría*, N°45, Buenos Aires, 2001.
- Dejours, Christophe. *Trabajo y desgaste mental*, Humanitas, 2ª Edición.
- Denzin, N. K, Lincoln, Y. S. *Introducción: Ingresando al campo de la investigación cualitativa*, CEIL, Cuadernillo N°1.
- CEIL-CONICET. *El quinto momento en Handbook of Qualitative Research*, Cuadernillo N°1.
- Dirección de Información Parlamentaria, Estudios e Investigaciones- Mujer, diciembre 1996.
- CEIL-CONICET. *El cuerpo humano trabajando*, Publicación sueca, traducida y publicada el 1989.
- Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Vol. 2, OIT.
- Encuesta de indicadores laborales: Resultados de abril de 2001, Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, Secretaría de Empleo, Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo.
- Escobar, Nora; Neffa, Julio César y Vera Pintos, Víctor. *Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida?*, PIETTE-CONICET-Asociación Trabajo y Sociedad, 1997.
- Estudios del Trabajo* “Reestructuración económica, política de ajuste y su impacto en los patrones de ocupación-desocupación de la mano de obra del área metropolitana de Buenos Aires: 1991-1996”, en *Revista Aset.*, N° 14, 2° semestre de 1997.
- Feldman, Silvio. *Informe sobre las regulaciones y performance económica en Argentina*, Informe preparado en el marco del Proyecto Regulación del Mercado Laboral y Desempeño Económico, Argentina, Brasil, Chile, OIT, ETM Santiago, diciembre de 1995.
- Godio, Julio. *Historia del movimiento obrero argentino*, T.1. Ediciones Corregidor, 2000.
- Guba, E. G. y Lincoln, Y.S. *Competencia de paradigmas en la investigación cualitativa*, CEIL, Cuadernillo N°1.
- Heather, Joshi y Hugh, Davies. “Los servicios de guardería en Europa y el lucro cesante de las madres”, *Revista OIT*, N° 3, Vol. 112, 1993.
- Hirata, Helena y Kergoat, Daniele. *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), Centro de Estudios de la Mujer (Chile), PIETTE-CONICET (Argentina), 1997.
- Husbands, Robert. “Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 11, N° 1, 1993.
- Historia de las mujeres. El Siglo XIX. Bajo la dirección de Georges Duby y Michelle Perrot. Editorial, Santillana, 1993.

- Hobsbawn E.J. Historia del Siglo XX, Ediciones Crítica, 1998.
- Hyman, Richard. *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Cap. I, Madrid, H, Blume Ediciones, 1979.
- Instituto de Estudios y Formación - CTA. *Shock distributivo, autonomía nacional y democratización*. Noviembre de 2002, Editado por Página 12.
- Knecher, Lidia y Panaia, Marta (compiladoras). *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*, Parte VI: "División del trabajo, tecnología y participación gremial", Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1994.
- Kosacoff, Bernardo. *La industria argentina, un proceso de reestructuración desarticulada*. Editado por Cátedra del Prof. Palomino - Facultad de Ciencias Sociales.
- Leigh-Doyle. "Aumentar la participación de la mujer en la esfera científico-técnica", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 110, N° 4, 1991.
- Laperrier de Coni, Gabriela. Higiene Industrial - Informes: octubre y noviembre de 1901 y abril de 1902.
- Ley 25. 673: Créase el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, en el ámbito del Ministerio de Salud. Objetivos.
- Ley de Asociaciones Sindicales, N° 23.551, y su decreto reglamentario 467/88.
- Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, con las reformas de la ley 21.297 (t.o.1976), según decreto 390/76 y modificaciones posteriores (actualizada al 31/5/96).
- Ley de Riesgos del Trabajo, N° 24.557. Sancionada el 13/9/95. Promulgada por decreto 535/95 el 3/10/95 (B.O.4/10/95).
- Listado de Enfermedades Profesionales. Aprobado por el Comité Consultivo Permanente, el 8/2/96.
- Marx, Carlos. *El Capital*, Tomo 1, Editorial Cartago, 1956.
- Prólogo a la *Contribución a la crítica de la economía política* (1857), Editorial Polémica, 1974.
- Dirección de información parlamentaria, Mujer - estudios e investigaciones. Diciembre de 1996.
- Neffa, Julio César (coord.); Panigo, Demián y Pérez, Pablo. *Actividad, empleo y desempleo*, Asociación Trabajo y Sociedad -Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE-CONICET), febrero de 2000.
- Neffa, Julio César. *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?*, Editorial Humanitas, 1998.
- Neffa, Julio César, Panigo; Demián Tupac; Pérez, Pablo Ernesto; Battistini, Félix Mariano. *Globalización, empleo, generación de ingresos, ¿es posible combatir el desempleo y la pobreza?* Buenos Aires, 12-13 de octubre de 2000; auditorio del Consejo de Profesionales en Ciencias Económicas.
- Novick, Marta; Miravalles, Martina y Senen Gonzalez, Cecilia. *Vinculaciones inter-*

- firmas, estrategias de adaptación y competencias profesionales en Argentina*, abril 1996.
- OIT. Programa de actividades sectoriales. *La evolución tecnológica y el empleo en las industrias de productos alimenticios y bebidas*, 1998.
- Pompa, Roberto C. "La justicia del trabajo y el rol del Estado de implementar los derechos sociales", XXVIIas Jornadas de Derecho Laboral, octubre de 2001, organizadas por la Asociación de Abogados Laboralistas, material editado por La ley.
- Raiter, Bárbara. Historia de una militancia de izquierda. Cuaderno de Trabajo N° 49 - Centro Cultural de la Cooperación.
- Rapoport, Mario. "La globalización económica: ideologías, realidad, historia", Revista *Ciclos*, N°12, 1997.
- Recalde, Héctor. *Política laboral ilustrada. Drama y humor*, Buenos Aires, Ediciones Colihue, 2001.
- Rehfeldt, Udo. *Globalización, neocorporativismo y pactos sociales: teoría y práctica de las relaciones de trabajo*, Editorial Lumen / Humanitas, septiembre de 2000.
- Reich, Wilhelm. *La irrupción de la moral sexual*, Editorial Homo Sapiens, 30/4/83.
- Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos, Revista *Alimentos Argentinos*, N°5, dic./1997 y N°14, julio/2000.
- Revista *Fide*. Año 1978 -1983 - 1996 - 2003
- Riquelme, Graciela. *Reestruturação produtiva, trabalho e Educação na América Latina*, Lecturas de Educación y Trabajo, N°3, 1994.
- Rojas, Eduardo; Catalano, Ana María; Hernández, Daniel; Rosendo, Ricardo y Sladonga, Mónica. *Cambio tecnológico y mercado de trabajo. Los sindicatos y la tecnología: cambios técnicos y de organización en las industrias metalmeccánicas y de la alimentación en Argentina*, OIT-ACDI- Proyecto Regional, 1995.
- Roldán, Marta. *¿Globalización o mundialización?*, Universidad Nacional de la Patagonia- Delegación Trelew, Flacso-Eudeba, julio de 2000.
- Samaja, Juan. *Epistemología y metodología*, Buenos Aires, Eudeba, 1993.
- Sautú, Ruth. "Oportunidades ocupacionales diferenciales por sexo en Argentina: 1970/1980", en Revista *Aset. Estudios del trabajo*, N°1, 1° semestre de 1991.
- Schvarzer J. "Implantación de un modelo económico. La experiencia argentina entre 1975 y 2000", material de la Cátedra Palomino de Relaciones del Trabajo-Nuevo Centro de Estudiantes, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.
- Scott, Joan. *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1993.
- Situación de las Mujeres en la Argentina - 1 serie Análisis Social. INDEC - UNICEF, 2000.
- Sotelo Valencia, Adrián. "Automatización flexible: ¿nuevo paradigma tecnológico y organizacional?", Revista *Herramienta*, Buenos Aires, invierno de 2000.

- Soto, Estela Teresita. *Distribución de la fuerza de trabajo femenino en la Provincia de Misiones. Tendencias actuales*, Primer informe parcial, Consejo Federal de Inversiones, Expte. N° 2678; 15/10/93.
- Stankiewicz, Francois. *Las estrategias de las Empresas frente a los Recursos Humanos: el tiempo de las revisiones*, Humanitas, 1991.
- Tacchini, Jorge, Bárdossy Endre, Attila. *El empleo en la industria*, Bolsa de Comercio de Mendoza, 1996.
- Tejero Coni, Graciela. "Hacer y saber en el movimiento de mujeres", en Revista *La Marea*, Año 4, N°12, Buenos Aires, 1998.
- Tendencias económicas*. Anuario 90//91/94/98/2000.
- Terrel, Katherine. "Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres", Revista Internacional del Trabajo vol. 112, 1993, núm. 1
- Tezanos, José Félix. "Transformaciones en la estructura de clases en la sociedad tecnológica avanzada", *Revista de Debate Político*, Fundación Sistema, 1992.
- Tomoda, Shizue. "Evolución reciente de las industrias de la alimentación y de la bebida", en Revista Internacional del Trabajo, vol. 112, 1993, n°1.
- Vainerman, Catalina y Raijman, Rebeca B. *La división sexual del trabajo en los libros de lectura de la escuela primaria argentina: un caso de inmutabilidad secular*, Cuadernos de CENEP, N°32, mayo de 1984.
- Vasilachis de Gialdino, Irene. *La pobreza y el trabajo a la luz de las nuevas formas de conocer*, CEIL, Cuadernillo N°1. s/d.
- www.srt.gov.ar. Página web de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- Zancarini-Fournel, Michelle. Historia de las mujeres, juego de niveles y construcción social en los discursos en Paniagua, J., Piqueras y Sanz v. (eds), *Cultura social y política en el mundo del trabajo*, Biblioteca Historia Social, Valencia, 1999, pp69-84.

ÍNDICE

Prólogo	9
1. La división sexual del trabajo	12
2. El trabajo	19
3. La división sexual del trabajo en el siglo XIX.....	23
4. La división sexual del trabajo en el siglo XX.....	37
5. Caracterización de la inserción laboral de la mujer (1980 / 2000)	67
6. Las relaciones de género en una empresa de la industria de la alimentación en la década de 1990 en la Argentina (caso T.)	74
Anexos	117
Bibliografía	133

SOLAPA

Ester Kandel es egresada de la carrera de Ciencias de la Educación de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (1970), especializada en Psicopedagogía Clínica. En 1980 egresó de la Primera Escuela Privada de Psicología Social, donde ejerció la tarea de coordinadora de grupo y docente.

Desde el año 2003 es Magister de la UBA en Ciencias Sociales del Trabajo. Egresó de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo –CEA– UBA. Su tesis de maestría aborda las relaciones de género en una empresa de la industria de la alimentación, en Argentina, en la década de 1990. (www.ceil-piette.gov.ar)

También abordó otros temas en los siguientes artículos:

- “Algunas reflexiones sobre la atención a niños cuyos padres han desaparecido”, 1984. Publicado por Madres de Plaza de Mayo y Temas de Psicología Social, N°8.
- “Reflexiones sobre la práctica psicopedagógica”. Ediciones 5, 1986.
- “El sistema educativo: algunas consideraciones sobre el ‘cómo’ se enseña la historia”. Ediciones 5, 1987.
- “Creación del Instituto de Jardines Maternales Zonales. Su necesidad y funciones. Reflexiones desde la Psicología Social”. Octubre, 1987.
- “La noción de tarea. Su sentido histórico”. Enero, 1988
- “El sistema educativo. Sus orígenes, continuidad y cambios” 1 (1987) y 2 (1988). Ediciones 5.
- “Aprender a aprender. Una experiencia en la formación de psicólogos sociales”. Revista Portavoz Pichoniano, 1988.
- “Algunos efectos psicosociales de la privatización de YPF en la ciudad de Río Gallegos”. Presentado en las Jornadas de Psicología Social, 1992.
- “En defensa de la vida. Anticoncepción y aborto: una perspectiva de género”. Periódico Tras Cartón, Año 9, N° 104, noviembre de 2001.
- “Aborto y mortalidad materna. Cifras escalofrantes”. Periódico Tras Cartón, Año 13, N° 150, septiembre de 2005.

Es militante de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la Central de Trabajadores de la Argentina, CTA Nacional.