

revista



# UNIDAS

mujeres  
y trabajo



Año 1 - Nº 3 - Diciembre 1987

revista

■  
**UNIDAS**

Silvia Berger, Liliana Chiernajowsky, Cecilia Delpech, Fanny De Rosas, Diana Dukesky, Susana Gamba, Cristina García, Tati Ginés, Ana Lía Glas, Carmen Sara González, Elsa González, Olga Martín de Hammar, Lidia Henales, Lía Levit, Lila Pastoriza, Ruth Reiter, Ana Rubiolo, Norma Sanchíz, Marta Vasallo.

**Libertad 451 - 5° "J"**  
**(1012) Capital Federal**  
**Tel. 35-8362**  
**Gurruchaga 1581 - Tel.: 71-7506**

**Diagramación y**  
**Composición:**  
**Crisanda**

**Registro de Propiedad en trámite**

MUJERES  
Y  
TRABAJO



# MUJERES Y TRABAJO

MUJERES  
Y  
TRABAJO



## SUMARIO

Editorial .....	7
Carta Abierta .....	9
Discriminación laboral femenina – Carmen S. González .....	11
La triple jornada - Lidia Henales .....	25
Las trabajadoras en los discursos sindicales M. Emilia Gines .....	35
Mujeres al Sindicato - Olga Martín de Hammar .....	45
El trabajo tiene sexo - Agrup. de Econom. Socialistas - Grupo de Economía Feminista - Chile .....	53
Mujer y Trabajo - Diana Dukelsky .....	69
Sobre dichos y silencios en el tema trabajo Cristina García .....	75
Las obreras de principio de siglo - Mabel Belluci - Cristina Gamusso .....	79
La mujer trabajadora y la descentralización regional de la industria - Aída Quintar .....	85
Las sirvientas: ellas, las otras y nosotras - Clelia Bercovich Cristina Zurutuza .....	91

ÍNDICE

1. [Faint text]

2. [Faint text]

3. [Faint text]

4. [Faint text]

5. [Faint text]

6. [Faint text]

7. [Faint text]

8. [Faint text]

9. [Faint text]

10. [Faint text]

11. [Faint text]

12. [Faint text]

13. [Faint text]

14. [Faint text]

15. [Faint text]

16. [Faint text]

17. [Faint text]

18. [Faint text]

19. [Faint text]

20. [Faint text]

21. [Faint text]

22. [Faint text]

23. [Faint text]

24. [Faint text]

25. [Faint text]

26. [Faint text]

27. [Faint text]

28. [Faint text]

29. [Faint text]

30. [Faint text]

31. [Faint text]

32. [Faint text]

33. [Faint text]

34. [Faint text]

35. [Faint text]

36. [Faint text]

37. [Faint text]

38. [Faint text]

39. [Faint text]

40. [Faint text]

41. [Faint text]

42. [Faint text]

43. [Faint text]

44. [Faint text]

45. [Faint text]

46. [Faint text]

47. [Faint text]

48. [Faint text]

49. [Faint text]

50. [Faint text]

51. [Faint text]

52. [Faint text]

53. [Faint text]

54. [Faint text]

55. [Faint text]

56. [Faint text]

57. [Faint text]

58. [Faint text]

59. [Faint text]

60. [Faint text]

61. [Faint text]

62. [Faint text]

63. [Faint text]

64. [Faint text]

65. [Faint text]

66. [Faint text]

67. [Faint text]

68. [Faint text]

69. [Faint text]

70. [Faint text]

71. [Faint text]

72. [Faint text]

73. [Faint text]

74. [Faint text]

75. [Faint text]

76. [Faint text]

77. [Faint text]

78. [Faint text]

79. [Faint text]

80. [Faint text]

81. [Faint text]

82. [Faint text]

83. [Faint text]

84. [Faint text]

85. [Faint text]

86. [Faint text]

87. [Faint text]

88. [Faint text]

89. [Faint text]

90. [Faint text]

91. [Faint text]

92. [Faint text]

93. [Faint text]

94. [Faint text]

95. [Faint text]

96. [Faint text]

97. [Faint text]

98. [Faint text]

99. [Faint text]

100. [Faint text]

## EDITORIAL

De acuerdo con lo que nos habíamos propuesto a partir de nuestro número 2, Mujeres y política, Unidas 3 también está organizado alrededor de un eje temático, esta vez el de Mujeres y trabajo.

El triunfo peronista en las elecciones del 6 de setiembre significa entre tantas otras cosas una reivindicación de la cultura del trabajo y la producción frente a la fiebre especuladora, al parasitismo y su necesario reverso de desempleo y marginalidad. Desde un ideal de solidaridad social, desde la perspectiva de que “nadie se realiza en un país que no se realiza”, el desempleo y la marginalidad son vividos como gravísimas mutilaciones en el desarrollo personal y social, mientras que la meritocracia liberal los reduce a porcentajes estadísticos, a un mal menor necesario, y de cuando en cuando a razzias policíacas.

A pesar de esa reivindicación implícita en una opción que vuelve a revelarse como mayoritaria a nivel nacional, la presencia de las mujeres en el mundo del trabajo y de la organización sindical no es reconocida ni por el discurso oficial ni por la cúpula sindical. Desde uno y otra, más allá de sus diferencias, las mujeres somos aludidas como esposas o familiares de los trabajadores, nunca como sujetos activos en el ámbito laboral.

Los artículos que integran este volumen apuntan a hacer explícita esta existencia de hecho sin reconocimiento social, nuestra presencia de trabajadoras en su actualidad y en su historia; apunta a señalar las modalidades de esa presencia, a poner en evidencia el carácter de trabajo del trabajo doméstico —el trabajo invisible, el no-trabajo— así como la extensión de la discriminación sexual al mundo del trabajo mediante la prolongación de roles o la atribución de capacidades culturalmente asignados.

Nuestra experiencia de mujeres con trabajos remunerados se recorta sobre el trasfondo de una poderosa tradición según la cual esa actividad —cada vez más en la medida que resulte prestigiosa y gratificante— nos alejaría de nuestro ámbito específico, que sería el mundo de lo privado, obligándonos a abandonar condiciones que hacen a nuestra definición sexual e incorporar otras que no nos corresponderían.

Nuestra pertenencia al ámbito de “lo público” significa en todo caso para nosotras una cierta conmoción y reestructuración de identidad, y esto es así en momentos en que el desarrollo de las nuevas tecnologías nos coloca una vez más ante la disyuntiva de lograr la capacitación y los recursos que nos permitan incorporarnos a ellas o de caer en una nueva forma de la marginalidad.

**UNIDAS**



## CARTA ABIERTA FRENTE AL TRIUNFO ELECTORAL DEL 6 DE SETIEMBRE

Como peronistas interesadas y comprometidas en las reivindicaciones de la mujer, queremos manifestar:

1º) Nuestra alegría por el resultado electoral del 6 de setiembre. Creemos que se votó por quienes impulsaban una posibilidad de cambio frente al fatalismo y al inmovilismo oficial.

2º) Que el discurso para la MUJER, preocupación durante la campaña, debería hoy comenzar a plasmarse en las provincias peronistas a partir de la creación de nuevos espacios efectivos de participación y decisión para las mujeres en los programas y en los cargos de gobierno.

3º) Que la profundización del mensaje renovador del peronismo, no podría darse sin asumir la lucha contra la discriminación de las mujeres, levantando sus reivindicaciones específicas tanto en el plano laboral, como en el social y cultural: igual salario para igual trabajo, igualdad de oportunidades de empleo, guarderías para ambos cónyuges, transformación de los contenidos educativos basados en roles sexuales estereotipados, penalización de la violación, derecho de las mujeres a decidir sobre su propio cuerpo, prevención de la violencia doméstica y adaptación al régimen legal argentino de las normas que emanan de la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, aprobada por ley del Congreso de la Nación.

Revista UNIDAS  
Octubre 1987.

REVISTA DE LA  
COMISIÓN DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS  
N.º 100 - 1968

El presente número de la Revista de la Comisión de Investigaciones Científicas, N.º 100, publicado en el mes de mayo de 1968, contiene los trabajos que se detallan a continuación:

1. *El problema de la energía en la física clásica y cuántica*, por J. J. G. Torres.

2. *El problema de la energía en la física clásica y cuántica*, por J. J. G. Torres.

3. *El problema de la energía en la física clásica y cuántica*, por J. J. G. Torres.

4. *El problema de la energía en la física clásica y cuántica*, por J. J. G. Torres.

5. *El problema de la energía en la física clásica y cuántica*, por J. J. G. Torres.

6. *El problema de la energía en la física clásica y cuántica*, por J. J. G. Torres.

7. *El problema de la energía en la física clásica y cuántica*, por J. J. G. Torres.

8. *El problema de la energía en la física clásica y cuántica*, por J. J. G. Torres.

9. *El problema de la energía en la física clásica y cuántica*, por J. J. G. Torres.

10. *El problema de la energía en la física clásica y cuántica*, por J. J. G. Torres.

Comisión de Investigaciones Científicas  
Buenos Aires, 1968



# DISCRIMINACION LABORAL FEMENINA

CARMEN SARA GONZALEZ

*Atravesadas por la diagonal de lo femenino, desde profesionales hasta mujeres de sectores populares son perjudicada en la defensa de sus derechos por desconocerlos. Las mujeres sufren una doble discriminación: una para incorporarse, otra para permanecer y poder ascender en su trabajo. Superar esta situación exige una amplia campaña de esclarecimiento y la propuesta de nuevas reglamentaciones, muchas de las cuales se presentan en este artículo.*

Como una breve introducción a este trabajo, quisiera señalar que está efectuado desde la visión de una abogada feminista.

Abogada, en cuanto trato continuamente, a través del ejercicio profesional, de demostrar que el uso adecuado de la ley actual y vigente puede ayudar a las mujeres a resolver innumerables problemas que creen insolubles. Y feminista, por eso de que el mundo de lo público, del afuera, es el que más paraliza a las mujeres. Atravesadas por la diagonal de lo femenino, desde profesionales hasta mujeres de sectores populares ven perjudicada la defensa de sus derechos por desconocerlos.

Hagamos ahora un somero análisis de la voz "discriminación", objeto de este artículo:

Discriminación es "separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad, generalmente por motivos sociales, raciales, religiosos, políticos o económicos". (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Gran Omeba).

La Convención III de la OIT, de 1958, concerniente a discriminación, empleo y profesión, la define como "toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de chances o de trato, en materia de empleo o de profesión".

Contrariamente a otro tipo de discriminación, la sexual trasciende todas las barreras. Afecta a mujeres de todos los grupos socioeconómicos, raciales, religiosos y de origen social. Afecta a las jóvenes, a las adultas y a las ancianas.

Además de la discriminación básica de no considerar al doméstico como un trabajo, en el campo de las tareas remuneradas las condiciones del trabajo femenino distan absolutamente de ser igualitarias al del masculino.

## EXAMEN NORMATIVO

La mujer padece discriminaciones en la Ley de Contrato de Trabajo en base a su calidad de trabajadora, de esposa, y de madre:

### 1. Trabajadora:

- 1.1. Prohibición del trabajo nocturno en determinadas actividades (art. 173, L.C.T.)
- 1.2. Prohibición de ocupación en trabajos penosos, peligrosos e insalubres (art. 176, L.T.C.)
- 1.3. Prohibición de encomendar trabajos a domicilio (art. 175, L.C.T.)

### 2. Esposa:

- 2.1. Prohibición de todo tipo de discriminación en el empleo, fundado en el estado civil de la mujer (art. 172, L.C.T.)
- 2.2. Se prohíbe y establece la presunción legal y los efectos indemnizatorios del despido por causa de matrimonio (art. 181 y 182, L.C.T.)

Estos preceptos sólo protegen a la mujer trabajadora en su calidad de esposa, no son extensivos a los hombres.

### 3. Madre:

La maternidad de la trabajadora, amén de los beneficios cuasi-asistenciales del régimen de asignaciones familiares, ha merecido protección legal en los siguientes aspectos:

- 3.1. Prohibición de trabajo durante 90 días (art. 177, L.C.T.)
- 3.2. Prohibición reforzada de la estabilidad (art. 172, 178, 181, 182)
- 3.3. Reducción de la jornada en una hora por lactancia (art. 179)
- 3.4. Habilitación de salas maternales y guarderías para niños (art. 179)
- 3.5. Régimen de excedencia (art. 183 a 186, L.C.T.)

Estas normas, que figuran o han figurado de un modo u otro en todas las legislaciones, dieron lugar a una fuerte discusión. La polémica "proteccionismo versus discriminación" sigue vigente en nuestro país. Según unos, el proteccionismo refuerza la discriminación al señalar a la mujer como la única responsable del trabajo doméstico, del marido y de los hijos.

Según otros—a los que adhiero— no podría cambiarse una sola norma hasta tanto la reforma integral modifique las estructuras imperantes.

Conociendo la rigidez de los estereotipos sociales en nuestro país, entendemos que ese cambio sólo podría derivar en un empeoramiento de las condiciones de trabajo de las obreras. La inaccesibilidad a las mejoras inmediatas, la falta de guarderías, la legislación positiva para el acceso a las divergencias, y el rígido esquema social vigente (que lleva a leer en los matutinos de Buenos Aires, en 1987, "una mujer dirige la Comisión Nacional de Energía Atómica", o "una mujer dirige la Cancillería", como si fueran proezas circunces) configuran un cuadro que no puede mejorar con la desprotección legal.

Nos oponemos enérgicamente a desproteger hasta tanto no se dicte un código integral en el que se considere, como principio básico, a la maternidad como un hecho social por el cual la mujer no debe ser penalizada en forma alguna.

Aclaremos, además, que las discriminaciones pueden ser negativas o positivas como, por ejemplo, la discriminación positiva temporal legislada por los suecos, que fomenta la igualdad jurídica entre las personas.

¿Qué pasa con las discriminaciones vigentes en nuestra ley? ¿Son positivas o negativas para las trabajadoras y los trabajadores argentinos?

### HISTORIA

Según el Censo de 1869, de 361.000 mujeres que habitaban la Argentina — con relación a 542.000 hombres— se registraban 98.398 costureras, 58.703 sirvientas, 29.176 lavanderas, 19.716 cocineras, 11.047 planchadoras, 3.313 bordadoras y 1.639 amasadoras.

Recién a fines de siglo se afianza una industria, manufacturera y liviana, concentrada con el conurbano de las grandes ciudades, que va incluyendo tecnología moderna y liquidando las formas de economía doméstica y artesanal.

El segundo Censo Nacional de Población (1895) informa que de un total de 3.954.911 habitantes, 1.865.992 eran mujeres y 2.088.919 varones.

La población económicamente activa (PEA) en las mujeres era, en 1895, de 42,3% en total y 34,7% en la población urbana. La primera referencia a las luchas laborales femeninas aparecen en enero de 1888, con una huelga de domésticas por la obligatoriedad de la "libreta de conchabo". En 1889 las modistas rosarinas llevan a cabo una tumultuosa huelga y en 1896 se declara un conflicto en las telefónicas. En 1903 Fenia Chertkoff y Magdalena Rosetti fundan la Unión Gral. Femenina, que participa del Segundo Congreso de la Unión General de Trabajadores en 1904 y donde se presenta por primera vez la reivindicación de la ley de la silla, en conjunto con la Federación de Dependientes de Comercio. En 1904 la Sociedad Obrera de "camiseras y anexos" entra en conflicto por diversas demandas reivindicativas. El 29-6-1913 se inauguró la Sociedad de Resistencia "Lavanderas Unidas". Se organizan gremialmente las telefónicas en 1907, en 1909 las fosforeras fundan una Asociación y también las empleadas de la FORA (Federación Obrera Regional Anarquista). Se edita en 1904 una revista para mujeres. Carolina Muzzili publica en 1913 "El Trabajo Femenino" en que analiza el trabajo de las empleadas de las casas de comercio. Volviendo a 1903, trabajaban en Buenos Aires 11723 mujeres, 10922 menores de 16 años y 1197 por debajo de los catorce años.

Recordemos que en 1904 los obreros de la fábrica de chocolate Saint Hnos. impusieron a sus patronos "la prohibición absoluta de castigar corporalmente a los aprendices"

Alfredo Palacios, fundamentando su proyecto de Ley sobre Menores y Mujeres, estima que quizás así convenga al movimiento obrero ya que al incorporarse, la mujer "por solidaridad de trabajo presta su concurso inapreciable a la causa de los obreros".

Se dicta, luego de tres años de debate, el 30-9-1907 la ley 5291 de Mujeres y Menores, presentada en 1903 por Gabriela Coni, que establecía seis horas de trabajo y una licencia por maternidad de 60 horas corridas después del parto y fue derogada en 1924 y reemplazada por la 11.317.

La legislación era absolutamente paternalista (tengamos en cuenta que la mujer era incapaz legalmente) y se procedía al tratamiento conjunto del trabajo infantil y el de las mujeres partiendo de la base de la infravaloración de la mujer como persona, lo que dio por resultado una inadaptación total a lo que sería una legislación igualitaria entre las personas.

Mientras tanto, el 8 de marzo de 1908, las trabajadoras de una fábrica textil llamada Cotton, en Nueva York, declararon una huelga por las condiciones insostenibles de trabajo. El dueño objetó que las obreras ocuparan la fábrica, cerró las puertas y la incendió. Murieron abrasadas las 129 trabajadoras que había dentro. Este es el origen de la **conmemoración del 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer** en todo el mundo.

En 1944 se creó, dentro del Estado, el primer espacio dedicado a la mujer: la

Dirección de Trabajo y Asistencia de la Mujer.

La falta de precisión de los estudios sobre la mano de obra femenina es uno de los factores que contribuyen a la confusión sobre la situación de la trabajadora argentina actualmente y a que se barajen numerosas hipótesis tendenciosas basadas en intereses ideológicos, que no son precisamente favorables a la mujer trabajadora. Se ha publicado recientemente un estudio que denuncia como mucho más caro para las patronales el trabajo de las mujeres porque, aún ganando menores salarios, influyen y elevan los costos las cargas sociales. Si obviamente la reproducción, o sea el crecimiento de los nuevos habitantes de un país, es computada a los trabajadores de un solo sexo y no al costo social del incremento demográfico o, eventualmente, a los costos del trabajo en general, fácil es ver cuales son los resultados. Tengamos en cuenta además que si el trabajo doméstico hogareño fuera volcado a las estadísticas, alcanzaría el equivalente 34% del presupuesto de la Nación.

Recordemos que quedan fuera de todo cómputo el trabajo a destajo y el cuentapropismo.

Según uno de los últimos informes del Indec uno de cada cuatro trabajadores argentinos trabaja en la economía negra. Es innecesario destacar la trascendencia de la tarea laboral femenina en esas cifras. Para agosto de 1987 la mujer avanzó al 28,5% en la fuerza de trabajo luego de haber estado en el 23% en octubre de 1983. No olvidemos que, en términos generales el trabajo informal es considerado por la OIT como el que realizan los paupérrimos de los trabajadores pobres.

El estudio del Censo del 80 indica que la mayor participación de de la mujer trabajadora en la PEA (Población Económicamente Activa) se ha dado, en parte, por las incorporaciones a los sectores de finanzas y comercio, y que la disminución de las trabajadoras de las industrias manufactureras se debe fundamentalmente al desplazamiento hacia el sector del servicio doméstico. La mayor cantidad de profesionales mujeres (8,5%) con relación a los hombres (4,1%) no es garantía suficiente para un cambio en el desarrollo de la mujer trabajadora.

En una investigación realizada sobre 380 magistrados de ambos sexos de la Capital Federal, en 1986, se pudo apreciar que la incorporación de la mujer al ámbito del Poder Judicial está directamente relacionada con la baja remuneración actual de estos funcionarios.

Este trabajo tiende a demostrar que la desprotección no va a beneficiar a las mujeres y que los empleadores las seguirán tomando por baja de sus salarios.

Entendemos que la agrupación de organizaciones de mujeres permitirá que las reivindicaciones de las mismas, al ser ejecutadas sólo por ellas, puedan arribar a un cumplimiento eficaz del objetivo.

Corresponde realizar a continuación una descripción de los elementos a analizar en este trabajo:

## DISCRIMINACION LABORAL Y SINDICAL DE LA MUJER ARGENTINA. ANALISIS DE LA DISCRIMINACION EN SUS DIFERENTES FASES. DESENVOLVIMIENTO HISTORICO.

- 1) Falsedad del uso del principio de igual trabajo por igual salario.
- 2) Necesidad de la inclusión de trabajadoras domésticas y rurales en la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.)
- 3) Trabajo a domicilio.
- 4) Ubicación de la maternidad como costo de la futura población del país y no del trabajo femenino.
- 5) Jubilación anticipada.
- 6) Pago de las asignaciones y subsidios a las mujeres.
- 7) Análisis de la inclusión o exclusión de los trabajos peligrosos, insalubres y nocturnos.
- 8) Inclusión de la figura del acoso sexual. Sanción.
- 9) Perspectivas de la ubicación femenina en puestos calificados y en la dirección sindical.
- 10) Breve visión de algunas legislaciones vigentes.
- 11) Síntesis y sugerencias finales.

Nos dedicaremos rubro por rubro a verificar qué pasa con la discriminación y que es más conveniente para las mujeres.

### 1) Principio de igual salario por igual trabajo

Recordemos que toda la jurisprudencia actual continúa los lineamientos del fallo de 1966 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (DT 1966, pág. 489) por el cual deja "a la prudente discrecionalidad de los empleadores, la apreciación de los méritos de los trabajadores". Pagar salario suplementario a los varones no constituía una infracción al principio de la igualdad de remuneración. Con sólo abonar el salario por convenio a las mujeres y a los varones mayores salarios "discrecionalmente", se tira por la borda la legislación igualadora. Según estadísticas de la OIT, los salarios son del 60% para las mujeres por igual tarea que un hombre y sólo en el año 2000 se alcanzará una proporción de 74 sobre 100, por igual trabajo.

En EE.UU. se demuestra un avance en relación a lo que ganaba un hombre del 62% en 1979 al 70% en 1986. Según este estudio, un 2/5 de esta brecha se debe exclusivamente a discriminación sexual.

Teniendo en cuenta que la mujer argentina tiene educación secundaria en un 25% frente al 13,7% de los hombres, y de un 8,5% de educación universitaria frente al 4,1% de los hombres, no se podrá adjudicar el desnivel sólo a la capacitación.

En 1970, las mujeres eran en un 16,5% cabezas de familia, en 1982 un 18,4% y se calcula que en la actualidad redondean un 22%; tampoco podría afirmarse como lo hizo algún funcionario gubernamental que las mujeres trabajan para

tener un ingreso suplementario. El alto índice de jefas de hogar, indica lo contrario. Finalmente deberá apuntarse al principio correcto; "trabajo al que es atribuible un valor igual", por la posible dificultad que produciría el establecer cuando dos trabajos son realmente iguales.

## 2) Inclusión de domésticas y rurales en la LCT.

Considerando que las empleadas de servicio doméstico constituyen el 20,5% de la población laboral femenina, la carencia de normas adecuadas a la realidad jurídica del resto de los trabajadores indican un claro caso de discriminación. No están protegidas en caso de accidente de trabajo, ni gozan de las correspondientes licencias por maternidad ni por hijos enfermos. Siendo muchas de ellas cabeza de familia no tienen tampoco derecho a subsidio familiar alguno. Eternas rezagadas por la dirigencia sindical, no ha habido ni movimientos ni luchas gremiales para protegerlas.

Los juicios de trabajo en la Capital Federal se realizan en el Tribunal de Trabajo Doméstico, atendido por empleadas no letradas, que son las que asesoran a las obreras cuando acuden al Tribunal en procura de justicia. Los Tribunales de la Justicia de Primera Instancia de la Capital sólo intervienen en el proceso de ejecución, o sea, recién cuando la trabajadora no puede percibir su crédito. Además, estas trabajadoras constituyen el grupo de menor nivel educativo, un 42,6% de ellas tiene la primaria incompleta y un 34,3% completa.

La obrera rural, doblemente relegada, según la falta de ubicación de su tarea en las estadísticas, sufre aún más en su doble condición de mujer y marginada.

## 3) Trabajo a domicilio.

Excluido por la actual ley como una posibilidad de las mujeres, sabemos que la economía sumergida ha modificado totalmente lo planteado en la ley. No propiciamos la derogación de este artículo, tal como venimos reiterando a lo largo de este trabajo, hasta que no tenga lugar una reforma integral que deberá apuntar a la reglamentación en condiciones adecuadas para todos los trabajadores, con la debida vigencia de las normas de control en cuanto a seguridad e higiene laboral.

Además, si se levantara esta prohibición, se ayudaría aun más a reforzar el encierro de la mujer dentro del hogar. En Europa se realizaron jornadas en agosto de 1986, advirtiendo sobre el peligro del trabajo de computarización a domicilio por la falta de control estatal y el refuerzo del encierro en lo doméstico.

Los suecos han avanzado reglamentando el trabajo de tiempo parcial y el trabajo flexible, pero estas prácticas deberán ser cuidadosamente estudiadas y reglamentadas antes de introducirlas en nuestra legislación.

## 4) Maternidad.

Partimos de la base de que deberá modificarse el principio actual de la maternidad como un costo del trabajo femenino, por el de que es un hecho social ya que la misma es la que más levanta los costos.

Se entendería así, rápidamente, que las reglas que regula las licencias por maternidad no sólo no son discriminatorias, sino que atienden al hecho biológico de la reproducción de los futuros ciudadanos de la Nación que deberán ser soportados por el conjunto de la población.

Las Cajas de Subsidios no sólo deberán abonar las licencias por maternidad como lo hacen actualmente, sino que deberán poner a su cargo los costos de la excedencia y todo lo relacionado con este tema y su extensión, a la opción de ser utilizada por cualquiera de los padres. Deberá además analizarse a la luz de los conocimientos de Medicina del Trabajo la prohibición absoluta de toda tarea que ponga en peligro la fertilidad de los trabajadores. Si bien ciertos países como Suecia han extendido la licencia también a los hombres, la práctica indica que éstos no la aceptan demasiado. En 1985, sólo el 10% de los trabajadores suecos usó este beneficio.

El Código Civil Cubano establece la obligación de compartir las tareas del hogar y cuidado de los hijos, pero no ha extendido la licencia a los hombres.

#### **5) Jubilación anticipada.**

La diferencia de edad entre mujeres y hombres para la percepción de las jubilaciones sólo deberá modificarse para beneficiar a los trabajadores varones.

Veamos que, luego de desarrollar la doble tarea del trabajo doméstico y el remunerado, las mujeres con jornadas semanales de 90 a 105 horas (tal como lo establecen las estadísticas) arriban a su edad madura absolutamente gastadas. Utilizando los principios antidiscriminatorios se presentó un hombre ante las Cortes de Justicia Europea, solicitando un retiro a la misma edad que las mujeres. El caso *Burto c/British Railway Board* fue perdido, basándose en lo precedentemente expresado.

#### **6) Pago de asignaciones y subsidios familiares.**

Partiendo del sustrado ideológico de que la percepción del mismo por el hombre proviene de la "incapacidad" de la mujer, y siguiendo la línea que marca que en el 95% de las separaciones la mujer argentina detenta la tenencia de los hijos, que los alimentos por los niños son en numerosos casos incobrables por las mujeres, que las sanciones a esa actitud desaprensiva por parte de los hombres tiene un remedio legal escaso —y en numerosos casos inexistente— y que el 20% de las familias argentinas tienen por jefa de la misma a una mujer, hemos arribado a una conclusión por la que he venido bregando desde la asunción de las autoridades actuales, en el Ministerio de Trabajo, la Subsecretaría de la Mujer de la Nación, y hasta plantearse al propio Presidente, sin tener ninguna respuesta favorable.

No sólo no modificaría los costos actuales, sino que sería sumamente sencillo abonar los subsidios familiares, siempre a las mujeres, en sus lugares de trabajo, o en el de los hombres si no ejercieran tareas remuneradas, o directamente en las Cajas de Subsidio y sólo en el caso de una autorización expresa y fehaciente podría el hombre percibirlo en forma directa.

## 7) Trabajos nocturnos peligrosos e insalubres.

Deberá propenderse a la desaparición, tanto para hombres como para mujeres, de los trabajos nocturnos peligrosos insalubres, que no están motivados por razones de servicio a la comunidad sino por el beneficio económico de los empleadores.

**a) Trabajos insalubres y peligrosos:** Indiscutiblemente deberán desaparecer para todos los trabajadores pero, mientras también los hombres no consigan esa conquista, no deberemos las mujeres perder lo ya logrado a fin de proclamar una inexistente igualdad en la pérdida. Ni siquiera los argumentos de que son mejor pagos y hay crisis económica en el país no se puede llevar a consentir que algo que puede ser dañoso para la salud de la trabajadora sea una conquista a conseguir en la lucha sindical femenina.

En el avance del trabajo sobre los campos electromagnéticos, y en todas las nuevas maquinarias, se incluye el manipuleo de sustancias altamente peligrosas. En la URSS se han determinado elementos que afectan la maternidad y no la paternidad y todas las mujeres, independientemente de su condición de madres o no, son apartadas de esas tareas. En España se encuentran enunciados genéricamente los trabajos peligrosos.

Insistimos en manifestar que el avance sería extender la prohibición a los trabajadores hombres.

**b) Trabajo nocturno:** Con respecto a trabajos nocturnos la OIT, en la Convención 4 de 1919, estableció que las mujeres no podían realizarlos entre las 22 y 5 horas. En 1948 se amplió el período de 22 a 7 horas.

Con respecto a la posterior discusión doctrinaria, acerca de si constituía o no un detrimento en las posibilidades laboral de la mujer en una reunión de 1978 en Ginebra sobre trabajo nocturno se constató que no había en modo alguno unanimidad sobre este tema; lo cierto es que, en la inmensa mayoría, los trabajadores nocturnos no duermen más de cuatro a seis horas por día. Teniendo en cuenta el trabajo invisible de las tareas hogareñas y el cuidado de los niños, entiendo que patrocinar la derogación de las prohibiciones sólo podría contribuir aun más al desmedro de la salud de las trabajadoras.

Ejerciendo siempre la doble tarea, veo como altamente perjudicial acorralar a las trabajadoras, por dinero, en horarios anormales para desenvolver su vida cotidiana.

El caso tomado en el Trade Union Congress, el 6 de enero de 1986, por el cual se solicita el establecimiento de la protección para el trabajo nocturno de las mujeres por la violencia sexual, no habla bien a las claras del tema. En ciudades como Buenos Aires donde las quejas por falta de transporte nocturno en suburbios poblados de violencia y las violaciones son cada vez más elevadas, intentar modificar esta norma es ya casi contraproducente. Si los países que tuvieron la norma proteccionista la derogaron y vuelven a ella, intentar abolir la prohibición —por una supuesta moda cultural antiproteccionista—, o sea entrar tardíamente a la segunda fase, en un contexto aislado es un

despropósito.

### 8) Acoso sexual.

Desde 1902, las trabajadoras en huelga de Buenos Aires pedían que se respetara su moral por los capataces. Cabe aclarar que el acoso sexual está contemplado por la jurisprudencia y legislación argentina mientras que desde 1977 con el caso "Barnes vs. Castle", en EE.UU., el empleador deberá abonar indemnizaciones que luego podrá repetir del empleado ejecutor del abuso. El acoso sexual es definido por el Distrito de Columbia como el ejercicio de la autoridad y poder de su posición para afectar, controlar o influir en la carrera, salario o trabajo de la empleada en cambio de favores sexuales.

Hay según ellos seis tipos:

- acoso o abuso verbal
- presión para actividad sexual
- innecesarias presiones
- manoseos
- demandar por favores sexuales ligados al avance en el empleo
- demandar por favores sexuales con promesa de trato preferencial

En 1985 se encontraba absolutamente delimitada la responsabilidad del empleador, si la víctima efectuaba la denuncia. En "Kyriazi vs Western Electric", la Corte de New Jersey fijó una indemnización adecuada a todo el dinero que perdió en salarios, más los daños y perjuicios, por no haber sido efectivamente promovida.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo entiende en este tipo de denuncias, e incluso entrega a las empleadas un formulario que deberán llenar la damnificada, a fin de concretar su denuncia.

### 9) Perspectivas de la ubicación femenina en las direcciones sindicales y en puestos calificados.

Innecesario sería ahora extenderse acerca de la triple jornada realizada por las dirigentas sindicales argentinas: su hogar, su tarea remunerada y, además, la elección de la lucha sindical, ardua por cierto.

Tiempo ha llevado y llevará aun romper los estereotipos de relegarla a las tareas de acción social y a la confección de actas o, a veces, a la de servir el mate. Pensemos que aún hoy la Dirección de la Mujer de la CGT es ejercida por un hombre.

Todos los sindicatos que empleen mujeres deberán contar con instrucciones adecuadas para la lucha específica y se procurará desterrar la dirigencia masculina de los lugares de trabajo en que la mayoría son mujeres.

Además, y fundamentalmente, deberá incrementarse la participación de la mujer en las organizaciones sindicales, a fin de garantizar en las negociaciones colectivas todas las normas atinentes a los problemas de la mujer en base a las soluciones precedentemente preconizadas.

La carencia de representación femenina en niveles de decisión incide

negativamente en la adopción de la política sindical y en la fijación de las prioridades a seguir.

#### 10) Breve visión de algunas legislaciones.

La OIT ha preceptuado en la 71ª Sesión la Resolución sobre Igualdad de Oportunidades y Tratamiento entre Trabajadores y Trabajadoras con acápites como el II) Campañas de información y sensibilización destinadas a modificar los conceptos tradicionales del rol estereotipado de mujeres y hombres y el acceso de las mismas, corrigiendo prejuicios sociales, a todas las tareas. III) Facilitando el acceso de mujeres a todas las profesiones, sobre todo en los sectores donde actualmente se encuentran menos representadas. IV) Asegurando una acción específica en favor de las mujeres en todos los servicios de orientación profesionales.

**Derecho Comparado:** En Suecia, desde el 1º de julio de 1980, existe la ley de Igualdad de Sexo en las Relaciones Laborales. Indica dos tipos de medidas 1) la prohibición a los empleadores de tratar desfavorablemente a un empleado o persona que solicite empleo. Los empresarios que transgredan la prohibición deberán pagar una indemnización por daños y perjuicios a las/los empleadas/os, presuntamente afectados.

Es, además, **obligación** de los empresarios trabajar activamente para promover la igualdad de los sexos en el terreno laboral. Para que la distribución sea equitativa debe haber 40% de empleados de cada sexo, en cada categoría de tareas.

Existe desde 1980 el Ombudsman para la Igualdad del Sexo, cuya tarea es vigilar constantemente estos preceptos trabajando conjuntamente con la Comisión de Igualdad de Oportunidades: La Comisión de Búsqueda de Igualdad de Oportunidades con representantes de los partidos políticos parlamentarios. El Secretariado de Igualdad de Oportunidades y la tarea efectuada por Asuntos Migratorios e Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ministerio de Trabajo de 1982: El Comité de Igualdad que representa a veintitrés organizaciones de mujeres, políticas y sociales (se reúne cuatro veces al año).

El Comité de Recomendaciones para Igualdad de Oportunidades, coordinador de todos los departamentos de gobierno a nivel oficial (se reúne dos veces por año).

Actualmente, con todas estas actividades, las mujeres ocupan el 78% contra el 85% de los hombres en la fuerza de trabajo. Todos los esfuerzos realizados serán exitosos si arriban, como calculan, a algo cercano a la igualdad en 1990.

**Estados Unidos** tiene una Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, que entiende en este tipo de situaciones discriminatorias.

Los Consejos Estaduales de **Brasil**, y especialmente el de San Pablo, apuntan también a fijar pautas modificatorias de la situación.

**España** cuenta con la ayuda inapreciable del Instituto de la Mujer que, a

veces en colaboración con el Ministerio de Trabajo, realiza una labor encomiable.

### SUGERENCIAS:

Podemos resumir diciendo que la mujer sufre una doble discriminación en el mercado de trabajo: una para incorporarse y luego, si lo consigue, sostener su permanencia y ascenso dentro del mismo.

Esto se debe a la orientación de la educación (que como ya hemos visto es aún mayor que la del hombre) y a la actitud de los empleadores, de los sindicatos y, a veces, de los propios obreros.

Para modificar esta situación deberá acentuarse una campaña a fin de lograr un cambio y acceder a la real prohibición de la **discriminación directa**—real aplicación de igual trabajo por igual salario. **Para combatir la discriminación** será necesario:

a) Urgente reglamentación de leyes de guardería y jardines zonales maternales para todos los trabajadores basándose en la ideología de que la maternidad es un costo de la sociedad en su conjunto y no del trabajo femenino.

b) Extensión de licencias para el cuidado de los hijos opcional para ambos cónyuges.

c) Cobro del salario familiar por la mujer y percepción del mismo por el hombre sólo por declaración expresa y fehaciente de la mujer.

d) Creación de un organismo—dependiente del Ministerio de Trabajo—donde se concreten las denuncias discriminatorias, con facultad sancionadora y que esté en contacto permanente con Ministerios y Organizaciones del Estado donde se discuta todo lo referente a la situación laboral de la mujer.

e) Incentivación del cambio en la orientación de la educación femenina, inclinándolo a la diversificación.

f) Reglamentación de medidas de discriminación positiva temporal, revirtiéndose la tendencia a dejar como facultad del empleador la elección del personal de acuerdo al sexo, y a la paga de menor salario por igual trabajo, con una serie de sanciones que deberá graduarse positivamente a fin de afianzar la igualdad de trabajadores y trabajadoras y lograr la distribución equitativa de mujeres y hombres en todos los puestos, es decir, que haya la misma cantidad de personas de ambos sexos para cubrir todos los puestos.

g) Realizar campañas de divulgación de todos los medios precedentes, dirigidos a estimular la participación de mujeres en las distintas áreas.

En nuestro país, estas reformas deberán estar reflejadas no sólo en los Códigos de Trabajo y leyes concordantes sino también con vistas a una reforma constitucional.

Al respecto propiciamos una reforma en la que se garanticen taxativamente los derechos de las mujeres y, con especial énfasis, los de la mujer trabajadora.

La Constitución deberá ser de clave "garantista" y analítica, todo deberá ser asegurado y tendrá las correspondientes sanciones en caso de incumplimiento. Sólo así verán asegurados sus derechos las mujeres. Nos oponemos, por ende,

a la reforma sintética preconizada actualmente por algunos constitucionales.

## BIBLIOGRAFIA MUJER Y POLITICAS ANTIDISCRIMINATORIAS

- Ackerman Mario E.: Trabajo femenino, Discriminación legal por la concurrencia de protecciones innecesarias e insuficientes, Trabajo de la IX Jornadas de Abogados Laboristas, Argentina 1983.
- Ackerman Mario E.: La protección del trabajo femenino frente al derecho a la igualdad de oportunidades -Legislación del Trabajo-Buenos Aires-abril de 1983-
- Cortes, Rosalva: Cambios en el mercado de Trabajo Urbano Argentino. Flacso, Buenos Aires, 1985-
- Feijóo, María del Carmen: De Norma Rae a Silkwood-Nueva Sociedad-julio 78- pág. 65 - Caracas
- Havel J.E.: La condición de la mujer-Eudeba-Buenos Aires, 1985-
- Henault, Mirta: La incorporación de la mujer al trabajo asalariado-*Todo es Historia*, nro. 183-agosto 1982-Buenos Aires-
- Bellucci, Mabel-Camusso, Cristina; Movimiento de Mujeres. Mujeres Anarquistas-Participación femenina en 1907-
- Rozemblum, Susana: El principio de igualdad y el trabajo femenino-Jornadas de Derecho del Trabajo-Buenos Aires-1985-
- Rowbothan, Sheila: La mujer ignorada por la historia-Edit. Debate y Pluma-Bogotá-1980-
- Sau, Victoria: Manifiesto por la libertad de la Mujer-Bruguera-Barcelona-1975-
- San Jose, Begonia; Democracia e igualdad de derechos-Ministerio de Cultura-Madrid-1986-
- Cherow, O'Leary R.: the state by state guide to women's legal rights-Nueva York-1987-
- Wollstonecraft, Mary-Vindicación de los derechos de la Mujer-Editorial Debate-Madrid-1977-
- Winerman C.: El trabajo femenino en el banquillo de los acusados-Terra Nova-México-1981-
- El principio de igualdad-no discriminación por razón de sexo en el derecho del trabajo-Del Río, Teresa Perez-Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social-Madrid-1984-
- Femmes au travail-número 2-1984 y número 2-1985 (OIT)-Ginebra- Women at work-número 1 y 2-1986-(OIT)-GINEBRA-1976-
- Conferencia Internacional del Trabajo-71 a. reunión 1985-Informe VII-Igualdad de oportunidades y de trabajo para los hombres y las mujeres en el empleo-OIT-Ginebra-
- OCDE-Publicación del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social. La integración de la mujer en la economía-Madrid-1985-
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-Dirección Nacional de Recursos Humanos y Empleo-Argentina-1987-
- Documentos de las Jornadas Jurídico Institucional-Partido Justicialista-25 de octubre de 1985.
- Resolución sobre Igualdad de Trato de la Comunidad Económica Europea-OIT-25-6-1975- Ginebra
- CCOO-Secretaría de la Mujer-El Trabajo de las mujeres-¿cómo, dónde y porqué?-Madrid-1983





# LA TRIPLE JORNADA

LIDIA HENALES

*Aportes para el análisis de la militancia  
político-sindical de la mujer trabajadora en Argentina.*

*¿Pueden las mujeres trabajadoras participar  
efectivamente en sindicatos y partidos?*

*¿Cuáles son los problemas específicos que tienen  
y que las diferencian de las mujeres  
de otros sectores sociales?*

*El artículo analiza la estructuración del poder, las  
modalidades de participación y propone  
modificaciones desde el Estado, las organizaciones  
populares y las propias mujeres.*

## I Advertencia aparentemente ajena a la cuestión

El tema de la mujer puede empezar a resultar muy aburrido. No estoy hablando del "aburrimiento" de los señores que no pueden mostrarse descarnadamente heridos en su machismo y disfrazan el temor a la "amenaza feminista" con un supuesto desinterés por el tema. Tampoco estoy hablando del fastidio que la temática produce en los dirigentes de cualquier institución cuando, después de algún intento de manipular la "cuestión mujer" encuentran resistencias que los obligan a tomarla en serio y a introducirla entre sus preocupaciones. No estoy hablando del "aburrimiento" que supuestamente el tema produce en los responsables de los medios de comunicación que establecen tremendas exigencias para aceptar una propuesta sobre el tema, cuando al mismo tiempo aceptan cualquier disparate u obcecación de rédito fácil que se les presente en forma de programa de T.V., radio, etc.

En realidad estoy hablando del aburrimiento que a muchas mujeres les puede producir el tema cuando se lo presenta esquemáticamente, sin vitalidad, sin búsqueda auténtica de los resortes y las trabas por las que funciona y se atasca la participación de la mujer. El aburrimiento que surge de artículos mediocres, de discursos obvios, y de las distintas formas que asume la copia deslumbrada de cualquier modelo europeo o latinoamericano.

Por eso me parece que hay que revisar los carriles sobre los que transcurre la lucha de las mujeres en Argentina ahora que todavía estamos a tiempo. Aún no se han desarrollado, aunque ya están presentes embrionariamente, las amenazas externas y las desviaciones internas que soportan los movimientos de mujeres de otros países. Aún no se han producido, por ejemplo, brechas entre el movimiento feminista y el de las mujeres trabajadoras aunque evidentemente transcurren por carriles independientes, hasta el momento.

Es importante que las militantes de las organizaciones de mujeres no se vean a sí mismas como "esclarecidas" que tienen que aguardar el desarrollo de las otras, que no universalicen su problemática, que tengan en cuenta el donde, como y cuando transcurre la vida de cada mujer y cada grupo de mujeres. Es importante no crear nuevos prejuicios y sobre todo no crear una nueva burocracia (en el peor sentido de la palabra), una capa de mujeres prestigiosas e incuestionables que establecen nuevos dogmas sobre el tema de la mujer.

Creo que algo de todo esto se observa ya en los grupos de mujeres de clase media argentina y si la tendencia crece tendrá como resultado el aislamiento de esos grupos con respecto a la enorme mayoría de mujeres que "sólo" cuenta con su experiencia personal, y no se entusiasma con las descripciones teóricas tan apreciadas por los círculos intelectuales.

## II La franja horaria militante

Cuando se produce un encuentro de mujeres trabajadoras uno de los temas ineludibles, es el de la "doble jornada". Con esa denominación se conoce el

fenómeno por el cual la mujer suma a su *trabajo remunerado varias horas* diarias de tarea doméstica que hacen que su jornada real de trabajo llegue a duplicarse. En otros términos mientras su compañero varón trabaja como promedio unas 40 horas semanales, ella trabaja 70 o 75 recibiendo igual o menor remuneración.

Como se sabe, la diferencia salarial está dada por el incumplimiento en la práctica de las normas que establecen igual remuneración por igual trabajo y también por las mayores dificultades que la mujer encuentra para progresar en su trabajo. Si bien en teoría nada impide que una mujer progrese en su trabajo a la par del hombre, la realidad es muy distinta. Todas conocemos que las principales causas son la maternidad y el trabajo doméstico. La maternidad retira de la actividad productiva remunerada a las mujeres entre los 20 y los 40 años de edad, interrumpiendo su carrera laboral y profesional. Por otro lado aún cuando la mujer permanezca en actividad, la carga de la responsabilidad doméstica le resta energía, tiempo y capacidad para desarrollarse en igualdad con el varón.

Este fenómeno ha sido bastante bien estudiado por especialistas y se habla ya mucho de él por lo cual no me detendré a analizarlo aunque sea inevitable mencionarlo para introducirse en el tema anunciado en el título de esta nota, éste que ha empezado a conocerse como la "triple jornada".

¿A qué se está aludiendo con esta denominación? En términos muy simples se trata del tiempo dedicado a la participación militante que se suma al trabajo remunerado y al trabajo doméstico no remunerado.

La "Triple jornada" serían las horas dedicadas a asistencia a reuniones y asambleas que exige toda forma de actividad política y sindical. Estas horas generalmente son las del atardecer o de la noche y coinciden en los horarios en que la mujer suele estar más atrapada por la actividad doméstica (bañando y acostando a sus hijos, preparando la cena, etc.) En el campo sindical donde las cuestiones organizativas están mucho más estructuradas, la situación es muy clara. No suelen hacerse asambleas a las 16 hs. aunque el horario de trabajo termine a las 15 hs. sino que se sigue la tradición de convocarla para las 18 hs. sabiendo que empieza a las 19.30 hs. y se prolonga hasta la medianoche. Los compañeros que asisten a ella normalmente son hombres que están tranquilos por la suerte de sus hijos al cuidado de sus mujeres o son solteros y solteras. El problema se presenta para las mujeres casadas y especialmente con hijos, sector prácticamente inexistente en el mapa de la participación sindical femenina. Las mujeres activas sindicalmente son mayoritariamente mujeres sin hijos o con hijos grandes que ya no necesitan de ellas. Una gran proporción también de las mujeres activas sindicalmente son solteras o separadas, lo que implica una mayor libertad en la decisión sobre disponibilidad de su tiempo.

La "triple jornada" se estructura sobre la base de la irresolución de los problemas de la doble jornada. Depende del esfuerzo individual y de la suerte para encontrar o no esas horas de tiempo para destinar al sindicato o al partido. Ni uno ni otro ha asumido hasta ahora el problema de la participación de la

mujer como un problema de la institución u organización en su conjunto, como un problema práctico y de todos.

### III Algunas cuestiones relacionadas con la participación

Estos son tiempos en los que se convoca de manera permanente la participación de las mujeres, desde el gobierno, los medios de comunicación y las entidades intermedias. Se habla de la baja participación de las mujeres especialmente en los lugares de decisión y se empieza a cuestionar la estructuración machista de nuestras instituciones.

Sin embargo en los encuentros de mujeres de sectores populares me parece percibir la sensación de que ellas ven planteada la participación en términos abstractos y creen que no se producen hechos suficientes que pongan la participación en marcha. La participación no es un hecho de mera voluntad que se resuelve con convocatorias sino que es un fenómeno complejo que exige, además de un análisis minucioso, decisiones adudaces por parte de las mujeres mismas y modificaciones institucionales muy serias. Por ejemplo, toda participación es una ilusión mientras las mujeres tengan que hacerse cargo del cuidado de los niños sin ayuda y no tengan lugares adecuados donde dejarlos.

En la baja participación de las mujeres intervienen factores que tienen que ver con la educación, los medios de comunicación, el modelo de familia existente, la estructuración del poder y la historia convulsiva y violenta de nuestra sociedad.

A las mujeres se les ha dado el rol de custodiar la vida, en una sociedad que desarrolla todas las formas de la violencia, en una sociedad donde la muerte ha sido una variable cotidiana.

Se dice que el primer elemento de la retracción participativa de las mujeres en los últimos años ha sido el miedo. Esto suele analizarse como una forma instintiva que tiene que ver con una supuesta característica preservadora, conservadora de la mujer por la cual la mujer privilegia la seguridad cuando vota y teme participar en estructuras asociadas con formas violentas en el pasado reciente.

¿Qué hay de cierto en esta afirmación? ¿Es válida para todos los sectores sociales? ¿Han desaparecido las formas de violencia que hacen retroceder a las mujeres? Es muy difícil contestar a la primera pregunta pero hay datos que responden a las dos últimas. El principal de ellos es que la violencia social como la que se observa en los suburbios de Buenos Aires continúa después de la asunción del gobierno constitucional estableciendo una diferencia importante entre la problemática de la clase trabajadora y la de la clase media. Esta ha sido víctima de la represión política durante la dictadura pero goza de mayores niveles de seguridad social en etapas de normalidad institucional y sobre todo no sufre la amenaza de la miseria con sus secuelas de delincuencia y represión.

a. Junto con esta agudización del problema de miedo e inseguridad para la mujer trabajadora aparecen para ella los problemas que comparte con las

mujeres de otros sectores sociales a veces agudizados también. Sufre las consecuencias de los estereotipos sexuales de la misma manera que las mujeres de otras clases. Es víctima de violencia sexual y de una educación represora y sus relaciones con el poder (político, económico o de cualquier tipo) son aún más débiles que las de otros sectores.

A la mujer trabajadora en general le es difícil el acceso al poder sobre la base de la relación personal con un hombre. Sobre todo en el terreno político vemos con frecuencia a mujeres que llegan a altos cargos porque son hijas o esposas de hombres importantes. Más allá de las dotes personales de cada una de esas mujeres es indudable que esos vínculos han sido decisivos. A las mujeres de los sectores populares tal situación les resulta impensable (salvo en casos muy excepcionales como el de Eva Perón). La educación no es tampoco una vía de acceso al poder porque aún suponiendo que se pueda acceder al nivel universitario proviniendo de un hogar obrero, es muy difícil para una mujer obtener las relaciones y el manejo de las situaciones (que implican el aprendizaje de códigos no escritos de lenguaje y de conducta) que le permitan competir en el terreno intelectual en igualdad de posibilidades con los hombres y aún con mujeres provenientes de otros sectores sociales.

#### **IV Situación actual de las trabajadoras en Sindicatos y Partidos Políticos**

En Argentina la mayor parte de las mujeres trabajadoras está sindicalizada. Los únicos sectores con bajo nivel de afiliación al sindicato son los de trabajadoras rurales y de trabajo doméstico, hecho comprensible teniendo en cuenta el aislamiento que estos tipos de trabajo significan. En ambos casos además se dan relaciones personales muy particulares con empleadores que debilitan la conciencia de la necesidad de sindicalización. En los sectores de producción, comercio y servicios los niveles de sindicalización de las mujeres son similares a los de los hombres, es decir unos de los más altos del mundo.

Sin embargo la participación de las mujeres en los niveles de conducción de los sindicatos es muy baja, aún en los gremios con mayoría de trabajadoras femininas. Este fenómeno, que es también muy conocido, exige analizar cuáles son las razones que lo producen en términos concretos. Creo, además, que hay que relacionarlo con el de la participación de las mujeres en los partidos populares ya que, como veremos más adelante, ambas actividades tienen estrecha relación en nuestro país.

Hay que destacar que la participación sindical de las trabajadoras es muy importante en muchos sindicatos a nivel de delegadas de base y que la "desaparición" de la mujer se va dando a medida que se sube en la pirámide de poder del sindicato; es decir disminuye a nivel de cuadros medios y se hace absolutamente minoritaria a nivel de conducción.

Esta estructuración del poder es común al resto de las instituciones argentinas y es un fenómeno observable en otras sociedades. Es interesante destacar que esta participación de la mujer (amplia en la base de la

organización y decreciente a medida que se asciende) es propia también de los países desarrollados. En cambio suele haber mayor número de mujeres dirigentes en instituciones políticas y sindicales de los países del Tercer Mundo. Pareciera ser que una mayor complejidad de estructura organizativa dificulta la participación femenina. En otras palabras cuanto más antigua, sofisticada, compleja y estructurada es una organización más difícil resulta para las mujeres el manejo de la cuestión del poder dentro de la misma.

Esto se vé también en Argentina cuando se intenta comparar la participación en relación a las variables de espacio y tiempo. Por un lado observamos que históricamente y en términos comparativos es mayor la participación de mujeres en las primeras etapas del movimiento obrero que en los años en que éste se consolida y que en la actualidad. Por otro lado se observa que hay mayor cantidad de dirigentes femeninas —siempre en términos comparativos— en localidades pequeñas del interior que en las grandes ciudades. Para la mujer es más fácil reconocer sus méritos en un pequeño grupo porque no tiene que enfrentar las resistencias que ofrecen estructuras grandes y muy consolidadas. También influye el hecho de que en las grandes ciudades el cuidado de los hijos no se comparte con una familia amplia, la ayuda doméstica es más escasa, se invierte mucho tiempo en el traslado desde el trabajo a la casa (2 horas y medio promedio en Bs.As.) y otra serie de factores que dificultan la participación de la mujer en sociedades grandes que tienden al aislamiento del individuo y la familia.

Estas características de la participación que acabo de describir son compartidas por partidos y sindicatos en rasgos generales. Sin embargo aparecen algunas diferencias bastante notorias; una de ellas es que el sindicato tiene una estructura orgánica mucho más estable que el partido político en Argentina, en tiempos de normalidad institucional. Hay “carrera sindical” con una jerarquía que implica escalas preestablecidas a partir del delegado de base. Para ser conducción hay que cubrir antes una serie de etapas que, siempre en épocas de normalidad institucional, implican pasar por el requisito de la elección. En cambio nada impide pasar de ser un desconocido a ser candidato a diputado o concejal en poco tiempo. En la política argentina, por razones fáciles de discernir, hay redes organizativas muy laxas y una estructuración de poder muy arbitraria.

La participación de base también ofrece diferencias en cuanto que la militante de UB o de Comité no tiene más aval que el de su esfuerzo militante mientras que aún la delegada de base tiene detrás suyo la representatividad de un grupo de compañeros organizados que la han votado.

Las sindicalistas suelen hablar de la “tortuosidad” de la acción política en contraposición con la vía directa del sindicato. Esta sensación está asentada no sólo por la organicidad más clara de éste último sino porque trabaja con reivindicaciones concretas e inmediatas de la gente. Se ven resultados a corto plazo y esto está en interrelación con el pragmatismo y la vocación de servicio estimulados por la educación en la mujer. En la política se manejan entidades

más abstractas y por vías generalmente indirectas.

Sin embargo las mujeres que han desarrollado una práctica política paralelamente a su militancia sindical, llegan a comprender mejor los resortes del poder, desarrollan mayor creatividad y audacia, se dejan ganar menos por el "apostolado" y disputan en mejores condiciones el espacio de la conducción.

Estas comparaciones que estoy haciendo entre la militancia político-partidaria y la político-sindical no son caprichosas sino que surgen necesariamente de la relación íntima y constante que hay entre sindicalismo y política la Argentina desde siempre. En la práctica la mayor parte de las mujeres que son activas en el sindicato lo son también políticamente. Pero en los últimos años la participación en los partidos va adquiriendo características que, en principio, significan obstáculos de adaptación importantes para la mujer trabajadora.

El proceso de "modernización" de los dos partidos mayoritarios, acota ajustadamente el espacio de los militantes para privilegiar el papel de los "operadores" políticos y reemplaza el accionar de base, en buena medida, con las campañas publicitarias.

En el partido que representa mayoritariamente a la clase obrera, el peronismo, este fenómeno aparece recién ahora. En el radicalismo este tipo de accionar está establecido y resulta bastante adecuado para el mismo ya que este partido representa fundamentalmente a los sectores medios del país, que tienen una práctica social que acepta este funcionamiento empresarial de la organización política.

Para los peronistas la cuestión es distinta. En el caso concreto de la mujer trabajadora, que ya tenía grandes dificultades en el sistema "militante" donde los valores más apreciados son la resistencia, el coraje, la persistencia, etc., ahora encuentra que le exigen cosas más inalcanzables: facilidad de expresión, rapidez, información, etc.

En síntesis, las nuevas modalidades de la práctica en los partidos se orientan sobre adquisiciones culturales poco frecuentes en la clase trabajadora y especialmente en las mujeres trabajadoras.

En los sindicatos las políticas de renovación pasan por la capacitación de cuadros, la formulación de alternativas de participación en las empresas, la democratización sindical, etc., que son perfectamente combinables con la revalorización del rol de la mujer en el sindicato.

Sin embargo tales objetivos no pueden ser alcanzados por las trabajadoras si no se producen profundas modificaciones en tres áreas que, a mi juicio son las de mayor importancia. Tales son:

- 1-La modificación de las estructuras organizativas y los programas político-sindicales.
- 2-La resolución de los problemas de la familia desde el Estado y las entidades intermedias.
- 3-Los cambios que las mujeres deben producir internamente.

**Modificaciones en las estructuras organizativas:** las estructuras de los sindicatos y de los partidos tienen que flexibilizarse para dar cabida a nuevas cuestiones que no estaban instaladas en la sociedad en la época que se redactaron las cartas orgánicas y los estatutos de los mismos. La incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha tardado décadas en ser reconocida como un fenómeno estable, plantea necesidades específicas y también nuevos enfoques en temas permanentes para los trabajadores.

En muchos sindicatos se han creado Secretarías y Departamentos de la Mujer. No todas las trabajadoras sindicalizadas están de acuerdo, sin embargo, en estas creaciones porque piensan que puede ser una manera de "arrinconar" la problemática de la mujer en un área de la organización mientras el resto de la misma sigue tan machista como antes.

Personalmente creo que las áreas organizativas autónomas de las mujeres sólo son realmente útiles si surgen como resultado de la acción de un gran número de compañeras. Cuando se crea un Departamento o Secretaría específica desde arriba generalmente sólo sirve a los intereses de un grupo de mujeres, prestigia y da poder a alguna dirigente o es manipulado por la conducción. Como tantas otras cosas, sólo tienen valor transformador profundo las creaciones que surgen de una movilización que compromete a la mayoría de los que sufren una situación injusta. Las creaciones de elite son más rápidas y espectaculares pero son, cualquiera sea el discurso con que se presenten, profundamente antidemocráticas.

Creo que hay una veta importante y muy descuidada aún por las mujeres que es el trabajo dentro de las agrupaciones internas de los sindicatos y de los partidos. Estas son los motores de la discusión ideológica y programática y terminan dando la orientación política concreta de las organizaciones, de tal manera que las modificaciones que se puedan obtener desde ellas terminan inciando en el conjunto. Las nuevas estructuras organizativas podrán asumir formas y denominaciones diferentes de acuerdo a la historia y características de cada organización; lo importante es que surjan de la movilización de las mujeres y representan el estado de sus intereses y reclamos.

### **La resolución de los problemas de la familia desde el Estado y las entidades intermedias.**

Como dije al principio, la participación de la mujer se ve obstaculizada por el trabajo doméstico y la maternidad en los términos en estas dos actividades se realizan actualmente.

La crianza de los niños resulta una responsabilidad exclusiva de la familia y los trabajos inherentes a la misma como un trabajo de la mujer. La sociedad deposita en la capacidad individual de las madres y en menor medida de los padres, el peso de esta actividad primaria y básica que es la formación de los seres humanos. En nuestro país la responsabilidad social sobre la educación es cada vez menor, a medida que se deteriora el sistema educativo, el sistema de salud, de previsión, etc.

De esta manera los hijos de las familias trabajadoras ven aumentar cada día más la brecha que los separará en el futuro con los hijos de sectores sociales más favorecidos.

Las modificaciones que se hacen necesarias para mejorar las condiciones de vida de los sectores populares son, de esta manera, las mismas que ayudarán a resolver los problemas materiales que impiden la participación social activa de la mujer trabajadora.

La primera línea de modificación básica es la referida a las guarderías, jardines maternales, jardines familiares o cualquier denominación que se le de a la institución que ayude a resolver el problema del cuidado de los niños. Las que existen son caras o son inadecuadas y no alcanzan a cubrir las necesidades actuales ni siquiera remotamente. A casi cuatro años de gobierno constitucional no se conoce ningún plan en este sentido. No se ha reglamentado la ley sancionada en 1973 durante el gobierno de Juan D. Perón ni se ha presentado una alternativa de reemplazo.

Otra línea que las mujeres sindicalizadas vienen planteando es la referida a los créditos para la adquisición de electrodomésticos y los subsidios a los elementos indispensables para la crianza (pañales descartables, cochecitos, etc. que los hagan accesibles a todo el mundo).

Estas reivindicaciones por supuesto deben enmarcarse dentro de una política de salud, vivienda y educación muy distinta a la que hasta el presente se está llevando a cabo.

### **Los cambios que las mujeres deben realizar internamente.**

Aún cuando se produjeran cambios desde el Estado, los partidos, los sindicatos, etc. si las mujeres no producen cambios actitudinales no habrá un replanteo real de la situación.

Las mujeres deben atreverse a asumir responsabilidades, deben afrontar los inconvenientes que produce la confrontación y la lucha, abandonar la auto-compasión, el facilismo.

Hay un falso eticismo que hace decir a las mujeres con más frecuencia que los hombres que la "política es sucia" o los dirigentes corruptos. Hay que imponer un lenguaje femenino para defender los intereses que tenemos en común, pero hay que aceptar las incomodidades que implica la confrontación. También es necesario construir liderazgos femeninos auténticos, para evitar faltos liderazgos de mujeres que solo son voceros de algún dirigente masculino o son compañeras con más audacia que las otras pero que a menudo usan el tema de la mujer solo para obtener mayor poder personal.

Las mujeres están demostrando en todos los encuentros, congresos, seminarios, etc., que se realizan cotidianamente que pueden trabajar en común, que no son enfermizamente competitivas como se sostenía antes. Ahora deberán demostrar que son capaces de organizarse para hacer efectivos sus derechos, ampliarlos y proponer un modelo distinto y mejor de sociedad.





# LAS TRABAJADORAS EN LOS DISCURSOS SINDICALES

M. EMILIA GINES

*La intención del artículo es describir los discursos que explican la situación de la mujer en el mercado de trabajo: el liberal que se basa en el concepto de automarginación femenina y el discurso centrado en la especialización funcional de los sexos. Concluye con una serie de interrogantes acerca de las modificaciones conceptuales que habría que hacer atendiendo a las nuevas formas del trabajo y a la permanente innovación tecnológica.*

Ante el debilitamiento de las organizaciones sindicales, producido por modificaciones en la estructura económico-social de las últimas décadas, y el incremento del empleo femenino con sus bajas tasas de participación sindical, analista del tema y voces aisladas de la dirigencia sindical, plantean la incorporación de la mujer como uno de sus desafíos actuales. Desafío difícilmente alcanzable mientras persista una visión de la mujer trabajadora como "desviación" de un modelo único de trabajador construido con parámetros masculinos. Que al hacer invisible su "especificidad" la deja ausente del discurso sindical dominante. Que cuando la menciona, la presente como teniendo una relación muy difusa y limitada con la masa de trabajadores, permitiéndole bregar por su vuelta al hogar en épocas de crisis profunda como la actual.

Es este modelo de trabajador el que la hace aparecer, en el mejor de los casos, como algo difícil de entender, o más simplemente como "diferentes". Donde los superficiales intentos de explicación de estas diferencias basados en variables culturales, dejan rápido paso a las naturales, reforzando los estereotipos. Así, de la idea de que la mujer es socializada en forma diferente, se pasa a la de que por "naturaleza" sólo le interesan la casa, o los hijos, etc. Haciendo posible que ideologías cristalizadas aparezcan como atributos biológicos.

Y de este modo, el sindicalismo se refuerza como espacio público de autoridad masculina. Y las trabajadoras son vistas como un subgrupo con especificidades secundarias y con reivindicaciones secundarias (que no ven más allá de la protección a la maternidad y guarderías), que se añaden y para su uso exclusivo a las reivindicaciones generales del conjunto.

Paralelamente, el surgimiento en amplios sectores de mujeres argentinas de manifestaciones de conciencia de su situación de desigualdad respecto de los hombres en la sociedad, y particularmente como trabajadoras en el conjunto de los asalariados, se ha reflejado en el ámbito sindical. Las prácticas de las mujeres en los sindicatos se dirigen a la creación de espacios propios, como las secretarías de la mujer e instancias intersindicales de discusión, con modalidades particulares de funcionamiento. En las cuales la discusión que se realiza para comprender las causas de esta desigualdad, y articular las estrategias para su desaparición, relaciona constantemente la posición de la mujer en los distintos espacios sociales.

### **Las mujeres en un mercado laboral segmentado por el sexo**

En la reflexión y discusión entre trabajadoras se expresa en forma clara, la conciencia de la existencia de un mercado laboral segmentado por el sexo de los trabajadores. Donde las diferentes posiciones ocupadas por los hombres y por las mujeres se asocian con diferencias en condiciones laborales y salariales. Un mercado donde el pertenecer a uno u otro sexo condiciona la ubicación en una división horizontal del trabajo, predominando las mujeres en los sectores y ramas menos remuneradas. Y concentrándose, en una división vertical

jerárquica de los puestos de trabajo, en las categorías más bajas, de menor calificación, menor estabilidad y menores salarios relativos. Produciendo como resultado que el conjunto de las mujeres que trabajan perciban el 60% de los salarios promedios de los hombres.

Sin duda la variable sexo no es la única que produce segmentaciones importantes en el mercado de trabajo (se dan por la edad, nacionalidad, raza, etc.), pero sí es la única que involucra a una mayoría: las mujeres. Y es ésta relevante manifestación de injusticia social la que no es incorporada al conjunto de las reivindicaciones de los trabajadores. Y que tampoco lo será mientras siga existiendo un discurso sindical que no la expresa como sujeto social y por lo tanto portador de reivindicaciones.

La explicación de la existencia de esta desigualdad en el mercado de trabajo, se realiza entre las propias mujeres, en el marco de una superposición de discursos, en muchos casos contrapuestos.

La intención de este artículo no es documentar con datos esta segmentación del mercado laboral según el sexo. Sino hacer una sistematización de los discursos que intentan su explicación y que están vigentes en la propia discusión de las mujeres en el ámbito sindical. Remotar el eje central de estas explicaciones, con el fin de reflexionar ordenadamente y aportar a nuestra necesidad de profundizar el análisis y del debate. Ya que desmistificar discursos y prácticas, no confundir causas con síntomas, permitirá articular eficazmente nuestras demandas como sector social por la igualdad, con los intereses estratégicos de los trabajadores. E invalidar las críticas de dudosa intencionalidad política, según las cuales nuestra práctica es divisionista y por lo tanto regresiva.

### **El discurso liberal de la automarginación**

Los discursos que apelan a conductas de automarginación de la mujer para explicar su concentración en determinados lugares del mercado laboral, suponen la existencia de un mercado capitalista de trabajo libremente regulado por la oferta y la demanda que produce una armonía social y la justa distribución de los recursos. En ese mercado las diferencias salariales según el sexo se explican por las preferencias individuales de empleadores y trabajadores que incluyen en el comportamiento ordenado de la oferta y la demanda. Las preferencias de las mujeres serían diferentes de las de los hombres, y determinan que las trabajadoras realicen trabajos distintos a los de los hombres. Las diferencias salariales quedarán justificadas por el gusto de las mujeres por trabajos de menor esfuerzo, y responsabilidad y por lo tanto menos pagados.

Por el lado de los empleadores, sus preferencias se basarían en diferencias de capacidad y costos que influyen en la productividad, capacitación, etc. (porque no se automarginan) y además las mujeres implicarían costos extras (ausentismo, licencias). Si las conductas de automarginación de la mujer no se

explican como resultado de la configuración de una identidad de subordinada, producto de relaciones sociales de dominación entre los géneros, las mismas aparecen como características biológicas o psicológicas individuales.

Es un discurso liberal, porque quedaría centrado en el microcosmos económico de un mercado que se supone desvinculado de las influencias de relaciones de poder del contexto social. Donde la discriminación laboral no existiría, ya que tanto trabajadoras como trabajadores tienen el mismo grado de libertad en la elección de sus empleos, diferenciándose solo en sus preferencias. Solamente se presentaría la discriminación salarial, en el sentido restringido, y siempre que pudiera ser medido con exactitud, si un hombre y una mujer que realizan el mismo trabajo con la misma educación, experiencia y calificación, no percibieran el mismo salario.

Las equívocas e ideológicamente nada neutras argumentaciones acerca de la automarginación de la mujer, para explicar su ausencia de determinados espacios, están afirmando que no existe discriminación social de las mujeres, que las posibilidades para su presencia son iguales que las de los hombres y que ella es la única responsable de esa situación. Sería semejante a decir que el obrero se autoexplota, dado que no se hacen visibles en el discurso las relaciones de explotación y los mecanismos por medio de los cuales estas operan.

Esto no implica negar la automarginación de las mujeres, sino entenderla como resultado y mecanismo que asegura la perpetuación de las relaciones sociales de dominación que la originan.

Lo central entonces para la explicación de la existencia de la segmentación de un mercado laboral en base al sexo de los trabajadores es comprender los mecanismos a través de los cuales dichas relaciones operan en el mundo de la producción y en los distintos espacios sociales.

De este discurso liberal se derivan propuestas que casi podrían ser formuladas como una expresión de deseo "la mujer debe 'cambiar sus preferencias a fin de mejorar' su capital humano" en un esfuerzo individual por mayor educación, experiencia laboral, espíritu competitivo, ambición de éxito, capacitación, etc.

### **El discurso centrado en la lógica de la reproducción**

Estas explicaciones de la segmentación del mercado laboral remiten a la existencia de una división del trabajo en nuestras sociedades, que le asigna un rol fundamental a las mujeres en las funciones reproductivas que se desarrollan en el mundo privado del hogar.

Esta especialización en las funciones reproductivas, tanto biológicas como sociales provoca un entrenamiento en la adquisición de cualidades laborales que las lleva a concentrarse en ciertas tareas y profesiones (docentes, enfermeras, servicio doméstico, obreras de la confección, etc.), que son algo así como la extensión al ámbito laboral asalariado, de la matriz de trabajos como ama de casa o de madres. Profesiones y tareas que son en general menos

prestigiosas o menos calificadas y por lo tanto con menores salarios, o que se realizan en sectores como el de servicios donde los salarios son más bajos.

La lógica del mundo privado de la reproducción explicaría entonces la especificidad de las trabajadoras en el mundo laboral, donde ocupan los puestos que su entrenamiento en las prácticas reproductivas le permiten realizar; que por otra parte los criterios técnicos que rigen la organización del trabajo consideran menos calificados.

También su especificidad como trabajadora estaría marcada por la responsabilidad central que la mujer tiene en la crianza de los hijos y el cuidado del hogar, que condiciona el modo de ingreso al mercado laboral, los ciclos de actividad-inactividad, con consecuencias importantes en la antigüedad y promoción laboral.

Las propuestas que se derivan de este discurso son múltiples, pero podrían agruparse en dos grandes grupos con objetivos complementarios; a) Planteos de "democratización" de la vida familiar, tendientes a lograr una redefinición de los roles familiares. Estos cambios complementados con guarderías, etc. aliviarían a la mujer de la doble jornada, a fin de posibilitarle mayores posibilidades. b) Capacitación y reorientación profesional, que le permitiría salir de esa matriz más o menos flexible que orienta sus trabajos en los espacios laborales.

El aporte de este discurso es hacer "visible" a la trabajadora porque avanza en la comprensión de la especificidad del trabajo femenino y desarticular la idea de un modelo único de trabajador. Desde esta concepción el trabajo de la mujer, en la esfera del trabajo asalariado, no puede analizarse desvinculando del trabajo invisible que realiza en el ámbito privado del hogar.

La especificidad del trabajo asalariado femenino, y por lo tanto de la trabajadora está dada porque el mismo integra "los trabajos" de la mujer, diferenciándose de este modo del trabajador hombre. El concepto de doble jornada, tan presente en los espacios de la reflexión, de las trabajadoras y ampliamente difundido en el medio sindical, refleja esta particular articulación que la trabajadora realiza de los espacios de la reproducción y la producción.

A pesar del aporte y validez de las propuestas, este discurso, no llega a explicar las relaciones sociales que originaron y mantienen la división sexual del trabajo, que coloca a la mujer como centro de las funciones reproductivas que se realizan en el hogar. Ya que la explicación se asienta en la tradición, o sea, en la existencia de costumbres arraigadas. Pero la idea de que un fenómeno social es de una determinada manera porque tradicionalmente lo ha sido, naturaliza las relaciones sociales tornándolas invisibles. Y que en ese caso son las relaciones de dominación del conjunto de los hombres sobre el conjunto de las mujeres, que conforman al sector masculino como dominante. Relaciones que al mismo tiempo que producen la reclusión del sector de las mujeres en el mundo privado del hogar y la división sexual del trabajo en el mismo, aseguran la exclusión de las mujeres de los espacios públicos, que son los espacios donde estas relaciones de poder tendrían posibilidad de ser modificadas.

Las implicaciones de los discursos que no cuestionan relaciones de poder (las llamadas relaciones patriarcales) son importantes en cuanto al alcance de sus propuestas para lograr la igualdad de oportunidades de empleo y las prácticas para lograrlo.

Sin negar que esta democratización de la familia y del mundo privado es deseable, esta postura delega en la capacidad de resistencia individual de la mujer, en su individual mundo privado, las posibilidades de lograrlo. O sea a prácticas privadas y por tanto invisibles, y a reclamos sindicales sin mayores posibilidades de éxito. Porque es en el cuestionamiento de las relaciones sociales de dominación y en las prácticas colectivas que llevan a su modificación y en las prácticas colectivas que llevan a su modificación donde los trabajadores se conforman como sujeto colectivo. Sería como suponer que el ausentismo de un obrero, como forma de resistencia individual a condiciones de explotación en el trabajo (a aun cuando evidenciaría cierto grado de conciencia), tiene los mismos efectos que la resistencia colectiva de los obreros en los espacios públicos de la empresa, el Estado, etc.

Por otra parte es necesario detenerse a pesar tres consecuencias de este enfoque:

1. No es fácil explicar la feminización de sectores de la industria más moderna, donde las tareas no serían una extensión de los roles realizados en el hogar. Como por ejemplo trabajos en las cadenas de producción o líneas de montaje que requieren rapidez manual, destreza, agudeza visual, mayor concentración, etc.

2. Confía en que la adquisición de capacidades laborales diversificadas por medio de la reorientación profesional y la capacitación permitirá a las mujeres la realización de trabajos diferentes, mejor calificados, con mejores salarios y por lo tanto la igualdad con los trabajadores hombres.

Por consiguiente supone:

3. Que los espacios de la producción se rigen por una lógica del capital, productora de una división técnica del trabajo en la empresa, es neutral frente al sexo de los trabajadores. Por lo tanto no cuestiona el sistema de organización y división del trabajo en la producción.

### **Hacia una articulación de relaciones de dominación y relaciones de explotación.**

Dicho con humor y casi como un juego de palabras, se escucha decir fundamentalmente a las obreras "¿Las mujeres ganamos relativamente menos que los hombres porque ocupamos los puestos menos calificados?, o ¿los puestos se califican menos porque los realizamos las mujeres?". En medio de la reflexión grupal, enseguida salta la comparación con las cocineras o las modistas, trabajos que se prestigian e incluso llegan a cambiar de nombre cuando los realiza un hombre.

La analogía pronto es desechada por parecer una excepción. Otras

afirmaciones bastante comunes son: "Las obreras somos doblemente explotadas" y "cada vez que en el trabajo nos separan de los hombres, las mujeres perdemos" (\*). Estas reflexiones producto de sus propias vivencias, surgen en general cuando se analiza el tema de la capacitación laboral. Y ponen en duda que las calificaciones de los puestos se rijan por criterios puramente técnicos, y que sean ideológicamente neutros frente al sexo de quienes los realizan. Dicho de otro modo, se está señalando que la valorización de las cualidades (habilidades, destreza, rapidez, etc.) requeridas para el desempeño de un puesto de trabajo, será positiva o negativa (diferencia cualitativa) según lo realicen exclusivamente hombres o mujeres. Y de ser así, la asignación de calificaciones de los puestos de una escala jerárquica tendría menos que ver con el contenido de las tareas que con el género de los trabajadores.

Los mecanismos de calificación-descalificación de las tareas y por lo tanto de los puestos de trabajo, son centrales en los procesos de división y organización del trabajo en la empresa capitalista moderna. Y cumplen una misma función: el incremento de la productividad, ya sea por el aumento de ritmos y cadencias, o de la motivación y dedicación. Por ejemplo las innovaciones técnicas permiten la fragmentación del proceso de producción, logrando una mayor desapropiación por parte del trabajador del control sobre su trabajo, al determinar que el ritmo del mismo no sea impuesto por el obrero, sino por la máquina. La fragmentación de las tareas descalifica al trabajador, por ser las mismas más simples y rutinarias, lo que permite el aumento de los ritmos y cadencias. Al mismo tiempo, las innovaciones tecnológicas tienen el efecto opuesto, crean nuevas calificaciones y dan lugar a puestos nuevos, creando así una nueva jerarquía dentro del sector (jerarquías de control y supervisión). Este sistema de división del trabajo que tiene como finalidad el aumento de la productividad y las ganancias, no afecta de la misma forma a trabajadoras y trabajadores. Y esto es así porque los criterios de calificación de la fuerza de trabajo son criterios técnicos que incorporan relaciones de dominación entre los sexos sociales. De este modo los procesos de calificación-descalificación de las fuerzas de trabajo, regidos por la lógica del capital, incorporan dimensiones de género, produciendo una división sexual del trabajo en la empresa y en el propio proceso de trabajo que lleva a la feminización de los puestos más bajos de esa jerarquía.

Estos movimientos en las calificaciones que se apoyan en relaciones de dominación de género preexistente, producen una particular articulación de las relaciones sociales de explotación y de dominación, que determinan la especificidad de las trabajadoras y su desigualdad con los trabajadores. En el proceso de calificaciones que es un mecanismo propio de la división de

---

(\*) En este caso se está haciendo referencia a las situaciones en que desaparecen los talleres mixtos donde realizan el mismo trabajo hombres y mujeres, convirtiéndose en secciones exclusivamente masculinas o femeninas. Cada una de las cuales realiza sólo una parte del trabajo que antes se realizaba completo en la sección mixta.

organización del trabajo en la empresa, los puestos se feminizan porque las cualidades requeridas para su desempeño no se consideran resultado de la capacitación formal o institucional, sino cualidades naturales de las mujeres. Criterio ideológico que además torna invisible el entrenamiento social que las original. Y permite la justificación de la asignación de la fuerza de trabajo femenina en esos puestos, al mismo tiempo que sustenta una desvalorización de las mujeres como trabajadoras. Les hace sentir que su capacitación es siempre insuficiente o menor que la de los hombres, y que por lo tanto no están en condiciones de exigir mejores puestos.

Algunos estudios muestran que las mujeres se concentran en los puestos que requieren cualidades como paciencia, exactitud, rapidez manual, velocidad visual, inmovilidad, prolijidad, precisión, etc. ¿Son estas cualidades naturales de las mujeres? o ¿producto de un entrenamiento previo que realizan fuera del ámbito de la producción? También podríamos preguntarnos: ¿Qué es lo que determina una cualidad como la velocidad visual requerida para ciertos trabajos muy precisos de ensamblaje de piezas, sea menos calificado que la fuerza? Los trabajos calificados como pesados y por lo tanto masculinos ¿requieren en una época de utilización de tecnologías, más fuerza que muchos de los puestos ocupados por las mujeres? ¿La legislación protectora de la trabajadora que las elimina de los trabajos nocturnos en la producción no debería ubicarse en esta línea de reflexión?

El surgimiento de nuevas formas invisibles de trabajo femenino en la llamada economía informal o subterránea, que hasta hace poco considerábamos como el efecto de una división internacional del trabajo sobre los países latinoamericanos menos industrializados y con una trayectoria sindical de menor peso que en la Argentina, ¿no nos alerta también sobre las modalidades cambiantes que puede adquirir esta articulación de descalificación y feminización? ¿Cómo entender las nuevas formas de trabajo a domicilio como los talleres familiares, donde trabajan mujeres para el terminado de piezas en la industria de la confección? ¿La combinación de trabajo en fábricas y trabajo en sus domicilios realizado por las mismas obreras en fábricas de repuestos de automóviles, etc.? Todos trabajamos pagados a destajo en negro y que implican una triple jornada o una doble jornada realizada casi paralelamente en el mismo espacio físico.

¿Cuáles serían las mejoras en el trabajo de las mujeres que la modernización y la incorporación de nuevas tecnologías producirían realmente en este contexto de discriminación sexual?

Las voces de algunas dirigentes sindicales femeninas en el sentido de que el tema de la capacitación no debe ser descuidado, pero que al mismo tiempo el punto clave es la necesidad de rever las condiciones de trabajo de las mujeres y fundamentalmente las categorías y calificaciones, estarían reflejando la necesidad de plantearse más sistemáticamente estos y otros interrogantes.

Estas reflexiones que recién se están dando entre las mujeres en los sindicatos, retoman modelos de igualdad y justicia social, por los que siempre

lucharon los trabajadores y los sectores populares. Las mujeres no estuvieron ausentes de estas luchas y además apoyaron las reivindicaciones del conjunto. Las trabajadoras tienen una especificidad y por tanto reivindicaciones propias. Sin embargo, el conjunto de los trabajadores todavía sigue en deuda con ellas.

## MUJERES AL SINDICATO

Por la patria principal  
por la mujer

OLGA MARTÍN DEL RANCHO





## MUJERES AL SINDICATO

Por la puerta principal o  
por la cocina?

OLGA MARTIN DE HAMMAR

*Las mujeres no existimos en los discursos sobre el mundo laboral de la Argentina, salvo como esposa, madre o compañera. Sin embargo ya representamos casi el 40% de la fuerza laboral.*

*¿Qué espacio existe para las mujeres sindicalistas?*

*¿Son necesarias para expresar a las mujeres?*

*¿Existe la especificidad de la mujer trabajadora?*

*La participación de la mujer trabajadora en los niveles de decisión es imprescindible si hablamos en serio de justicia social.*

En los últimos tiempos me dediqué a analizar el contenido de los discursos de los políticos acerca de lo que ellos piensan de nosotras, la mujeres. Aparte de divertido, es esclarecedor: las mujeres no existen en su pensamiento como seres públicos, hacedoras como ellos de la política. Como hace ya tiempo que he decidido abandonar la lamentación como método operatorio, hice números. El resultado siempre estaba en contra. El grueso de los hombres no ha modificado su concepción con relación a la igualdad de trato y de oportunidades. Ubaldini, Alfonsín, Alderete: tuvieron tres discursos y un mismo contenido: la mujer esposa, madre, compañera. Ni en el día del trabajo, ni el 8 de marzo, ni en otras oportunidades sus palabras expresaron a la gran masa de mujeres que trabajamos fuera del hogar. Aunque no hay cifras actualizadas, si sumamos las trabajadoras legalmente contratadas, con las que trabajan en negro, o como cuenta propistas, o en servicio doméstico, o en tareas rurales, sin temor a error puedo decir que somos más del 40% de la fuerza laboral femenina.

Siguiendo con el análisis, si la trabajadora no existe en los discursos, si no hay para ella una política, y se la considera siempre de "relleno", podemos pensar en la existencia de la mujer sindicalista, resultado de la toma de conciencia de ese sector, pero además del conjunto de los trabajadores?

Más aún, es ella necesaria para expresar a las mujeres? —Existen razones por que pelear en la especificidad de la mujer trabajadora? —Si la respuesta es afirmativa, porque son tan pocas las que son elegidas como delegadas y, siguiendo la pirámide de conducción gremial, tras el largo camino del activismo y la militancia, cuantas son las que encontramos sentadas con los hombres en las comisiones directivas? —Y si las hay, tienen ellas poder en esa estructura? —Cuál es su rol? —Como llegan a su cargo? —Cuales son los obstáculos con los cuales se encuentran? —Cuales son los intereses específicos que ellas deberían defender?

La función gremial me ha permitido conocer la atrayente y difícil "cocina" de un sindicato, en este caso, uno de los docentes, en el cual, pese a que las mujeres somos el 80% de la fuerza de trabajo del sector, la mayoría no está sindicalizada y en la comisión directiva central solo tres de nosotras integramos la lista. La reflexión sobre ese proceso es la que pretendo hacer, con sinceridad y valentía, en la conciencia de que la lucha por la participación de la mujer trabajadora en los niveles de decisión y en la formulación de políticas es objetivo prioritario si es que hablamos en serio de justicia social. Desearía que esta reflexión fuese colectiva, con hombres y mujeres, para bien del conjunto.

### **ALGO POR QUE PELEAR**

¿Qué pretendemos decir con ésto de los intereses específicos? Es obvio que cada sector de la sociedad tiene sus propios problemas: los jóvenes, la tercera edad, etc. A nosotras nos preocupa y a esta altura de la crisis económica podemos decir que nos angustia nuestra condición de asalariadas, al igual que los compañeros trabajadores. Pero es analizando el concepto de "condiciones de trabajo" (que tienen por finalidad la humanización de la condición laboral) en

que aparecen los problemas. Si bien en términos generales o teóricos, la mujer se desempeña en el mismo ambiente laboral que el hombre, expuesta a similares riesgos en el cumplimiento de su desempeño como trabajadora, hay que aceptar que ella se inserta en la estructura productiva de manera diferente, sea por las características de su naturaleza biológica (en especial su función materna) o por las condiciones culturales o sociales que han hecho que su trabajo sea considerado secundario en la sociedad.

Durante décadas se luchó para obtener una legislación protectora del trabajo femenino, que facilitara a las mujeres su incorporación a la fuerza del trabajo, permitiendo —al menos en la teoría— la igualdad de derechos laborales entre ambos sexos. Si se introdujeron cláusulas protectoras, mucho antes aun que la ley de Contrato de Trabajo (desde 1907, año en que se dictó la Ley 5291 la mujer trabajadora aparece en nuestro país protegida junto a los niños que trabajan, a los que en muchos aspectos quedó asimilada) es porque se intentó resguardarla de posibles injusticias y evitar su discriminación.

Hoy la experiencia nos muestra la necesidad de reemplazar algunas pautas que hacen que, por exceso de protección la mujer no logre entrar al mercado laboral. O cuando por la necesidad de protegerla contra el trabajo insalubre cubriendo su rol reproductivo nos olvidamos de la necesidad de evitar el trabajo insalubre para hombres y mujeres, luchando por los intereses del conjunto.

La necesidad de discutir sobre el salario familiar, la licencia para hombres y mujeres por el cuidado de los hijos, los problemas de los centros de atención de los hijos de familia de trabajadores, el cumplimiento de la legislación vigente, así como la pelea por la reglamentación de la ley de Jardines Maternales, el acceso a la nueva tecnología, la capacitación, etc., son entre muchos otros temas, los convocantes para una política hacia la mujer trabajadora. Cuando hablo de la política, dejo en claro que no hablo de una política paternalista donde los hombres para proteger a las mujeres, decidan por ellas. Me refiero a la necesidad de elaborar una verdadera política para el sector con la participación de las mismas protagonistas para lograr la anulación de toda acción discriminatoria por razón de sexo en los Convenios colectivos, implementar medidas acerca de condiciones de trabajo que establezcan que a igual función corresponde igual salario (el que además sea válido para todas las percepciones), la homologación de todas las categorías profesionales existentes en las empresas independientemente del sexo, la formación profesional, etc.

Como trabajadoras, sabemos que para lograrlo tenemos el mismo instrumento que el conjunto de los trabajadores: los sindicatos, pero... cómo hacer para desmasculinizarlos, para acceder a ellos?

## DESMASCULINIZAR EL SINDICATO

Tal vez sea reiterativo, pero es bueno recordar que el campo del trabajo no ha sido un campo históricamente femenino. Cuando se instauró, mediante el ejercicio del poder, la existencia de la división sexual del trabajo (esto no tiene relación alguna con las funciones de la cama) se determinó, con un criterio

patriarcal, que el mundo de la cosa pública era de los hombres, y el de lo privado de las mujeres.

Durante siglos permanecemos ahí, y desde nuestro rol silencioso de buenas señoras, asistimos al desarrollo de guerras interminables, cambios de gobierno y de sistema. Pasó la esclavitud y el feudalismo, llegó la era industrial y nosotras continuábamos en la trastienda sin derechos de ninguna clase, relegadas, cuanto más al ejercicio de un poder derivado del hombre que teníamos al lado. Esto no significaba que no trabajáramos: mayoritariamente lo hacíamos en el campo, las artesanías y en tareas de servicio, para no mencionar, lo que nos correspondía por razones de sexo: las tareas de la casa. Ya con la aparición de la industria, nuestra presencia se hizo más y más frecuente, sin que ello aumentara nuestro derecho a tener "derecho". En síntesis: que llegamos al campo del trabajo remunerado por necesidades no reconocidas ni aceptadas por la sociedad. Ya no es hablar de historia antigua el escuchar a más de una joven casamentero decir: cuando nos casemos ella no trabaja más.

## LAS PROTAGONISTAS

Realizados ya los prolegómenos, visto la necesidad del hacer, trataría de hacer una breve reflexión sobre nosotras: las protagonistas y las "contras" que tenemos. Empezaremos por decir que la realidad —la única verdad— nos muestra la casi inexistencia de mujeres sindicalistas organizadas y reconocidas. Si aceptamos que existe una contradicción histórica entre mujer y valor social del trabajo, creo que la misma se muestra en su real dimensión en el ámbito sindical, que es consecuencia natural de la primera. El sindicalismo es la expresión orgánica y conciente de las luchas por la defensa de los intereses específicos de la clase trabajadora. Responde a sus necesidades, elabora sus respuestas. En mi opinión es el ámbito más difícil para lograr la participación de la mujer. Es el lugar en que la discriminación es mayor, porque ha sido —y sigue siendo— un lugar exclusivo de hombres, organizado por ellos, conforme a su manera de ver el mundo. de allí que las que se atreven a incursionar en este terreno, deben adoptar formas —que suelen internalizar en la mayoría de los casos— propias de los hombres. El lenguaje, la vestimenta, la dureza, etc. Por el momento es casi imposible que la minoría actual de mujeres gremialistas logre ser aceptada con poder real, a partir de su metodología propia.

La práctica juega con este área un rol vital. Las mujeres no la tienen en el terreno de lo público, salvo algunas excepciones (donde ha existido una previa condición de militancia política) y tienden a teñir de afectos —amores y odios— toda la relación pública.

Así entendemos que mientras los compañeros pueden tener agrias y violentas discusiones y luego salir juntos a cenar y hablar de mujeres, fútbol, etc. las mujeres habremos tomado como cuestión personal —no política— la disputa. Será casi imposible lograr que esa situación no nos afecte, que no nos sentamos agredidas, traicionadas, etc. De igual modo el valor social de la

discusión en que participan las mujeres es subvalorado, si es con hombres debe ser muy precisa, se le exige un primer nivel para que no se la tilde de neurótica y otras yerbas (mal de malco...dicen algunos haciendo alusión a la no satisfacción de las necesidades sexuales). Peor cuando de disputas entre mujeres se trata: "rencillas de minas"—se dice. A nadie le interesa quien tiene razón, ni porqué se discute. Como es obvio, en tal condición de discriminación, a la mujer sindicalista le cuesta mucho ser escuchada, o lo que es peor aún ser aceptada. Parte a la discusión en inferioridad de condiciones.

El manejo de los tiempos políticos es también otra de esas dificultades. Está acostumbrada a moverse en espacios chicos, domésticos, donde se sigue un orden natural, donde los hijos comen a determinada hora, el marido tiene las vacaciones en tal fecha, etc. Sólo la práctica le hace pensar la necesidad de una planificación de sus acciones políticas y públicas. Ya las cosas no dependen de ella y debe aprender a esperar, a golpear, a negociar.

El uso de una buena oratoria es vital. En la mayoría de los casos no sabe cerrar sus planteos, tiene temor al ridículo y por consecuencia no practica. En una asamblea gremial son pocas las mujeres que hablan pese a que en muchos gremios son mayoría.

La presión sexual, las bromas eróticas, son otras de las formas "tradicionales" para espantar algunas compañeras inexpertas. Tal vez no hay expresa maldad de los compañeros, pero sí hay inconciencia frente a un comportamiento cultural. A veces nos preguntamos las mujeres, si las "bromas" que ellos hacen aceptarían que se la hicieran a su esposa, a su hermana, o a su hija? Cuando ellos ridiculizan la figura física de la compañera trabajadora, somos acaso, capaces, de decirles que ellos deberían mirarse al espejo?. O acaso se creen en serio —por aquello de que los refranes también han sido escritos por los hombres— de que el hombre es como el mono: cuanto más feo más hermoso?

Lo antedicho es la demostración cotidiana de lo que la sociedad piensa sobre este tema: la cosa pública es cosa de hombres... Las mujeres que se mueven en ese ámbito sólo pueden ser "objeto sexual". Indignada una compañera gráfica decía "a mí no me asusta ser objeto sexual, en el lugar y tiempo que yo acepte y que ellos también lo sean para mí. Eso es así, si hablamos de igualdad... aunque realmente preferiría que tanto él como yo fuéramos 'sujeto' de lo sexual".

Así entendemos por qué más de una compañera debe ocultar a su familia su condición de delegada inventando supuestas "horas extras" para lograr que su familia le cuide a los niños. El temor de ser tildada de "busca hombres" cuando va al sindicato, su recelo frente a una posible agresión, a una broma pesada, no hace más que expresar sus sentimientos. ¿Qué se deduce de esto? Que ella no se siente en "su" casa aunque tenga en su bolsillo el carnet sindical o pague rigurosamente la cotización de su gremio. ¿Qué piensan los compañeros frente a esto? La mayoría: que el sindicato es cosa de hombres, en el cual los hombres se ocupan de atender y solucionar los problemas de las mujeres. Que el "modelo" de estrategia gremial es hecho por ellos y que la metodología y la "rosca" para la obtención de los fines llevan también su sello. Se parte del error de pensar que

el sindicato con esa característica defiende a todos y que en cambio el Departamento o la Secretaría de la Mujer sólo se ocupa de minorías aunque sea un gremio mayoritariamente femenino (textiles, docentes, vestido, etc.). En el "todos" no está incluido necesariamente la defensa de los intereses específicos de las mujeres trabajadoras. Si se acepta que los mismos tienen razón de existir (puesto que en algunos casos son negados incluso por las propias dirigentes femeninas que se consideran "por encima" —a nivel individual— de los condicionamientos culturales y sociales que limitan al protagonismo de la mujer en la cosa pública) deben los sindicatos darse una política al respecto?...

## EL PODER Y SUS CAMINOS DE ACCESO

No es descubrir la pólvora aceptar que en el campo gremial están en juego, junto con los "superiores" intereses de los trabajadores, otros de índole diversa, que sería largo enunciar. En Argentina el sindicalismo es una estructura poderosa. Por consecuencia es muy importante saber qué buscamos cuando iniciamos nuestra actividad gremial. Cuál es el proyecto que su postura expresa y qué significa "ser representante de los compañeros". Esto tiene que ver con la IDENTIDAD. Luego viene el "cómo" es decir cuál ha de ser la metodología que empleamos para mantenernos en la estructura. Antes aun: cómo llegamos a ella?. Hay muchas compañeras que no nombro para no cometer alguna injusticia por omisión, independientemente de las líneas o nucleamientos internos de los sindicatos donde se encuentren que han llegado por su lucha, por su dedicación. En muchos casos dejando la vida personal de lado. Son las compañeras "legítimas" que si bien no han llegado a la conducción máxima de los gremios confederados, se encuentran en reducido número como secretarías generales provinciales, o bien, dispersas entre un número mucho mayor de hombres en las comisiones directivas de los sindicatos. En igual, reducida proporción se hallan en las comisiones internas o integrando los cuerpos de delegados. Ellas tienen clara su identidad de trabajadoras.

También las hay, las que llegaron por el camino de la seducción, vieja estrategia femenina de poder. Las huellas de la lucha no se expresan en sus arrugas, pero su reinado puede ser efímero. El sector mayoritario, sin embargo está constituido por las compañeras que son aceptadas por "eficientes", que al igual que las buenas secretarías, cumplen rigurosamente las órdenes de sus "superiores" y con quienes ni soñando se les ocurriría disputar el poder de decisión, que consideran en "buenas manos". Discutir? Para qué? si ellos siempre tienen razón. Cuando mucho, un dulce reproche... y sigamos. Está convencida que sus compañeros sabrán ocuparse de los problemas específicos de las mujeres trabajadoras como si fueran los mejores abogados. Su rol no difiere en nada de su tradicional papel privado. Piensa que es sustituable, porque no está demasiado convencida de la importancia de su mandato y no pelea por "participar en las instituciones de la política". Es celosa "guardiana" de los intereses de sus compañeros hombres y si tiene que optar en un voto a favor de una mujer o de un hombre, se inclinaría naturalmente hacia el

segundo: desde chica la formaron para desconfiar de la otra mujer, que podía quitarle el novio, o en la escuela siempre hubo una maestra que la designaba "monitora", una forma sutil de delación de sus compañeras.

Es interesante observar la conducta interna de estos dos últimos grupos de dirigentes femeninas. En general compiten entre sí. Su relación es más con el "aparato gremial" que con las bases y por ende no necesitan o no creen necesitar la solidaridad de sus compañeras. Prefieren pactar con el sexo opuesto: ellos tienen el poder. En caso de contradicción entre acatar la decisión de estos, o defender los intereses específicos de las mujeres, es fácil deducir su elección. Ambas compañeras serán "legales", pero no "legítimas" en su representatividad.

Entre las "luchadoras", existen las que tienen mayor conciencia de la discriminación contra la mujer y reconoce que ella es doblemente explotada. Otras en cambio, más endurecidas se sienten al margen de los problemas del conjunto. Si ellas pudieron dejar a sus hijos, postergar su familia, vencer todo obstáculo, porque no lo hacen las otras...? La primera lucha por crear en su sindicato "espacios" propios para la mujer, en sus diversas formas: comisiones, departamentos, secretarías, etc. No como ghettos donde la mujer trabajadora se encierre, sino como el área donde se concientice y capacite, para luego integrarse al resto del trabajo sindical. En esa reflexión con sus compañeras estará presente la necesidad de humanizar el sindicato, lograr el equilibrio entre su actividad pública y la privada, y que ello se extienda a los hombres en charlas conjuntas. Discutir acerca de la necesidad de armonizar el marco familiar, reflexionar acerca de la hiperactividad de la mujer, resolver los conflictos surgidos para su práctica gremial cotidiana, pensando que **SOLO EN EL EQUILIBRIO REPRESENTARA A LA MUJER COMUN**, a la trabajadora anónima y del sacrificio cotidiano, etc.

El segundo ejemplo, el de la dirigente luchadora no conciente de las dificultades de especificidades del género es bastante común y misión nuestra será la de ganarla para la práctica común. En el caso primero podremos hablar de una cuádruple jornada por trabajadora, por ama de casa, por dirigente sindical y por su acción en defensa de mujer trabajadora. Toda esta reflexión, producto de la observación cotidiana, tiene un cierre: **EL PROBLEMA DEL PODER**.

Está claro que las mujeres sindicalistas quieren luchar por la igualdad de oportunidades. Que en muchos casos están decididas a competir por el ejercicio del poder, que al decir de un veterano abogado laboralista, es el problema "del hacer". Esto que es tema tabú entre las mujeres debe ser tomado francamente. Que es el Poder?. Porqué se cuestiona su búsqueda?. Estamos dispuestas a pagar su precio, dejando al costado familia, profesión, pareja, etc.? Si al decir de Carlos Maldonado, el abogado al que hice referencia anteriormente, **EL PROBLEMA DEL PODER NO EXISTE, LO QUE EXISTE ES EL PROBLEMA DEL HACER**, eso que deseamos construir nosotras, las mujeres trabajadoras es igual, contradictorio o diferente de lo que han hecho y hacen los hombres

dirigentes gremiales?. Este es en mi opinión el problema de fondo que debemos resolver. El debate está abierto. De como respondamos a él, demostraremos si somos realmente las dirigentes femeninas que el país y la sociedad argentina necesitan.



# EL TRABAJO TIENE SEXO

AGRUPACION DE ECONOMISTAS SOCIALISTAS  
GRUPO DE ECONOMIA FEMINISTA  
CHILE

*Este panorama de la situación de la mujer en el mercado laboral chileno se enmarca en un esbozo de economía feminista, con su necesidad de crear categorías nuevas que develen y expliquen la subordinación económica de la mujer, o bien de extender las categorías existentes, que la encubren. Culmina con propuestas de reivindicaciones que van desde la reorganización doméstica a la discriminación positiva en la socialización de los niños y en la capacitación.*

## 1.- Presentación

Este documento es un resumen sistematizado de la reunión efectuada en la AES el 25 de junio de 1987, como presentación del Grupo de Economía Feminista.

Nos constituímos con la idea de ser un grupo promotor y difusor de la problemática que nos reúne. Nos interesa que al interior de la AES y luego hacia afuera, se empiece a tomar conciencia de que en lo económico, el tema de la mujer tiene mucha relevancia.

Es por esto que estamos tratando de hacer algún desarrollo sobre lo que entendemos por "Economía Feminista", con la idea de otorgarle importancia a la teoría para nuestros desarrollos futuros; creemos que ella tiene una intención política y nosotras tenemos una intención Política —con mayúscula.

Ante la situación de desigualdad y discriminación económica que enfrentamos las mujeres en la realidad, queremos que en la teoría económica quede formulado el problema, con categorías que lo expliquen, con las cuales se pueda trabajar y posteriormente emplearse como instrumentos de cambio.

En la primera parte de este documento desarrollamos someramente nuestra postura sobre la importancia de la teoría. Luego, introduciéndonos en la realidad de la mujer chilena que trabaja remuneradamente para el mercado, veremos la situación de discriminación en la cual se encuentra. En tercer lugar, hacemos algunas reflexiones y proposiciones que recogen nuestra exposición y el debate que siguió.

## 2.- Nuestro objeto de trabajo

El problema al cual apunta la Economía Feminista es el develar y explicar la subordinación de la mujer en el ámbito económico. Para ello proponemos investigar las manifestaciones de la subordinación: sus formas, su apariencia, cómo se produce, cómo se reproduce, para finalmente llegar a cómo ir revirtiendo su existencia.

En esta tarea se requiere instrumental teórico apropiado, pues los modelos existentes encubren la situación de subordinación de la mujer. Las categorías que comúnmente empleamos no distinguen a nivel de los sexos, y las políticas económicas tampoco lo hacen con lo que se contribuye a consolidar la situación actual. Al no haber una distinción explícita de los efectos de determinadas medidas de política, los sujetos son afectados en forma sexista.

A un mayor nivel de abstracción, la teoría ofrece una menor diferenciación de las categorías que utiliza. Sin embargo, al acercarnos a niveles más concretos éstos se van incorporando. Por ejemplo, en la Teoría del Capital, se diferencian los mercados y el tipo de empresas, y así tenemos la Teoría de la Competencia Imperfecta, la Teoría del Intercambio Desigual, etc.

Generalmente las diferencias se han ido haciendo porque hubo una necesidad política de explicar los problemas que la categoría al nivel de abstracción más alto no resaltaba.

Una forma de desarrollar la economía feminista es usar las mismas

categorías de las teorías económicas y abrirlas por sexo, cuando se presume que esto explica comportamientos distintos de una determinada problematización. Sin embargo, este camino es limitado. Una razón de ello es que existen categorías que fueron hechas con una cierta cobertura, correspondiendo a un determinado espacio histórico. Hoy podemos pensar que no cubren el fenómeno que nos interesa. Un ejemplo es la categoría "trabajo". Normalmente, entendemos por trabajo aquel que produce bienes y servicios y los vende directamente o recibe por ello una remuneración. Esa es la conceptualización más estrecha y normalmente se usa en economía, al situarnos en la economía mercantil.

Pero en economía también aceptamos una extensión de ésta que es el trabajo que produce bienes no transados en el mercado anotándose en las cuentas nacionales como autoconsumo. Otra extensión del concepto de trabajo es lo que se ha llamado trabajo informal, que implica aceptar como trabajo actividades que años atrás no habríamos incluido en este concepto.

Un ejemplo en el que aportó la teoría feminista fue el de extender el concepto de trabajo hacia el trabajo doméstico, reconocer que lo que se hace en la casa es trabajo y llamarlo igual que el trabajo remunerado, el trabajo mercantil.

Otra extensión es la de IVAN ILLICH, cuando habla de "trabajo fantasma", o todo aquel trabajo, ni visto ni considerado como tal, pero que se despliega para llevar a cabo el otro, el trabajo remunerado, legítimo o legitimado por un pago en dinero.

Todo esto es para ejemplificar que las categorías son hechas en un momento y para algo. A medida que en el desarrollo histórico aparecen nuevos problemas y distintos intereses se van ampliando las definiciones originales. Eso es lo que se hace en el caso de la categoría trabajo y, posiblemente, la teoría feminista vaya ampliando otras categorías.

Una alternativa posible es que la economía feminista vaya creando sus propias y nuevas categorías, que den cuenta de antiguos, pero no vistos, fenómenos económicos relacionados con la desigualdad sexual, no sin exhaustivos estudios sobre la situación concreta de las mujeres en la familia y en el mercado.

A continuación haremos un diagnóstico sobre la diferenciación por sexo en el mercado de trabajo.

### 3.- La mujer en el mercado de trabajo en Chile (1)

En esta sección se presenta una parte de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo: aquella que se manifiesta en la diferenciación de sus ingresos.

Antes de entrar al tema específico recordemos que, aunque en la población total somos cantidades iguales, esta igualdad se pierde al ingresar al mercado

---

(1) El desarrollo de este punto está basado en el trabajo de Alicia Leiva "Las desigualdades en el trabajo de hombres y mujeres", publicado en PET. Coyuntura Económica Nº 14, Abril 1987.

de trabajo. Para 1985, se estimaba una población femenina mayor de 15 años de 4,212 millones y, de ellas, 1,186 millones estaban en la fuerza de trabajo, o sea, sólo el 28,2 por ciento. El resto eran consideradas económicamente inactivas. La fuerza de trabajo se componía aproximadamente de un tercio de mujeres y dos tercios de hombres.

Las siguientes cifras, elaboradas por el Banco Central a partir de la Encuesta de ocupación de la Universidad de Chile, muestran la relación entre el ingreso medio de las mujeres y el de los hombres, por niveles de educación.

**Cuadro 1 : RELACION INGRESO MEDIO (mujeres/hombres)**

	1985	1960
Sin educación o educación básica 0 - 8 años	0.59	0.49
Media 9 - 12 años	0.50	0.62
Técnica 13 - 15 años	0.65	0.65
Universitaria 16 años y más	0.49	0.46

Fuente: Indicadores Económicos y sociales 60-85. Banco Central. En base Encuesta Empleo, Universidad de Chile.

La relación de ingreso fluctúa, en el año 1985 para todas las mujeres, entre un 49 por ciento y un 65 por ciento del ingreso de los hombres con igual nivel de educación que ellas. La mejor relación, aunque muy por debajo de 1, se da en la educación técnica y la peor de todas en el grupo de mujeres con estudios universitarios.

No se trata de una situación de crisis debida a las condiciones económicas de esta década. Se trata de un fenómeno con mucha rigidez, pues vemos que en 25 años no ha habido variaciones importantes, aunque la relación entre los distintos grupos de educación no es siempre la misma. Pero en todos los años de una serie de 25, las relaciones de ingreso son de estas magnitudes, muy desfavorables para la mujer, y siempre la educación técnica tiene la relación mejor y la universitaria la peor.

Una explicación de las diferencias podría estar en el hecho que la composición por edades de la población activa masculina y femenina fuese muy diferente. En el siguiente cuadro vemos las relaciones de ingreso por grupo de edad.

**Cuadro 2 : RAZON INGRESO MUJERES / INGRESO HOMBRES**

Edad	1985
14 - 19	0.97
20 - 25	0.94
26 - 55	0.57
Mayores 56	0.52

Fuente: Indicadores Económicos y sociales 60-85, Banco Central.

En las dos primeras categorías de edad, la relación se acerca mucho a 1, pero entre los 26 y 55 años, donde se encuentra el 70 por ciento de las mujeres ocupadas, ésta cae fuertemente. Se observa además que la relación por edad tiene una gran estabilidad en el tiempo: desde 1960 al menos, las jóvenes han tenido una relación de ingreso mejor que las mujeres mayores.

Las mujeres de menor edad ganan casi igual que los jóvenes, pues ambos parten con ingresos bajos. Sin embargo, al pasar los años las mujeres se quedan en esos niveles y los hombres ascienden de modo que la brecha entre ambos aumenta. Cabe preguntar por qué las mujeres no ascienden, si parten de situaciones de educación, de experiencia o de situación familiar similares.

Una razón pudiera estar en la falta de continuidad de la mujer en el trabajo. A partir de los 25 años, es frecuente que ella se case y tenga hijos, lo que la induce a salir temporalmente del mercado. Esto provocaría una depreciación del trabajo femenino, siendo el menor ingreso, un pago por un valor inferior. Sin embargo, este argumento no es suficiente para explicar las causas de la sistemática desvalorización del trabajo de la mujer en 30 años, en los que ha habido tantos estilos de gobiernos, de economías, tantas coyunturas diferentes sin que ninguna haya tenido efectos sobre esta discriminación.

Relacionada con las ausencias temporales de las mujeres está también la idea que éstas prefieren trabajos en jornadas parciales, o más cortas, o sin horas extraordinarias. Si las mujeres tuvieran jornadas más cortas, se podrían explicar por este motivo las diferencias de ingreso. Los siguientes datos muestran que éstas existen, pero el orden de magnitud de ellas no puede explicar la enorme brecha de los ingresos.

### Cuadro 3: PROMEDIO DE HORAS TRABAJADAS POR SEMANA, 1985

	Mujeres	Hombres
TOTAL	42,6	44,2
Servicios	47,6	46,5
Empleados oficina	42,9	44,5
Vendedoras	44,9	46,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta anual de empleo.

La diferencia en la jornada promedio es de un 4 por ciento y no explica la brecha de 50 por ciento en los ingresos. Incluso, en el caso del sector servicios, la mujer tiene jornadas más largas que el hombre.

La escolaridad podría ser otra fuente de diferenciación de ingresos y aunque ya lo vimos por tipos de educación, ahora examinaremos, basado en el Cuadro 4, cifras para el conjunto de hombres y mujeres.

**Cuadro 4**  
**PROMEDIO DE AÑOS DE ESCOLARIDAD - GRAN SANTIAGO - 1982**

	Mujeres	Hombres
Activos	10.5	9.3
No activos	8.3	9.4

Fuente: INE, Encuesta anual de Empleo.

Nuevamente las cifras no ofrecen la explicación de la desigualdad. Las mujeres económicamente activas tienen 10.5 años de educación promedio y los hombres sólo 9.3 años, es decir que las mujeres que trabajan tienen, en promedio, un año más de educación que los hombres. Por supuesto que éste es un indicador muy limitado pues no incluye la experiencia ni la capacitación en el trabajo, pero no hay indicadores más adecuados disponibles.

El cuadro 5 nos entrega información de la distribución de hombres y mujeres por nivel educacional. Un hecho interesante es que no hay gran diferencia entre el nivel educacional de los hombres activos e inactivos, en cambio sí la hay entre las mujeres. Aparentemente hay una selección mayor entre ellas, incorporando al mercado de trabajo las que tienen más educación y manteniendo en la casa o "inactivas" a las que tienen un menor nivel educativo.

La distribución de los hombres y mujeres activas por nivel de educación también aparece favorable a las mujeres, evidenciando el mejor nivel educativo de ellas. Esto se configura a través de otros estudios (2) los que señalan que consideradas como "capital humano" en base a indicadores educativos y empíricos, las mujeres tienen ventajas sobre los hombres.

**Cuadro 5 : DISTRIBUCION DE HOMBRES Y MUJERES**  
**OCUPADOS POR NIVEL EDUCACIONAL, 1985**

Nivel educacional	Mujeres	Hombres
Básica	40.4	50.0
Media	43.8	37.3
Técnica	3.7	2.8
Universitaria	8.7	5.4
Analfabetos	2.9	4.1
Ignorado	0.5	0.4

Fuente: INE. Encuesta Anual de Empleo.

(2) Ricardo Paredes (1981) - Diferencias de ingreso entre hombres y mujeres en el Gran Santiago. Documento del Encuentro Anual de Economistas 1981, Punta de Tralca.

Otra fuente de explicación de las diferencias de ingreso por sexo es la distribución de hombres y mujeres en ocupaciones y ramas de producción. Un estudio de "Economía y Negocios", publicado en El Mercurio en 1985, muestra que, los sectores con mayores remuneraciones son los Servicios Financieros y algunas ramas industriales de punta, y los que pagan menores remuneraciones son el Comercio y los Servicios. Casualmente el 60 por ciento de las mujeres trabaja en Servicios y el 17.5 por ciento en Comercio. Mirando las cifras del cuadro, tanto las de distribución por ramas como las de participación de las mujeres, se comprueba que las mujeres trabajan en ramas que tienen bajas remuneraciones medias.

**Cuadro 6 : DISTRIBUCION DE LA OCUPACION FEMENINA  
POR RAMA DE ACTIVIDAD - CHILE - 1982**

Rama de Actividad	Distribución relativa (por cien)	Mujeres por rama (por cien)
Agricultura	2.3	3
Minería	0.2	3
Industria	10.5	23
Electricidad, gas, agua	0.2	8
Construcción	0.4	2
Comercio, rest, hoteles	17.5	32
Transporte	1.7	8
Servicios financieros	3.4	30
Servicios	58.2	72
Otros	5.6	27
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>28</b>

Fuente: INE, Censo de Población y Vivienda. 1982.

Finalmente, el cuadro 7 muestra la distribución ocupacional de las mujeres. Entre las ocupaciones ejercidas, el oficio de empleada doméstica es el más numeroso. En segundo lugar, se encuentran las empleadas de oficina: mecanógrafas, secretarías, telefonistas, etc. y en tercer lugar, están las profesionales, de las cuales un 60 por ciento son profesoras y un 20 por ciento enfermeras. En el resto de las ocupaciones la participación de las mujeres es baja.

Lucía Pardo (1985) - "El impacto socioeconómico de la labor de la mujer: Revista Política N° 7, julio 1985, Instituto de Ciencias Políticas, Universidad de Chile.

Lucía Prdo (1986) - "La historia laboral de las mujeres y su efecto en la tasa de salario" una interpretación de la evidencia", Documento, Serie de Investigación N° 76, Departamento de Economía, Universidad de Chile.

**Cuadro 7**  
**COMPOSICION OCUPACIONAL DE LAS MUJERES - CHILE - 1982**

Ocupaciones	Distribución mujeres (por cien)	Mujeres en cada ocupación (por cien)
Profesionales	17.0	53
Gerentes	2.2	21
Empleadas oficina	17.3	40
Vendedoras	11.2	33
Agricultoras	2.0	3
Conduct. medios transporte	0.2	1
Artesanas y operarias	6.2	14
Otras artesanas	1.2	8
Obreras y jornaleras	5.0	17
Servicios personales	33.6	72
Act. no especif.	4.0	22
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>28</b>

Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda. 1982.

#### 4.- Algunas reflexiones sobre la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo

Los datos presentados anteriormente muestran que las ocupaciones en que se concentran principalmente las mujeres, pueden ser consideradas como extensión del rol tradicional asignado a ellas. El constatar esta situación permite hacer una primer reflexión: el trabajo remunerado de las mujeres se desarrolla conservando la imagen tradicional que la cultura le asigna al definir su identidad como madre, esposa y dueña de casa. Así los roles asignados en el ámbito privado, de la familia, traspasan al ámbito público, de la producción mercantil, dando como resultado mercados de trabajo segregados sexualmente: existen ocupaciones femeninas y ocupaciones masculinas. Las mujeres pueden acceder a una pequeña gama de ocupaciones en comparación con los hombres, quienes tienen asignadas las tareas productivas como definitorias de su identidad sexual.

La asignación de roles diferenciados por sexo, que caracteriza la organización social desde el punto de vista de la producción y de la reproducción, pone a la mujer en una situación de subordinación. Como se dijo antes, la mujer está reducida al ámbito de lo privado, de la familia y, por lo tanto, tiene un acceso limitado y escaso control sobre los recursos materiales (tierra, capital, ingresos, etc.) y los recursos sociales (conocimiento, poder, prestigio).

A pesar que las tareas reproductivas son su responsabilidad primaria,

también participan en trabajos remunerados, lo que constituye para ellas una segunda jornada de trabajo (3). Esta situación repercute negativamente en dicho trabajo, tanto por el desgaste físico que significa una doble jornada como por las limitaciones que impone el doble rol, para ocupar cargos de mayor responsabilidad y jerarquía. Estas limitaciones no siempre son reales, pero a partir de la ideología sexista imperante, todas las mujeres están afectadas por ellas.

Estos factores que limitan una participación más igualitaria de las mujeres en el mercado de trabajo han sido rescatados por la teoría del capital humano, la que justifica remuneraciones menores para las mujeres, en función de una supuesta menor productividad. Es decir, esta teoría acepta como natural el rol de la mujer en la esfera reproductiva. El enfoque feminista al cual adherimos, cuestiona la situación subordinada de la mujer, plantea que los roles asignados a ésta son culturales y por lo tanto modificables.

Como se ha visto, la mayor parte de la escasa gama de ocupaciones desempeñadas por las mujeres, pueden ser consideradas como una extensión del rol doméstico. Pero también las mujeres trabajan en ciertas ocupaciones que a primera vista no obedecen a tales características.

Si se analiza con mayor detalle el proceso de trabajo en ciertas ramas industriales es posible encontrar una fuerte segregación por sexo donde las mujeres tienen asignadas ciertas tareas que no responden a una extensión del rol doméstico.

Para intentar una explicación del por qué ocurre ésto, acudimos a la socialización de género. Se entiende por tal el proceso educativo de formación de la identidad de las personas, es decir, la conciencia de pertenecer a un sexo determinado, pensar y sentir como hombre o mujer, como resultado de los mensajes explícitos o implícitos, verbales o no verbales que se reciben del medio dependiendo del sexo.

La socialización de género incluye el desarrollo de ciertas habilidades y de ciertas características personales, que van más allá del entrenamiento para desarrollar una tarea específica y concreta. Por ejemplo, coser, pegar botones, etc. desarrolla una habilidad manual fina que puede ser utilizada en actividades que tienen poca relación con los roles tradicionales, como en la industria de la electrónica o en la selección y empaque de uva.

Es posible plantear entonces que las habilidades derivadas de las tareas tradicionales son aprovechadas y manipuladas ideológicamente, para ser consideradas como características naturales de las mujeres y no como una capacidad o como una habilidad que debe ser remunerada.

De esta forma, el entrenamiento de la mujer derivado de su socialización, es aprovechado por el empleador sin costo para él, ya que no se remunera a estas

(3) Según el estudio de Lucía Pardo (1986) op. cit., las dueñas de casa que trabajan en forma remunerada con jornada completa dedican 33 horas semanales al trabajo doméstico. Las que trabajan jornada parcial le dedican 61,8 horas. Argentinas | www.ahira.com.ar

trabajadoras como personal calificado:

Esta situación también puede hacerse extensiva al hombre, pero la socialización del hombre estimula el desarrollo de las capacidades técnicas, las que son más valoradas y por lo tanto son considerados con mayor probabilidad trabajadores calificados sólo por su socialización.

Como decíamos, el trabajo de la mujer se desarrolla en dos ámbitos: público y privado.

En cada uno de estos espacios se reproduce la situación de discriminación y subvaloración del trabajo desarrollado por la mujer, generándose un proceso de retroalimentación mutua. Si bien se observan avances en las posibilidades de su incorporación en condiciones más igualitarias, aún persisten serias dificultades para lograr el objetivo de igualdad.

El desenvolvimiento en el ámbito público, muestra que en igualdad de calificación educacional, los ingresos percibidos por la mujer son menores que los percibidos por el hombre. Por otro lado, la oferta de trabajo está segmentada (hay puestos ofrecidos sólo para hombres) o discriminada (en condiciones similares se prefiere al hombre). En general, la participación de la mujer en el mercado de trabajo se percibe como un hecho circunstancial.

En el ámbito privado, la mujer es la responsable de la ejecución del trabajo doméstico, el que si se desarrolla al interior de su propia familia no es considerado en la categoría trabajo ni se remunera. Si ella participa en el mercado laboral, la remuneración obtenida se considera un ingreso secundario en la familia y seguirá siendo la responsable de las tareas hogareñas.

El considerar la remuneración de la mujer como ingreso secundario, unido al hecho que se priorice la actividad que desarrolla en el manejo y dirección de la casa, determina una disposición a trabajar jornadas parciales y a entrar y salir del mercado de trabajo más fácilmente que el hombre.

Ello significa que su participación en el mercado laboral es asimilable a un "ejército de reserva" para los ajustes y desajustes del sistema en aquellos sectores que demandan mano de obra femenina. En períodos de crisis, hay una mayor incorporación de la mujer al trabajo, esencialmente a los sectores de servicios, con bajas remuneraciones. Estas consideraciones determinan por una parte que aumenten los márgenes de flexibilidad del sistema productivo y por otra, que al interior del espacio familiar se consolide la idea de trabajo ocasional o circunstancial a pesar que la jornada de trabajo de las mujeres es levemente inferior a la de los hombres.

Las actividades desarrolladas por la mujer en el sistema productor son imprescindibles, por lo tanto, si ellas no las realizan deberían hacerlas los hombres. Al empresario ello le significaría un mayor costo, porque tendría que pagar el entrenamiento a un personal con calificación, pero, por otro lado, el hecho que la mano de obra femenina sea más vulnerable podría debilitar el poder de negociación de los hombres. La interacción descrita entre mano de obra femenina y masculina permitiría concluir que los perjudicados son todos los trabajadores y sólo los empresarios saldrían beneficiados.

Si asumimos que vivimos la etapa de incorporación paulatina de la mujer en el mercado laboral como una etapa de transición hacia su completa integración, el hombre se está beneficiando en términos de que este costo de transición sólo lo absorbe la mujer a través de la menor remuneración y la no liberación de las tareas hogareñas.

Por otro lado, la segmentación del mercado laboral beneficia a los hombres. Ellos no desean que las mujeres se incorporen a sus oficios, pues la experiencia nos dice que las remuneraciones bajan cuando un oficio se hace femenino.

En el ámbito privado encontramos que hay una conveniencia ideológica para el hombre, para la postura masculina. El sistema permite que la mujer esté subordinada a sus decisiones y él se libera del trabajo doméstico y valora en mayor medida que la mujer su derecho al descanso. Pero el hombre no es el único beneficiario del trabajo de la mujer en el ámbito privado; también se beneficia el empresario ya que es la mujer, con su trabajo doméstico no remunerado, quien absorbe una buena parte del costo de reproducción de la fuerza de trabajo.

#### **5.- Síntesis de la discusión desarrollada en el Seminario (4).**

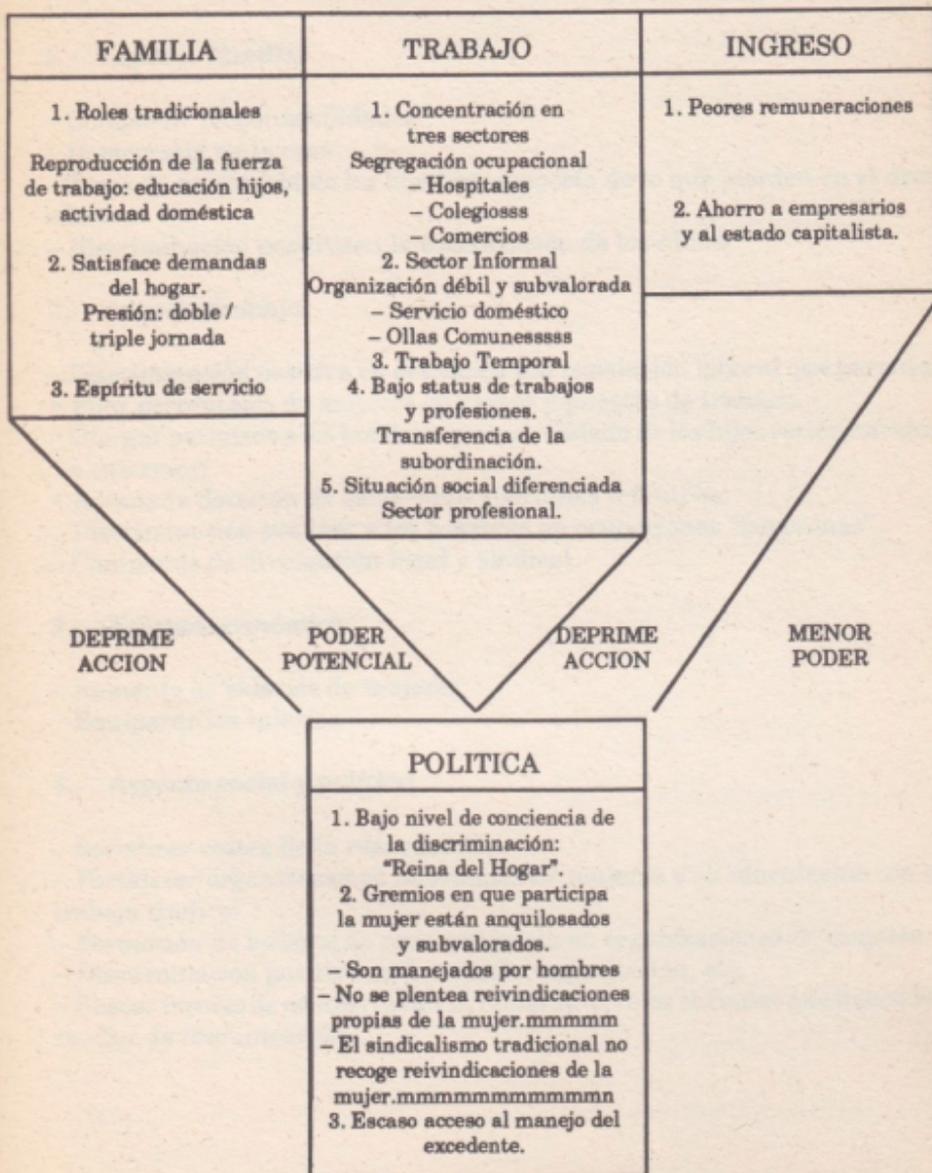
A continuación se presenta un cuadro de síntesis de lo tratado en este documento así como de la discusión efectuada en el Seminario. De él se desprende una propuesta que abarca las reivindicaciones en el plano familiar, laboral, social y económico relativas a la mujer.

---

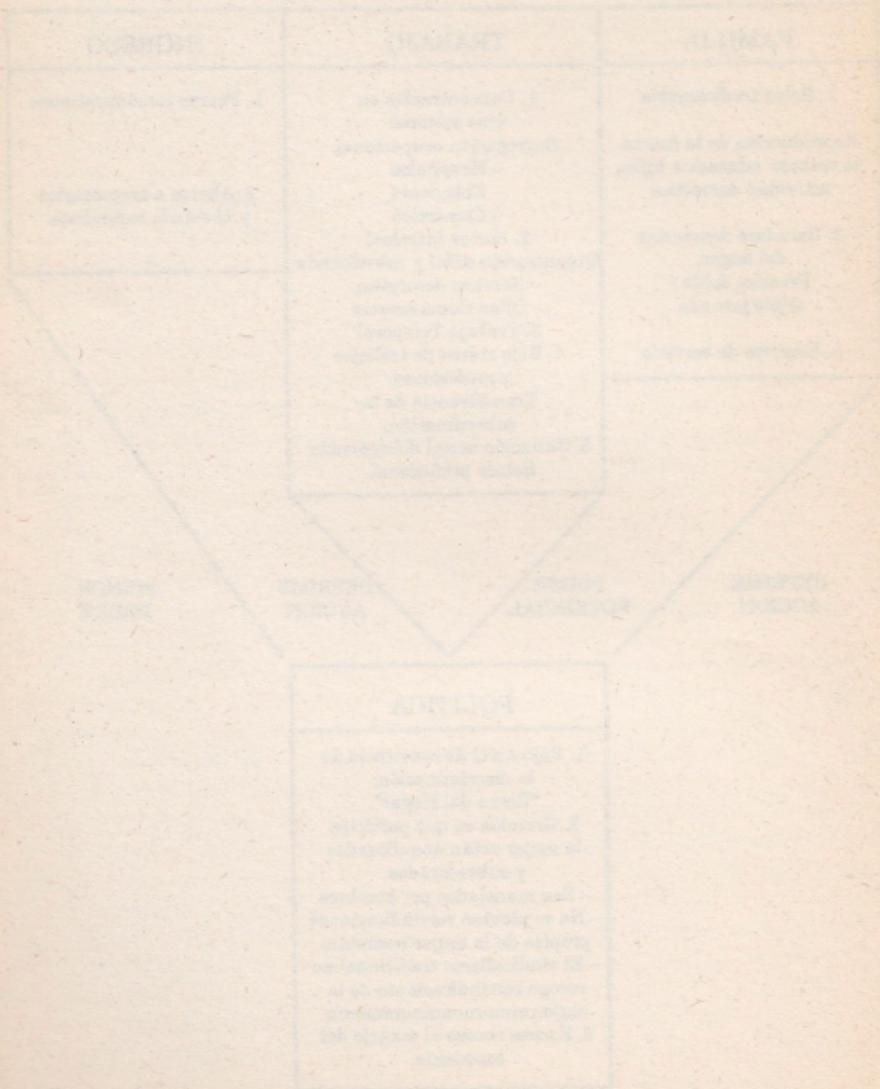
(4) Seminario "Mujer y Trabajo Remunerado" Agrupación de Economistas Socialistas (AES), junio 1987.



**Cuadro 8 : MUJER Y TRABAJO REMUNERADO**  
**Cuadro síntesis de conclusiones**



CONSTITUCIÓN FEDERAL Y REFORMAS  
 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1853



## Cuadro 9

### SINTESIS DE LAS PROPUESTAS

#### 1.- Aspecto familiar

- Compartir responsabilidades
- Democracia en la casa
- Toma de conciencia de los hombres respecto de lo que pierden en el área afectiva.
- Discriminación positiva en la socialización de los niños.

#### 2.- Aspecto trabajo

- Discriminación positiva en el trabajo con legislación laboral que permita:
  - Fijar porcentajes de mujeres en cargos y puestos de trabajo;
  - Otorgar permisos a los hombres para el cuidado de los hijos recién nacidos o enfermos;
  - Adecuada dotación de salas-cuna y jardines infantiles.
- Discriminación positiva a los hombres en ocupaciones "femeninas".
- Campañas de divulgación legal y sindical.

#### 3.- Aspecto económico

- Aumento de salarios de mujeres:  
Equiparar los salarios.

#### 4.- Aspecto social y político

- Socializar costos de la reproducción.
- Fortalecer organizaciones informales de mujeres y su vinculación con el trabajo sindical.
- Formación de talleres de autoconciencia en organizaciones de mujeres.
- Discriminación positiva en la escuela, capacitación, etc.
- Buscar formas de contrarrestar el refuerzo de roles sexuales que hacen los medios de comunicación.

Henan San Martín, sociólogo y antropólogo chileno ha estudiado como el hombre y la mujer son considerados en la sociedad Latinoamericana.

MUJER	HOMBRE
Dulce y apacible	Duro y rudo
Sentimental	Frio
Afectiva	Intelectual
Impulsiva y aturdidá	Ordenado y previsor
Superficial	Profundo
Frágil	Fuerte
Olvidada de sí misma y devota	Descortés y desenvuelto
Envidiosa	Generoso
Monogámica	Polígamo
Virgen	Experto y experimentado
Fiel	Infiel
Sumisa y dócil	Imperioso y autoritario
Circunspecta y prudente	Audaz y agresivo
Tímida	Audaz
Coqueta y seductora	Severo y seductor
Inconstante	Estable
Son enérgicos con el personal	Tiranizan a los demás
Se perfeccionan	Asisten a cursos aquí y allá
Tienen una gran ambición	Se sacrifican en cuerpo y alma por nada.



# MUJER Y TRABAJO

DIANA DUKELSKY

*¿Qué queremos decir al proponer que no existe  
relación entre mujer y trabajo en los ideales  
de nuestra cultura?*

*¿Cuáles son las implicancias subjetivas y sociales  
de esta premisa cultural?*

*Proponemos poner en cuestión esta situación dada,  
considerada natural a nuestro modo de vida.*

El hombre que no trabaja es un vago.

La mujer que no trabaja es porque no lo necesita.

## I

Las ciencias sociales han dado cuenta, con suficiente rigurosidad, del proceso por el cual la cría humana deviene "sujeto". Sabemos que todo sujeto humano es sujeto "de" una cultura y "en" una cultura, aludiendo a la doble significación de sujeto: sujeto en tanto sujetado y sujeto como protagonista de la acción, respectivamente.

En tanto sujetos "de" una cultura, somos reproductores de ese sistema que nos antecede, sin embargo, es la misma cualidad de sujetos la que instala en nuestro horizonte la dimensión del cambio.

Teniendo en cuenta estas premisas generales, abordaremos una problemática específica, la relación entre mujer y trabajo, o mejor dicho, la ausencia de tal relación en los ideales de nuestra cultura. Esta omisión no constituye una problemática privativa de las mujeres y/o de las sociedades capitalistas. Mujeres y hombres participan de estos ideales en occidente, ya sean que vivan en Argentina, EE.UU., Cuba o la URSS.

## II

Los hombres trabajan porque son hombres y si no lo hacen son vagos. Las mujeres trabajan, cuando el ingreso del marido resulta insuficiente para satisfacer las necesidades familiares.

El trabajo es considerado una función inherente al ser del hombre, mientras que en el caso de la mujer, aparece como algo accidental o excepcional, siendo su función primordial la maternidad asociada al reino del amor.

Si bien esta distribución de funciones sexuales en nuestra cultura, se nos aparece como natural y dada desde siempre, sabemos que la naturalización es la forma que asume toda ideología para poder imponerse y perpetuarse.

Muy por el contrario, estos ideales referidos a las funciones de los sexos, son de reciente data en la historia de la sociedad humana. Para fundamentar esta afirmación, nos referiremos a uno de los mitos fundantes de nuestra cultura, el mito de la creación, tal como aparece relatado en el Génesis.

Cuando Dios arroja del Paraíso a los dos seres por él creados, decidiendo sus destinos, prescribe:

a Eva —"Multiplicaré el **Trabajo** de tus preñeces,  
Parirás con dolor los hijos..."

a Adán —"...con **trabajo** comerás de ella (la tierra)..." (1)

A ambos les asigna una cuota de trabajo, recayendo sobre distintos objetos; en un caso el cuerpo femenino donde tiene lugar la reproducción y en el otro la naturaleza circundante. Sin embargo, en la repetición actual del mito, lo que

(1) R. Graves y R. Patai: Los mitos hebreos, el libro del Génesis, Ed. Losada, Bs.As. 1969.

generalmente escuchamos referido a Eva es el "parirás con dolor", la alusión al trabajo quedó perdida.

Debemos tener en cuenta que la vigencia de un mito está determinada por el reconocimiento que su relato hace posible, de algún enigma, alguna cuestión, cuya razón de ser no puede ser prehendida por el pensamiento lógico. En consecuencia, el fragmento referido al trabajo de las preñeces, o bien dejó de tener causas inaprehensibles, o las preñeces no son más un trabajo.

Retrotrayéndonos al contexto histórico-social en que dicho mito adquiere eficacia, la antigüedad, las preñeces ocupaban todo el período fértil de la mujer, que coincidía con su vida activa, ya que la esperanza de vida era muy baja.

Hoy la esperanza de vida promedio en nuestro país es de 69 años (2), la cantidad de hijos por familia se ha reducido notablemente en vastos sectores de la población, y aún en los sectores humildes no es frecuente las familias con más de ocho o diez hijos. En consecuencia, el período de la vida destinado a las preñeces ha disminuido en términos absolutos y aún mucho más en términos relativos. Por ejemplo, en 1869 en Argentina, la esperanza de vida era de 33 años (3); si una mujer comenzaba a tener hijos a los 16 ó 17 años, y sabiendo que las familias eran numerosas a pesar de la elevada mortalidad infantil, su vida transcurría entre embarazos-alumbramientos-crianza.

Por otro lado, el notable cambio en las condiciones sociales de vida —sobre todo en las poblaciones urbanas, agregado al desarrollo de la biología y la medicina que restaron al embarazo su halo de misterio, llevaron a que el trabajo ligado a las preñeces perdiera su valor mítico en nuestro horizonte cultural.

Sin embargo, un nuevo mito ha venido a suturar el vacío dejado por aquel fragmento sustraído a la repetición. Nos referimos a esa imagen ideal de la relación madre-hijo, regida exclusivamente por el amor, que circula en nuestra cultura, expresada en términos psicológicos lo cual le otorga una legitimidad supuestamente científica, ocultando su raíz ideológica. Frente al dolor del parto, hay una compensación posterior de amor.

De todos modos, la dimensión del trabajo en cuanto a la vida de la mujer, no es recuperada por ningún otro mito ni ideal. En nuestro universo ideológico, el trabajo guarda una relación de ajenidad con la mujer.

Al preguntarle a una ama de casa si trabaja, responde que no, que se dedica al cuidado de los hijos y a la casa. Esta consideración no es privativa de las mujeres, con frecuencia se escucha a hombres decir de sus esposas "se queja que está cansada y está todo el día en casa", como si en la casa no trabajara.

En síntesis, en el decir —tanto de hombres como de mujeres— el trabajo doméstico, quehacer realizado por la gran mayoría de las mujeres, no tiene estatuto de existencia, no existe como tal.

---

(2) J.C. Escudero: El nivel de salud argentino a comienzos de los ochenta, Revista Salud y Sociedad, Año 3 N° 12 y 13, Noviembre 1986, Pág. 14.

(3) Ibid, pag. 13.

## III

¿Por qué otorgamos relevancia al trabajo en la vida de todo sujeto?

Si bien Freud no encaró específicamente esta cuestión, en una nota a su obra "El Malestar en la Cultura" (4) plantea:

"Ninguna otra técnica de orientación vital liga al individuo tan fuertemente a la realidad como la acentuación del trabajo, que por lo menos lo incorpora sólidamente a una parte de la realidad, a la comunidad humana..."

La posibilidad de desplazar al trabajo y a las relaciones con él vinculadas una parte muy considerable de los componentes narcisistas, agresivos y aún eróticos de la libido, confiere a aquellas actividades un valor que nada cede en importancia al que tienen como condiciones imprescindibles para mantener y justificar la existencia social.

No obstante el trabajo es menospreciado por el hombre como camino a la felicidad. No se precipita a él como a otras fuentes de goce".

La cultura de la que participamos considera al trabajo una necesidad para poder subvenir a los requerimientos de la existencia social. El sentido común dicta que trabaja quien lo necesita económicamente; no habiendo tal necesidad, el trabajo pierde su razón de ser. Sin embargo, el psicoanálisis viene a aportar una nueva perspectiva para pensar la función que cumple el trabajo en la vida de un sujeto.

Por un lado, Freud hace referencia a los componentes narcisistas que se desplazan a la esfera laboral. Tomaremos del concepto de narcisismo el aspecto referido a la autoestima o autoimagen o autovaloración, efecto de la imagen que los otros ofrecen de uno mismo. En esta línea, el trabajo en tanto espacio de relación social, constituye un soporte importante para la imagen que alguien se forja de sí mismo.

Por otro lado, parte del bagaje pulsional (5) encuentra un canal de derivación en el desarrollo de la actividad llamada trabajo, energía que en ocasiones, ante la ausencia circunstancial o definitiva de ocupación, puede llevar en casos extremos a la locura o a la muerte (6).

Finalmente, el trabajo juega un papel privilegiado en la integración de un sujeto a su entorno, tanto humano como material, permitiéndole construirse una concepción propia acerca de la realidad social de la que forma parte, distinta quizás de la que ofrecen los medios masivos.

(4) S. Freud: El malestar en la cultura, Obras Completas, Vol. III, pág. 13, Editorial Biblioteca Nueva, Madrid, 1968.

(5) Freud diferencia instinto de pulsión. Instinto se refiere a aquellos comportamientos animales propios de una especie, transmitidos hereditariamente, que se realizan sobre un objeto prefijado. Pulsión tiene el sentido de empuje y alude a la excitación exclusivamente humana, resorte del funcionamiento psíquico. Ni el objeto ni el fin de la pulsión, a diferencia del instinto, vienen dados hereditariamente. El objeto de la pulsión sexual, puede ser un sujeto del otro sexo, pero también, un sujeto del mismo sexo, la creación artística, etc.; y el fin puede ser tanto el acto sexual, como la devoración, la violencia, etc.

(6) Son frecuentes los casos de hombres que fallecen repentinamente, en seguida después de jubilarse.

Refiriéndonos específicamente a las mujeres, están aquellas dedicadas a los quehaceres domésticos y las que "además" trabajan.

En el primer caso, las tareas ocupan una cantidad apreciable de horas, sin embargo el reconocimiento de los otros por el trabajo realizado, muchas veces no se produce, como si la obligación de realizar el trabajo doméstico les viniera dada por vía genética. Esta confirmación esperada y no recibida de su valoración como ama de casa, esta confirmación de su autoimagen que no se da, a menudo genera mucho malestar.

La situación no varía en aquellas mujeres que dicen trabajar por necesidad, ya que el ideal en estos casos sigue siendo el del ama de casa. No pueden cumplir con los quehaceres domésticos como lo desearían, por falta de tiempo, y a la vez no les interesa ser consideradas buenas trabajadoras. En estos casos el reconocimiento subjetivo tampoco se verifica.

En lo relativo a los componentes pulsionales, sus vicisitudes deben ser analizadas en cada caso singular, no habiendo posibilidad de generalización alguna.

En cuanto a la trama de relaciones sociales, las mujeres amas de casa en la sociedad "moderna", ven cada vez más limitado su entorno social. En los edificios de departamentos de las grandes ciudades, las relaciones con sus pares —las vecinas— no van más allá del saludo. Además, la tendencia a comprar en los grandes supermercados, anula el lazo social con los proveedores.

El vacío producido por este déficit de relaciones sociales se viene a cubrir, muchas veces, con el televisor. Esa imagen con voz aparece como un otro que acompaña a la vez que muestra, entre otras cosas, un abánico de vínculos, a menudo ausentes en la cotidianeidad de muchas mujeres.

Pero si bien la soledad se puede paliar con el televisor, la integración de estas mujeres a su entorno y su concepción de la sociedad será el efecto de su relación con un otro muy peculiar, constituido por un conjunto de imágenes emitidas por quienes detentan el poder en los medios masivos. (7).

Toda esta compleja problemática del aislamiento no aparece en aquellas mujeres que tienen una ocupación fuera del hogar.

#### IV

Si salimos a trabajar descuidamos la casa y la familia que es nuestra atribución por excelencia, y si nos quedamos en casa nos sentimos solas, aisladas y desvalorizadas.

Planteada la cuestión en estos términos, se nos aparece sin salida. Si la pensamos como una problemática exclusivamente femenina e inherente a la condición natural de la mujer, no hay posibilidad de cambio.

Por el contrario, considerando el trabajo doméstico como un trabajo

---

(7) Investigaciones recientes realizadas en España han encontrado una correlación entre trabajo doméstico y posiciones políticas conservadoras, siendo indistinto el sexo de quien realiza dicho trabajo.

socialmente necesario, lo cual constituye un hecho indiscutible, no hay sujeto que pueda vivir dignamente sin contar con una vivienda limpia y ordenada, la ropa en condiciones de ser usada y la alimentación adecuada, cambiamos su valoración social y revertimos el hecho natural de que deba ser la mujer quien lo realice.

Es éste el nudo de cambio al que apuntamos: el trabajo doméstico es un trabajo necesario para el funcionamiento de cualquier formación social, quien lo realiza inevitablemente trabaja, y no hay ninguna razón de orden biológico para considerar que es una tarea naturalmente femenina.

Será la sociedad, la comunidad, la familia, la pareja, las responsables de velar porque las tareas domésticas se cumplan, suprimiendo así su atribución necesaria a las mujeres.

Por lo tanto, una mujer que se dedica a los quehaceres domésticos y la crianza de los hijos, ante todo trabaja. Este trabajo singular y diferente de otros, tiene efectos en cuanto a la modalidad de integración de sus sujetos al entorno social, y en lo relativo a sus concepciones ideológicas y preferencias políticas. Y además puede producir una forma particular de enfermar, así como los obreros gráficos sufren de saturnismo (8) y los colectiveros de lo que se dio en llamar reacción ansiosa subaguda, por la cantidad de actividades disímiles que deben realizar simultáneamente (9).

---

(8) Enfermedad producida por plomo en sangre.

(9) H.S. Seia: Aproximación a los problemas de salud mental en los choferes-guardas, Revista Salud y Sociedad, Año 2, Nº 9 y 10, Octubre 1985, pag. 34.



## **SOBRE DICHOS Y SILENCIOS EN EL TEMA TRABAJO**

**CRISTINA GARCIA**

*¿Qué implica el planteo de la objetividad como criterio de valoración en artículos de mujeres?*

*¿Qué esconden los argumentos estereotipados del tipo "las mujeres faltan más", "se dedican menos al trabajo"?*

*¿A pesar de la extensa bibliografía sobre el tema "Mujer y Trabajo", por qué algunos aspectos están ausentes?*

Cuando en un grupo de mujeres no se pueden poner de acuerdo sobre qué temas abordar por miedo a las repercusiones negativas del afuera, aparece como una tabla salvadora el tema "Mujer y Trabajo". Después de escuchar esto varias veces, y en el marco de un número dedicado a esa problemática, sería importante realizar algunas observaciones al respecto. Primero, ¿por qué el área laboral se considera menos conflictiva?. ¿Qué implica el planteo de la objetividad como criterio de valoración?

¿Por qué será que el área laboral aparece con connotaciones "objetivas"? Si decimos que un número de mujeres trabajan en la industria, evidentemente en cuanto dato cuantificable de la realidad no puede ser discutido. Se podría tener igual impresión de una descripción estricta sobre las condiciones de trabajo o del marco jurídico en el que desarrollan las actividades. En todos esos casos, si los enfoques se detienen en el aspecto fenomenológico sin duda hemos encontrado un tema "no conflictivo". Esta ilusión desaparecerá rápidamente si nos propusiéramos interpretar estas descripciones, tratar de entender sus causas y hablar sobre ellas.

Que la mayoría de las trabajadoras industriales se concentren en las tareas que requieren menor calificación puede ser enunciado así y no profundizarse más. Pero también cabría preguntarse si no es por ser realizadas por mujeres que son así calificadas. Alguien nos podría decir que la menor fuerza física está en la base de algunas calificaciones, pero entonces podríamos responder que con la introducción de la microelectrónica este argumento pierde validez. Además, ¿qué sucede cuando se realiza exactamente el mismo trabajo, pero los niveles salariales de las mujeres son más bajos?. Sin poder señalar estadísticas globales al respecto, el desnivel es aproximadamente un 30%.

Hay también otros argumentos estereotipados, tipo "cliche": "las mujeres faltan más", "se dedican menos al trabajo", "no es su fin primordial en la vida". Algunos de estos casos pueden darse en la realidad, pero una vez más es necesario superar lo meramente descriptivo e intentar ver las causas. Si decimos que "las mujeres faltan más a su trabajo" esta frase alude a la idea inmodificable de que la maternidad biológica se extiende más allá del nacimiento del bebe. Al ser la única responsable de la crianza de los hijos su comportamiento laboral se verá afectado después de la maternidad. ¿Pero esto no puede variar?. Podríamos imaginar una legislación que facultase indistintamente a los dos integrantes de una pareja a hacer uso de licencia para el cuidado de los hijos, también una transformación cultural que elimine la división sexual del trabajo en el interior de la familia. Y por que no, un estado que asuma la responsabilidad que le cabe en la formación de los futuros ciudadanos multiplicando el aporte de guarderías y otras alternativas para la seguridad social. La hipótesis de que los niños pertenecen a la patria no debe pensarse o instrumentarse sólo en los momentos de guerra. Algunas de estas transformaciones pueden parecernos lejanas o inalcanzables, aunque ya comienzan a concretarse en algunos países.

Pienso que la situación de la mujer en el plano laboral no es independiente

de la situación de la mujer en la sociedad, ella refleja el rol que se le asigna como género, y no podrá variar si no se modifican las condiciones generales.

Quisiera cuestionar la búsqueda de objetividad en estos temas de mujeres. Tradicionalmente, el concepto de objetividad está ligado a la capacidad de describir la realidad de los fenómenos sin que pueda traducirse la postura de quien la observa. Es improbable que esto ocurra en algún campo de la ciencia. En la temática referente a las mujeres la pretensión de objetividad encierra una trampa: sólo gozarán de esta atribución aquellas visiones que coincidan con la ideología patriarcal dominante, aquellas que tomen como "naturales" hechos que son producto de la cultura.

¿Qué pasa entonces cuando somos mujeres que escribimos sobre mujeres?. Hay un primer elemento muy importante a considerar en estos casos: el objeto de análisis no está afuera de nosotras sino que somos nosotras mismas. La comprensión de los fenómenos que le ocurren a las mujeres es la posibilidad de comprender nuestra propia historia individual. Comprender los mecanismos que determinan a la mujer como género es comprender nuestro yo-social, es de alguna manera completar nuestra historia individual integrándola a la historia social; ignorarlo es aceptar un marco conceptual dependiente de la situación imperante que al exigirnos no involucrarnos en esa escena impide que del propio análisis surjan las alternativas de transformación.

Si el lema "lo personal es político" proporcionó una respuesta superadora una falsa antinomia entre lo público y lo privado en el movimiento de mujeres, deberíamos descubrir su equivalente en el terreno teórico. Tal vez la definición de Marcia Westkoot ("Women's studies as a strategy for change: between criticism and vision") podría servirnos para iniciar esa búsqueda: "lo personal deviene intelectual y lo intelectual personal".

Al revisar la bibliografía existente sobre "Mujer y trabajo" podemos observar que predominan los artículos referidos a la legislación laboral, condiciones de trabajo, niveles salariales. También una importante referencia a la doble jornada a la que la mujer trabajadora se ve expuesta y por supuesto una valiosísima literatura sobre trabajo doméstico no remunerado, que ha permitido volverlo visible. Otros se refieren a luchas gremiales desarrolladas por mujeres, su lugar en los sindicatos y formas organizativas, el o los roles que se nos asignan desde los discursos sindicales imperantes.

Me parece importante señalar la significativa ausencia de reflexión acerca de cómo vivimos las mujeres el trabajo remunerado, qué nos sucede, cómo nos transforma?.

Qué tipo de relaciones establecemos con las otras mujeres en el área laboral, qué sucede cuando una mujer es jefa, cuáles son las relaciones entre una jefa mujer y sus empleadas, cuáles con sus superiores. ¿Es el trabajo remunerado en sí mismo una herramienta importante en el proceso de reafirmación de las mujeres?. ¿Es sentido como derecho o necesidad?. ¿Cómo vivimos las mujeres la retribución monetaria que recibimos?.

Quisiera retomar una de las preguntas previamente formuladas pues

alrededor de ella se dan algunos malentendidos no casuales, la que se refiere como condición necesaria y suficiente en la construcción de nosotras como seres humanos independientes. Sin desconocer que la incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral remunerado generó una realidad social diferente y permitió cambios en la toma de conciencia, considerar que el trabajo remunerado por sí solo puede ser el generador de ese cambio es creer en soluciones de tipo mecanicistas y mágicas. La cadena sería algo así:

ganar dinero permite la independencia económica  
trabajar fuera del hogar da dinero  
trabajar fuera del hogar permite la independencia económica

Un silogismo puede tener lógica pero no necesariamente verosimilitud. Por eso creo importante comenzar a darle más espacio dentro del tema mujer y trabajo a los aspectos relacionados con nuestra experiencia personal. La situación de discriminación de las mujeres obedece a una combinación de distintos elementos, no existe una causa unívoca que explique todo acabadamente, existe un marco en el cual estas relaciones se van dando. Creer en algo tan lineal es lo mismo que suponer que la subordinación de la mujer es algo transitorio. Si fuera posible modificarla sólo con la experiencia del trabajo remunerado de todas las mujeres, y más allá de las factibilidades económicas de cada país, ¿no sería admitir que la sociedad actual en su esencia funciona bien?

No es factible una mejoría de la situación en el plano laboral desvinculada de la desaparición de la opresión genérica. Desentrañar e intentar transformar esta última implica no sólo reconocer los dispositivos políticos-ideológicos y económicos imperantes en la sociedad sino aceptar sumergirnos personalmente en este cambio, buscando en nuestro ser mujer. No es fácil, es renunciar a las seguridades de lo establecido, es ponerse en un camino de mutabilidad y reconstrucción permanente tanto en lo individual como en lo colectivo.



# LAS OBRERAS DE PRINCIPIO DE SIGLO

MABEL BELLUCCI  
CRISTINA CAMUSSO

*Algunos aspectos de la participación de la mujer en el plano sindical que la historia oficial se "olvido" de incorporar.*

*A principios de siglo los socialistas y en especial los anarquistas introducían una novedad: el accionar de la mujer obrera fabril.*

*La falta de relatos de la prensa de entonces como la carencia de testimonios orales vivientes impiden un esclarecimiento más profundo pero al menos se puede rescatar del olvido que existieron, lucharon y soñaron a pesar de todo.*

Hablar de historia en la Argentina es hablar de largos embates entre grupos en pugna, lanzar cifras de muertos que quedaron sepultados por el olvido, recordar héroes solitarios y arrinconados por la fuerza del poder.

En suma listar datos significativos y arrogantes de una época determinada que por sí solos no dicen nada.

Por eso al hablar de historia hablamos de dos historias que corren por andariveles paralelos: la oficial y la subterránea.

Es probable que en esta sucesión de imágenes pasadas, las mujeres —o mejor dicho— el movimiento de mujeres barrerá contra la corriente y sus osadías merecieron el exilio de la memoria, es decir, ingresaron en las catacumbas de la historia subterránea.

De allí que nos interesa hablar de una historia de mujeres, de mujeres organizadas en defensa de sus derechos laborales —con un profundo sentido de solidaridad— algunas con claridad ideológica y otras no tanto, entendiendo a duras penas que su salvación era la salvación de todos y que el tema consistía en apretar fuerzas contra la explotación.

Se trata entonces de colocar en el centro de análisis a un grupo femenino que inauguró en el Río de la Plata —a principio de nuestro siglo— el rol de la **mujer obrera fabril**.

En ese momento, a una leve industria que crecía sin infraestructura se le sumaba la inmigración europea —asentada en los centros urbanos por falta de un programa concreto de colonización y distribución de la tierra—.

La cantidad de mano de obra ofrecida era tal que su abundancia obraba como freno del salario y de las reivindicaciones sociales. Florecían junto con las fortunas ganaderas, los conventillos y las enfermedades endémicas una nueva vicisitud de la época: la mujer y el menor trabajador en la industria.

Ellas fueron nuestra prehistoria contemporánea: las socialistas y, en especial, las anarquistas.

Sin embargo, a pesar del trabajo silencioso y sus luchas ruidosas, aún, la historia oficial no las reconoce. Pelearon por cosas genuinas que concernían a la dignidad y que hoy, al estar incorporadas y reconocidas como derechos del trabajador, nos resulta difícil pensar que esas conquistas fueron producto de sangrientas horas, exilios y persecuciones sin respiro.

Pese a su número reducido no se resignaron: su desenfado las llevó a arremangarse los faldones para arengar desde las tribunas en los mitines, correr rápido frente a la estampida de la caballada policial en una jornada de protesta en la calle, mientras que sus consignas repercutieron dentro de las fábricas ante el asombro de sus compañeras enjutas con caras amarillas que la producción no logró silenciar.

Pese a todo nuestras mujeres no hicieron diferencias entre teoría, arte y acción política-gremial. Aplaudidas y admiradas se les fueron acoplando a su paso un manojo de otras necesitadas de sacar los pies fuera del plato. Nuestras heroínas serán un calco de esas musas inventadas por la pluma creativa de Evaristo Carriego: nos referimos por el movimiento anarquista a Juana Monica

Buela, Virginia Bolten, María Collazo, Teresa Caporaletti, María Reyes, Elisa Seotor entre otras. Por el socialismo a Carolina Mezzilli, Teresa Cupazolo, Gabriela S. de Coni, Juana María Begino. Hay que aclarar que estos nombres de mujeres fueron algunos de los que se destacaron por su accionar y lograron así saltar la valla del olvido rioplatense, al ser recogidas por los escasos testimonios y relatos orales de sus compañeros de lucha.

Ellas no fueron seres abstractos sino tenaces precursoras en abrir caminos nuevos a las distintas generaciones femeninas, aportando todo tipo de dificultades personales y sociales de la época que condicionaron sus presencias en espacios entendidos como propiedad de los hombres. Así, la sociedad en general las concebía como exclusivas del hogar cuyas apostólicas misiones eran de entrega total al servicio de otros.

Tampoco nos tentaremos en sacralizar sus recorridos ya que reinarían, seguramente, fuertes contradicciones entre el **querer** y el **deber ser** marcadas por las presiones de la cultura del momento histórico, en donde se encontraban vedados los derechos civiles y políticos de la mujer.

Ni caigamos en florear un balance necrológico destinado a clausurar un momento de lucha todavía no capitalizado por nuestras generaciones de hoy.

Por eso nos interesa más evocar en el sesgo utópico, sus observaciones agudas y fuera de la época con tintes imprevisibles al levantar la libertad sexual, el dominio del propio cuerpo, los métodos anticonceptivos, la disolución del vínculo afectivo eterno, como también, el cuestionamiento al modelo de familia burguesa imperante.

Esta prédica de esclarecimiento —mediante la creación de bibliotecas de mujeres, centros feministas, de divulgación y de estudios sociales y grupos alternativos— será un auténtico pionerismo delatador. Bajo la mirada actual, aún conserva originalidades y estas banderas serán retomadas por los encendidos alegatos del movimiento feminista local de los años sesenta.

### Las mujeres y sus luchas sociales

1904 fue un año de movilización permanente de las obreras en sus lugares de trabajo por el logro de aumentos de salarios, pagos por horas extras, mejoras en las condiciones laborales, descanso dominical y reducción de las extensas jornadas que iban de doce a catorce horas, casi sin descanso.

1904 marcó el hito del mayor porcentaje de conflictos laborales femeninos durante la primer década del siglo —orientados casi siempre por el anarquismo— registrándose alrededor de veinticuatro medidas de fuerza con huelgas, boicots, sabotaje y apoyo a la resistencia llevada a cabo por sus cónyuges y compañeros de lucha.

Alpargateras, costureras, modistas, chalequeras, pantaloneras, cigarreras, tabaqueras, obreras aparadoras, zapateras, tejedoras, fosforeras, planchadoras, fueron algunas de las protagonistas en estas jornadas convulsivas que se suscitaron a lo largo de ese año en demandas de sus

reivindicaciones de género y clase, es decir en su doble condición de mujeres y trabajadoras.

En una sociedad donde la mujer carecía de derechos civiles y políticos sus luchas representaban una doble transgresión: atentaban contra los intereses patronales en sus lugares de trabajo y contra el modelo tradicional de mujer en el espacio familiar.

Es entonces que surgieron nuevas sociedades de resistencia femenina como la "Agrupación Gremial de Cigarreras, las Obreras Tejedoras de Barracas al Norte, la Sociedad Feminil de oficios varios en Barracas al Sur y la Sociedad de Modista." Tengamos en cuenta que estos gérmenes embrionarios de organización gremial no sólo se ocupaban de la obtención de mejoras económicas sino, también, cumplían una función más integradora que apuntaba a elevar el nivel educativo y de conciencia de sus adherentes.

Su capacidad organizativa no quedó atrapada a las formas convencionales de operatividad masculina, ellas lograron superar las vallas conformando centros o grupos gregarios, informales como lugares propios que les permitían emerger con su identidad y problemática. Así, en un clima de espontaneidad se discutían las premisas fundamentales del ideario anarquista como también se elaboran manifiestos —con un estilo verborrágico y batallador— que repartían a las obreras a la salida de las fábricas instándolas a organizarse en sindicatos o, bien, para solidarizarse con los ya existentes.

A partir de 1902 —año en que se declaró la primer huelga general de hombres y mujeres— la intensidad de la agitación proletaria ocasionó verdaderos enfrentamientos entre autoridades y agremiaciones.

El Estado no se hizo esperar y respondió junto con la continuidad de la represión física y la legal (Estado de Sitio, Ley de Residencia). Sin embargo, algunos sectores de la clase dirigente reconocieron el conflicto y a través de diversas propuestas buscaron soluciones jurídicas a las luchas sociales. Así, nacieron por encargo oficial, diversos informes que reflejaban prolijamente la realidad de los trabajadores de ambos sexos y que servirán de precedentes para la conformación futura del proyecto de un Código Nacional del trabajo.

Asimismo, el dirigente Alfredo Palacios fue electo como el primer diputado socialista en la Argentina con su ingreso al Parlamento Nacional se abrió una nueva etapa en la promulgación de leyes sociales.

### Huelga de las Camiseras y Anexos

La sociedad de resistencia "obreras camiseras y anexos" se constituyó en 1904. A fines de ese año en Buenos Aires entraron en conflicto en demanda de algunas reivindicaciones específicas que incluían:

- a) 8 horas de jornada.
- b) aumento para obreras que trabajan en talleres y en la casa.
- c) trabajar los días de fiesta hasta las once de la mañana.
- d) que el pago se efectúe los sábados a la salida del trabajo.

e) tomar como ejemplo de lucha el de las compañeras obreras modistas, pantaloneras y chalequeras.

Y así manifestaban su disconformidad:

*"Reflexionad sobre nuestras míseras condiciones laborales: constituímos uno de los gremios más esclavizados y más inhumanamente explotados. La particularidad de los trabajos a destajo o por pieza, tan miserablemente retribuidos nos obligan a trabajar como bestias, más de doce horas diarias. Estamos decididamente resueltas a no aceptar convenio alguno con los patrones entretanto no accedan ellos a nuestra justísima demanda.*

*"Queridas compañeras, nosotras que trabajamos sin horarios, agobiadas continuamente sobre la máquina que va consumiendo los pulmones. Que tenemos jornales que tentarían de risa sino despertaran tanta indignación que ahoga esta risa de dolor en nuestra propia garganta.*

*Pensad que no se trata de un pedazo más de pan en nuestros hogares, sino que significa un trazo de vida conquistada.*

*Os saluda un grupo de camiseras.*

*¡Viva la emancipación femenina!*

*¡Viva la huelga general!*

*¡Viva la anarquía!"*

Los periódicos del momento registraban la detención de veinticinco mujeres que buscaban adhesiones de los compañeros que aún no se habían plegado al movimiento. Mientras que en los talleres pequeños capataces y empleadores pedían auxilio a la fuerza policial para evitar que las huelguistas no arengaran con sus proclamas a las que aún, permanecían en sus puestos de trabajo.

La rama textil, vestido y calzado fueron las industrias de antaño que mayor cantidad de mano de obra femenina concentraban bajo la modalidad del trabajo a domicilio —ya fuese unipersonal o familiar—, siendo reducido el número de mujeres incorporadas a la producción fabril.

Ante esta realidad más la de falta de aportes informativos dados por la prensa de la época y la carencia de testimonios orales vivientes impide rastrear el recorrido de un movimiento huelguístico femenino de principio de siglo. Es entonces que queda inconcluso el relevamiento que permita conocer la cantidad de adherentes que convocaban, las cabezas visibles de sus conducciones, el logro de sus demandas, sus avances y retrocesos y las formas definitivas de su resolución.

A pesar de todo, las mujeres de antaño trabajaban, se organizaron y lucharon.





# LA MUJER TRABAJADORA Y LA DESCONCENTRACION REGIONAL DE LA INDUSTRIA

AIDA QUINTAR

*¿Cómo se produce la incorporación de mujeres al trabajo en las regiones donde se inicia un proceso reciente de industrialización?*

*Este artículo analiza las condiciones laborales de estas trabajadoras. También reflexiona acerca de las ventajas y desventajas de esta incorporación al mundo oficial del trabajo para las mismas.*

El presente artículo se refiere a las mujeres del interior del país que, en los últimos años y a raíz de la implementación de planes sectoriales y regionales de promoción se incorporaron al trabajo industrial en diversas provincias tradicionalmente agropecuarias o terciarias.

El fenómeno de creciente integración de las mujeres a la vida económica impone revisar las relaciones a nivel familiar cuestionando, a su vez, la organización social de su comunidad. Es en este marco en el que se plantean algunas reflexiones en torno a los principales aspectos que involucra el cambio social que se comenzó a operar, en algunas ciudades del interior, en relación a la mujer trabajadora.

### Antecedentes

Durante la década de 1973 a 1983, de acuerdo a algunos estudios (1), se presentaron cerca de 550 proyectos de inversión industrial con la idea de ocupar alrededor de unas 50.000 personas, extendiéndose estos proyectos a gran parte de las áreas de mayor atraso relativo del país. En este proceso se registró una importante entrada de mujeres al trabajo y en particular al trabajo fabril.

Esta situación novedosa, en provincias donde la mujer escasamente participaba en la actividad económica por el espacio social que en dichas comunidades ocupaba, implicó cambios que lentamente se comienzan a perfilar pero que podrían llegar a tener gran importancia en la reformulación de las relaciones sociales en dichas áreas.

Si bien, la problemática de la mujer trabajadora es común, en sus aspectos más generales, en el conjunto de la comunidad nacional, las evidentes desigualdades interregionales entre las grandes ciudades pampeanas y el resto del país también se ponen de manifiesto en este aspecto. El análisis de ciertos indicadores vinculados a la composición familiar, el número de hijos, el nivel de educación y la participación económica de las mujeres en las diversas regiones muestra que en las sociedades de mayor atraso relativo se acentúan las características de la sociedad patriarcal y el rol subordinado de la mujer.

Es probable que el anonimato que imponen las grandes urbes y la composición más heterogénea de sus miembros favorezcan, en parte, una mayor aceptación de los cambios que se están operando en el mundo en torno al papel de la mujer en la sociedad y, por ende, una menor cristalización de los roles tradicionales.

Por el contrario, cuando más nos adentramos en el interior del país, más allá de ciertos matices, encontramos que existe una discriminación sexista mucho más definida contribuyendo, entre otras razones, la fuerte adscripción a creencias religiosas y tradiciones que privilegian ampliamente los valores de la sociedad patriarcal y la diferenciación de tareas entre hombres y mujeres. Esta diferenciación no es neutra en términos de la valorización que hace la sociedad

---

(1) Véase, Azpiazu, D. "La promoción industrial en la Argentina, 1973-1983. Efectos e implicancias estructurales". CEPAL, Documento de Trabajo Nº 19, Buenos Aires, 1986.

en cuanto a las actividades ya que "...las actividades que corresponde realizar a las mujeres no reciben recompensas tales como dinero, prestigio, conocimiento, poder. Por el contrario, las actividades masculinas son el medio para obtener mayores gratificaciones sociales..." (2).

### **La trabajadora industrial en el interior del país.**

Ya en los años cincuenta y sesenta, la industria de las áreas metropolitanas, centralmente Buenos Aires y Rosario, absorbieron población femenina entre su personal ocupado, muchas de ellas migrantes provenientes del interior.

La participación de la mujer como operaria implicó un cambio importante en tanto le permitió probar su capacidad para desarrollar actividades, que en nuestro país era preferentemente dominio de los hombres, salvo ciertas ramas de actividad como la confección de prendas de vestir (prolongación de la costurera), o la producción de alimentos (también vinculada a la unidad doméstica). Al mismo tiempo, ayudó a romper con ciertas imágenes cristalizadas de las mujeres como miembros incompetentes para aportar al desarrollo económico de la nación. En el caso de estas mujeres, que se incorporaron tempranamente a la actividad industrial —centralmente en Buenos Aires— se fue dando una paulatina integración de ellas a la vida pública a través de una mayor participación en la actividad gremial e incluso política. Es decir que se inició un proceso de cambio que, si bien no modificó sustancialmente su lugar en la sociedad porque su incorporación se dio en cargos generalmente subordinados a la jefatura de los miembros del sexo masculino, contrastó más ampliamente con la condición de la mujer en la mayor parte de las provincias del interior.

La incorporación de estas últimas, registrada en los últimos años, principalmente en las provincias del noroeste, dió lugar a un nuevo cuadro de situación que comienza a tener incidencia actualmente en la organización familiar y social, si bien aún sólo se expresa en forma un tanto aislada y puntual.

La realidad es que estas operarias se ven enfrentadas diariamente a circunstancias adversas fruto de un sistema social en el que comparten con sus compañeros de fábrica las condiciones de explotación pero agravadas por el hecho de ocupar el escalón más bajo del espectro laboral. En efecto, las mujeres son las que generalmente encontramos en los puestos de menor calificación, menores salarios y peores condiciones de trabajo. A su vez, debe enfrentar —aún en forma individual— un modelo social basado en pautas rígidas y conservadoras en lo referente a la división del trabajo por sexos y las consecuencias que de la misma se derivan.

Por una parte, la significativa presencia de madres solteras y separadas que se incorporan a las fábricas trajo consigo el problema de la carencia de infraestructura adecuada. Tal es el caso de las guarderías, que no cubren con

(2) CEPAL, "Cinco estudios sobre la situación de la mujer en América latina". Estudios e informes de la CEPAL, N° 16, Chile, 1982.

amplitud los requerimientos en términos de horarios de funcionamiento, cercanía del trabajo o del hogar lo que se agrava aún más si se tiene en cuenta el aún precario servicio del transporte intraurbano.

Por otra parte, en el caso de la mujer que vive con su marido y sus hijos o con padre y hermanos en la familia paterna, si bien, generalmente comparte la responsabilidad económica del hogar, no es menor su carga de trabajo en el hogar donde tiene que servir a los hombres de la familia y los hijos como si además no trabajara afuera.

La operaria industrial, si bien se ve enfrentada a una disciplina tan exigente en materia de asistencia e intensidad laboral como la del hombre, en caso de enfermedad de algún hijo o algún otro problema de índole familiar, se ve obligada a desatender su trabajo y hacerse cargo de su hogar. Dicha situación se mantiene aún en los casos en que el hombre está desocupado y el ingreso de la mujer es el principal sustento familiar.

Esta responsabilidad exclusiva del cuidado del hogar y la familia trae consigo desventajas en su situación laboral específica como, por ejemplo, que difícilmente puede acceder a los diversos adicionales al ingreso que implican el premio al presentismo o a la productividad. Asimismo, la "doble jornada" a la que se ve sometida la mujer que trabaja tiene una multiplicidad de efectos sociales que se verifican en las operarias fabriles. Por una parte, al no disponer de tiempo adicional al del trabajo para desarrollar otras actividades que no sean las tareas domésticas manifiesta una notable falta de participación en la actividad gremial, llegando al extremo de que en sectores en los que cerca del 90% del personal es femenino—es el caso de textiles, calzado, química o vestido—los delegados gremiales son hombres. El círculo se cierra en virtud de que los compañeros que las representan, difícilmente pueden asumir la reivindicación de ciertos derechos que el sistema de valores imperante no los considera como tales. Esta situación, obviamente se hace extensible a su participación en la actividad política y también su participación en la actividad cultural en general.

Por todo esto, se aprecia que si bien la mujer que se incorporó en los últimos años al trabajo industrial en el interior del país inició un proceso de independización de la tutela masculina de gran importancia, también es cierto que su situación actual —y mientras no se produzcan modificaciones sustanciales en las pautas de vida— es de una sobrecarga laboral mayor y un ingreso menor que la de sus compañeros varones, a lo que se suma una prácticamente nula injerencia en la lucha gremial o política y también en toda participación en la reivindicación de sus derechos como mujer y trabajadora en la comunidad a la que pertenece.

Desde esta perspectiva, ¿es un avance para la mujer su incorporación al trabajo industrial?

Lo expuesto hasta aquí permite afirmar que en un balance de sus ventajas y desventajas, en el corto plazo, estas últimas parecerían tener el mayor peso. Sin embargo, a pesar de su situación actual, la incorporación de la mujer al

trabajo industrial es positiva en el mediano y largo plazo, ya que le permite acceder no sólo a una actividad remunerada sino también a una actividad en la que se conecta con otros trabajadores que incluso tienen mayor experiencia organizativa de donde la mujer puede aprender. A su vez la obliga a cuestionar su situación y debatir propuestas en un marco referencial amplio e independiente al del hogar.

La trabajadora industrial del interior del país, se ve así enfrentada al desafío de avanzar en un futuro cercano a otros niveles de compromiso social y mayor nivel de conciencia y organización en busca de sus derechos ciudadanos, siendo protagonista de cambios que se tienen que operar en nuestra nación para hablar de una real justicia social.





# LAS SIRVIENTAS: ELLAS, LAS OTRAS Y NOSOTRAS

CRISTINA ZURUTUZA  
CLELIA BERCOVICH

“...recogiendo los pedacitos de los papeles rotos y el eco de nuestros pleitos, en tanto sacuden y barren nuestras porfiadas miserias y las sobras de nuestros odios...” AUGUSTO MONTERROSO.

*El presente artículo es un resumen del informe final de la investigación-acción: “Servicio Doméstico Remunerado y Problemas de Sindicalización” realizada en el Centro de Estudios de la Mujer desde junio de 1985 a diciembre de 1986. Por ello, queremos dejar constancia de nuestro agradecimiento a los cientos de mujeres que, hablando de sus vidas, sus sufrimientos y sus esperanzas en las entrevistas y talleres que realizamos con ellas, hicieron posible este programa. Los testimonios que figuran en esta nota son transcripción textual de sus expresiones.*

“El servicio doméstico es un trabajo asalariado que se paga con rentas y no con capital; su productividad no se puede cuantificar con facilidad y parece no haber todavía estándares para medirla; si bien es un trabajo que se paga, mantiene rasgos de servidumbre; la relación laboral que se establece a partir de él, tiene como protagonistas a mujeres de clases sociales diferentes; sin embargo contratante y contratada no pertenecen necesariamente a clases antagónicas, y comparten la misma subordinación social”. Editorial, Revista FEM Volumen IV No. 16, setiembre 1980-enero 1981. México, DF.

### *A todas las empleadas domésticas*

## EL TRABAJO DOMESTICO

Nosotras, mujeres. Puede afirmarse que en la actualidad no existe mujer adulta que no tenga algo que ver con el trabajo doméstico. Ya sea para su familia, en su rol de hija, de madre, de esposa, de hermana; ya sea para terceros, como empleada doméstica, reemplazando a otra mujer que “debería” hacer lo que ella está haciendo. Aun desde pequeñas, las niñas suelen “naturalmente” ayudar a sus madres en esta tarea más que los niños. ¿Que mujer no ha sido o no se ha sentido sirvienta alguna vez en la vida?

Hay un inmenso ejército de mujeres moviéndose a compás en todo el mundo, por oleadas sucesivas, desde que el sol sale hasta que se pone. Resulta una base invisible de todo el funcionamiento social.

Hay, es cierto, diferencias según el sector social al que pertenezcan. También las cosas varían según vivan en el campo o en la ciudad, o pertenezcan a un país central o al Tercer Mundo, o según el sistema político vigente en su país. Las mujeres rurales comparten sus pesados trabajos en la tierra con la atención de su casa y la crianza de los hijos, a veces simultáneamente; las urbanas, tienen una jornada doble o triple, signada por un apurado trajinar a través de distintos ámbitos. (taller, guardería, supermercado, hogar, etc.). En los países centrales, el aporte de tecnología es mayor; pero de todos modos la carga central de trabajo sigue girando alrededor de la fuerza física.

Esto ha sido así desde la noche de los tiempos; cuando una mujer se libra de su realización concreta, es porque otra ha tomado su lugar, a veces por una paga, como es el caso de la empleada doméstica.

Nos encontramos comprometidas en una lucha por el cambio de esta situación, en la que una mujer siempre resulta esclavizada. Nosotras, mujeres, debemos encontrar un camino más justo, devolviendo a la sociedad toda, la responsabilidad compartida del trabajo doméstico.

## EN QUE CONSISTE EL TRABAJO DOMESTICO?

El trabajo doméstico, un trabajo socialmente necesario en tanto está a cargo de la reproducción de la fuerza de trabajo y de la reproducción de seres humanos, no ha sido tomado en cuenta tanto por el análisis ingenuo como por el pensamiento científico.

Se caracteriza por la invisibilidad. Nadie lo ve, salvo si no está hecho. Siempre se dio importancia fundamental a la vida pública; y la "vida cotidiana", definida como un residuo, ingresó a un cono de sombras.

*"Yo pienso que es un error mío, porque yo exijo mucho, no ser tan exigente, cuando voy a trabajar en una casa, quiero todo diez puntos, quiero que todo el mundo esté conforme con mi trabajo. Si plancho tiene que estar impecable, si limpio tiene que estar cero kilómetro. Entonces pienso que eso es un error, que uno lo adquiere a través de los años, y es malo porque después no le reconocen, entonces, al final, estaba todo así nomás. Porque no se ve el trabajo".*

Así, trabajos tales como realizar compras de alimentos y ropa, administrar el dinero, limpiar, lavar, cocinar, educar a los niños, cuidar la salud de la familia, etc, quedaban enmascarados como si solo fueran una prolongación del cariño maternal para con sus hijos y su compañero, una "función natural" de la mujer: un "rol" más que un trabajo.

Sin embargo, las tareas domésticas representan un esfuerzo concreto para quien las realiza, y objetivamente puede ser descrito como un "trabajo".

*"Pero sabe como uno trabaja? Uno queda tendido a la noche después del trabajo de todo el día, así que es trabajo también. Yo no entiendo por qué no lo reconocen como cualquier otro trabajo, médico no tenemos, comida, como quien dice, el que nos da, nos da, y el que no nos da, no nos da. Hay veces que comemos y hay veces que no".*

Lo que lo diferencia de otros "trabajos", (nos referimos, por oposición, a los "trabajos de mercado", es decir por ejemplo, trabajos en fábricas y talleres) son las siguientes características:

1) Se produce y se consume en la misma unidad doméstica imbricado en la vida privada de sus integrantes; no genera un producto que se "venda" en el mercado, es decir, una mercancía. Por lo tanto, no se paga si lo realiza el ama de casa; y si lo hace una trabajadora doméstica, se considera que la familia hace un "gasto de consumo" y no un "gasto productivo".

*"Es difícil llegar a una solución. Porque nosotros, el gremio, no producimos, no es como un obrero, como una fábrica, que tienen producción, eso es lo que yo digo. El servicio doméstico está muy mal, muy mal tratado, muy mal agradecido, no hay agradecimiento..."*

Este tema está siendo discutido en la actualidad: algunas pensadoras, sobre todo del movimiento de mujeres, opinan que debe ser incluido en los cálculos de la producción económica de un país. Por ejemplo, en el indicador "Producto Bruto Interno", que comprende el valor de los bienes y servicios producidos por

un país durante un período.

Según el informe del área trabajo de la Conferencia de la Mitad del Decenio de la Mujer de Naciones Unidas, de Nairobi, "Si se le otorgara un precio al trabajo no remunerado de la mujer en el hogar, la producción económica mundial se incrementaría un tercio, es decir, en 4.000 billones de dólares".

Otros opinan, en cambio, que estos indicadores económicos han sido elaborados en otro contexto, y que distorsionarían las estadísticas generales sobre trabajo e ingresos generales, ya que es muy difícil medir el trabajo doméstico con los parámetros y metodología de la economía de mercado.

2) Una de sus principales funciones es la reproducción de la fuerza de trabajo de las personas de una unidad doméstica que trabajan "afuera"; es decir, que venden su fuerza de trabajo en el mercado, y que necesitan volver a realizar sus tareas cada día.

Es interesante tener en cuenta que los servicios cubiertos en el seno del hogar abaratan la manutención del obrero, que si tuviera que comprarlos afuera, para reproducir su fuerza de trabajo (restaurante, hotel, lavandería, etc.) debería ganar un salario mucho mayor.

La mujer o mujeres que se encuentran a cargo de esta tarea, utilizan para su realización una gran cantidad de horas diarias (1). En el caso de realizar además una tarea remunerada extradoméstica, de todos modos la cantidad de horas dedicadas al trabajo doméstico es remarcable, generando lo que se ha denominado "doble jornada de trabajo". (Larguia, I)

*"Yo trabajo en dos casas y de allí me voy a limpiar las oficinas. Los sábados también, mañana y tarde. Mi hija de quince años cocina y yo hago las compras. El domingo por lo general lo dedico a limpieza con mi hija, a la ropa grande. porque yo no la dejo a mi hija que lave la ropa de trabajo de mi hijo mayor porque es muy grande y viene muy sucia, le digo que la vaya acumulando y el domingo me dedico a lavar y planchar. Me dedico totalmente, a veces ni me asomo de la pieza. Me tengo que dedicar a mis hijos. Tengo que organizar la ropa para la semana, la cocina para la semana de vuelta".*

Los promedios de tiempo dedicados a las tareas domésticas suelen estar influidos asimismo por otras variables, entre las más importantes: presencia de electrodomésticos, presencia de niños pequeños, y crisis económica. En efecto: el 62% de las amas de casa argentinas emplea actualmente más tiempo para las

---

(1) Según un trabajo de investigación realizado en Argentina en nuestra muestra de hogares correspondientes a estratos bajos y medios bajos, (KRITZ, E.: PNUD/OIT) el promedio semanal de horas dedicadas al trabajo doméstico por un ama de casa de estos estratos sociales asciende a 68,9 horas; es decir, casi 10 horas diarias, incluyendo domingos y feriados. El promedio de horas que dedican al resto de los miembros a estas tareas es, en cambio, de 5,3 horas semanales por miembro: menos de una hora diaria.

En el caso de las amas de casa que realizan una actividad remunerada en el mercado, el promedio semanal asciende a 55,9 horas, (8 horas diarias). Se le suman las horas de trabajo extradoméstico, tendremos una jornada laboral de 14 y más horas.

compras que el que utilizaba dos años atrás; el 36% se desplaza ahora fuera de su barrio para comprar alimentos perecederos, no obstante el costo de transporte que ello implica; y el 75% realiza arreglos, confección o tejido de prendas de vestir para los miembros del hogar. (OIT: "Mujer en sus casas". Datos de 1983).

*"La aspiradora, la enceradora nos han reemplazado mucho, los adelantos de las licuadoras, los adelantos de las máquinas. Años antes teníamos la ayudante de cocina, ahora no hace falta, porque la reemplaza la licuadora, la batidora o alguna máquina que hace de todo. Así como todo se modernizó, así como se modernizaron las patronas con la licuadora, la enceradora, con todo, nosotros también nos tenemos que modernizar"*

## MODALIDADES DE CONTRATACION

En la actualidad encontramos dos formas fundamentales de realización de este trabajo: "residente" o "cama adentro" y "no residente", que se subdivide a su vez en "con retiro" y "por horas".

Las diferentes modalidades de relación laboral marcan y condicional todo el trabajo de la empleada, pero también sus condiciones de vida concretas, su psiquismo y la relación con sus empleadores. Esta es una de las especialidades de la empleada doméstica, porque esta interrelación entre trabajo, vida privada e identidad es mucho más marcada que en otros tipos de empleos. Ser "doméstica" o "sirvienta"; "trabajar en casa de familia" suele ser, en resumen, una especie de baldón no solo para la trabajadora sino para la sociedad en general.

## CAMA ADENTRO

Esta es la forma en que predominantemente comenzó el empleo doméstico. Históricamente, se las llamaba "criadas" y cumplían su trabajo a cambio de casa, comida y cierta educación. Aún antes, realizaban este trabajo las esclavas. Posteriormente, con la desaparición de la esclavitud, pasó a asignárseles una pequeña paga, que fue incrementándose por razones de oferta y demanda. (Para "conseguir" empleada, fue necesario aumentar la paga que se ofrecía).

*"Vendo una negra de unos 18 años, buena para la casa y la cocina, le faltan dos dientes, es prolija para la costura. Doscientos pesos fuertes. Dirigirse al corralón de don Salustiano, a media legua de la plaza".*

*(Telégrafo Mercantil, setiembre de 1801)*

En nuestro país, en el siglo pasado, predominaban las inmigrantes europeas, traídas por las familias aristocráticas que preferían las mucamas y cocineras francesas, e institutrices inglesas y austríacas. Sin embargo, la mayoría eran españolas e italianas, y había mayor cantidad de hombres que en la actualidad.

El número de empleados por casa era mayor, y no era raro encontrar entre

12 y 14 empleados en una mansión, repartidos entre mucamas de comedor, mucamas de adentro, cocinera, niñera, institutriz, jardinero, mayordomo, cochero, etc.

Si bien a lo largo de la historia la modalidad "cama adentro" o "sin retiro" siempre fue predominante, en los últimos años viene descendiendo acentuadamente. En 1980, (datos del censo para todo el país) la empleadas "sin retiro" eran solamente el 21% del sector, mientras que en 1947 eran el 62% y en 1970 el 29%.

Esta modalidad es la que recibe más claramente la herencia de las épocas del esclavismo y servidumbre. Aunque forman parte de las asalariadas, en realidad los empleadores compran el tiempo casi total de la empleada, siendo su "disponibilidad" la característica más saliente.

*"Ellas vienen con mucha autoridad, de que uno le sirva a ella. Uno toma la esclavitud con la patrona, porque las patronas nos hacen como ser sirvientas, todo tiene que alcanzarselo uno, y están viendo que uno está atareado en la cocina... Que quieren, que uno sea un robot, para después pagarle lo que corresponde? Ni un robot le alcanza para tener la conformidad de ellas".*

Convive con sus empleadores durante toda la semana, retirándose, por lo general, el sábado alrededor de las 15-16 horas, y retornando el lunes por la mañana. Este es su único tiempo "privado" en toda la semana.

Su vida privada se ve seriamente interferida: alejada de su familia de origen, de sus amigos, de su novio o compañero, a veces también de sus hijos, no puede, durante la semana laboral, recibir visitas o visitar a personas a quienes quiere: en resumen, está privada de la posibilidad de hablar y comunicarse entre pares durante la mayor parte del tiempo. Su sexualidad, asimismo se ve coartada de hecho.

*"Yo no las aplaudo, pero hoy en día las chicas no son tan cumplidoras como en los tiempos de antes, pero tampoco las rechazo, porque tampoco vale la pena portarse tan bien. Porque yo me porté muy bien, y di lo mejor que pudo, pero que paso, ¡que decepción me lleve! Entonces, yo digo, bueno, no pierdas un novio si necesitas salir, si es tu franco, como yo antes necesitaba y perdí varios novios, perdí de hacer mi hogar por elegir el trabajo".*

*"Dicen usted tiene novio, y acá están prohibidas las visitas, dicen, acá está prohibido. Yo la verdad tengo mis dos hermanos, mi hermana, siempre tocan el portero eléctrico, Marisa te esperamos en la esquina, son mis hermanos, yo... somos una gota de agua, somos idénticos, así que no podemos negar, y ellos dicen los hermanos no pueden venir a la puerta. ¡Qué le molesta, que esté en la avenida esperándome mi hermano?".*

En caso de tener hijos, deben dejarlos al cuidado de familiares, (a veces en la provincia o país de origen), conocidos o vecinos; ya que por lo común, actualmente no se les acepta con ellos en los hogares donde trabajan. Si esto ocurre, deben admitir una baja considerable en su salario, pues aumenta el

salario en especie (comida y habitación del niño). Pero, además, las trabajadoras en esta situación aceptan condiciones desfavorables debido a la necesidad de tener consigo a su niño. Bajo la apariencia de una dádiva, en muchas ocasiones los empleadores se aprovechan de su desprotección.

*"Me dijo que el nene no podía pasar nunca de la puerta de la cocina. Mi pieza, el lavadero y la cocina. Nada más".*

Aunque los empleadores buscan o aceptan a empleadas en esta situación para pagar sueldos menores, o retenerla a su servicio, terminan por sentirse irritados por la presencia del niño, y suelen volverse más exigentes y malhumorados. Consecuentemente, aumenta el sometimiento de la empleada y la tensión emocional.

*"Tengo que servir la comida y darle de comer a mi nene al mismo tiempo, y al final me quedo sin comer yo. Me da vergüenza comer, por lo que él ya come... Para hacer las cosas tranquila, porque él toca todo, lo dejo durmiendo a la mañana. Y a la noche, cuando puedo descansar, él quiere jugar, y está a los gritos. Aht fue cuando vino la patrona y me dijo que hiciera callar al chico".*

Si tomamos en cuenta que la trabajadora "cama adentro" suele ser empleada en una gran proporción por familias que tienen hijos pequeños, nos encontramos con la terrible situación de que la empleada, que ha debido "abandonar" a sus propios hijos, debe cuidar los ajenos.

*"Donde hay chicos el trabajo se complica más todavía. Por lo general, hacen lo que quieren y al aguantar uno se hace muy duro. Uno limpia y el chico ensucia y luego la patrona dice "No limpiaste", y uno tiene que ir constantemente juntando cosas, no se ve el trabajo. Y ese chico de repente se trepa y se rompió la pierna, es uno que se queda con la criatura porque mamá no viene hasta las nueve de la noche. Y de noche, que se van al cine, o lo que sea, en ese momento el chico queda confiado a uno, así que tienen también que valorar eso, que uno es en ese momento una especie de madre".*

Suele tener cuarto propio, pero aún en muchos casos, en los hogares de menores recursos que no pueden prescindir de sus servicios, duerme en el living, en la habitación de los niños, y hasta en la cocina.

*"En una casa yo tenía que dormir en la cocina. Me tenía que levantar a las 7 y acostar a las 11 de la noche. Ellos se levantaban a las 9, pero yo me levantaba a las 7 para ganar tiempo pero era tiempo para ellos, no para mí. Y aparte cuando querían entrar por la noche a la cocina entraban. Yo no tenía ninguna intimidad".*

Esta habitación suele ser invadida desaprensivamente por objetos de la familia: se la utiliza como desván para ubicar cosas fuera de uso o inútiles, elementos de limpieza tales como aspiradoras, tablas de planchar, carritos de compras, etc. Es en general pequeña, oscura y con un arreglo muy inferior al resto de la casa.

Es el tipo de trabajadora en quien se suele delegar con más facilidad el "rol maternal" que "corresponde" al ama de casa, a quien reemplaza parcialmente.

Se espera de ella incondicionalidad, espíritu de sacrificio, abnegación y vocación de servicio en función de los integrantes de la familia. Los empleadores suponen que debe asumir automáticamente la representación de sus intereses.

*"Y uno siempre se pone en el lugar de ellos, ellos nunca. Nosotros no tenemos derecho para nada. Como ser humano no tenemos derecho. Nosotros sí nos ponemos... Yo me he puesto en el lugar de mi patrona como si fuera mi hermana, y yo me he quedado sábado, domingo, pero fui usada, recontra usada, pero bueno, soy gente, pero he trabajado gratis por sólo el hecho de ser doméstica".*

La sobrecarga de trabajo y responsabilidades, genera tensión y disgusto, y a veces hostilidad encubierta. Los empleadores difícilmente pueden concebir la protesta interna que puede gestarse en el interior de la empleada por esta presión constante a la que está sometida. Se supone que la paga compra todo su servicio, casi sin límites. Al contrario de un trabajo más especializado, en el que las tareas a desempeñar son acotadas, ellas son "para todo servicio". Por eso, esta modalidad viene descendiendo en forma sostenida y acelerada.

*"Es que ahora, pretenden una sola para todo trabajo! Ahora toman una persona para hacer todo trabajo pero los patrones pretenden que hagan de comedor, todo, pero se tiene que llegar a un acuerdo. Porque no se puede pedir a una persona que haga todo el trabajo de la casa, desde la mañana, toda la tarde, todo trabajo, y a la noche encima que pretenda la patrona la etiqueta cuando realmente no le corresponde. De una sola persona pretenden muchas cosas!."*

Se mantiene en base a las mujeres jóvenes migrantes, y a mujeres mayores, que recurren a esta forma de trabajo por problemas de vivienda o familiares, falta de jubilación, y porque les permite un mayor ahorro de dinero. La mayoría de las veces, de todos modos, el contrato durará poco tiempo.

La demanda por parte de los empleadores, en cambio, se mantiene solicitando este tipo de empleada. Se trata de hogares de altos ingresos cuya ideología mantiene la necesidad de la "empleada de servicio" residente; o familias con hijos pequeños cuya madre sale a trabajar afuera en horarios largos. Además, se cubren con esta modalidad una gama mayor de servicios, lo que en definitiva puede ser un ahorro para la familia empleadora.

Esta modalidad, sobreviviente de épocas en las que los sirvientes o esclavos formaban su propia comunidad en las casas de sus patrones, porque eran muchos, y por lo tanto tenían relaciones entre sí y podían también, a veces, criar a sus hijos, se perpetúa en una época capitalista en la que las condiciones materiales de las viviendas y la estructura doméstica han variado fundamentalmente. Los departamentos pequeños y la reducción de la cantidad de servicio doméstico hace que esta modalidad sea una situación altamente conflictiva para ambas partes, y de un alto grado de inestabilidad: prácticamente, podríamos decir que es una relación "imposible".

## CON RETIRO

En esta modalidad, la empleada trabaja una jornada completa (alrededor de 8 horas diarias), en la casa de un solo empleador, o dos empleadores que la contratan 4 horas cada uno. La forma de pago en general suele ser mensual. Como retornan a su propia casa al finalizar su día de labor, suelen ser mujeres casadas y con hijos las que prefieren este tipo de contratación. Son, además mujeres pertenecientes a sectores menos marginales, ya que cuentan con un lugar para vivir y algún tipo de estructura familiar, que puede incluir o no un compañero.

*"Cama adentro me acobardé. Mucha exigencia, aparte que los sábados y domingos no le permiten ahora quedarse. Y yo no tengo a donde ir. El día domingo no me dejaba en paz golpeándome la puerta. "Ya tiene que salir, ya es hora que tiene que salir!". Créalo, que acá la plaza ésta, Pueyrredón, ahí me sabía dormir cada vez, el sábado a la noche, yo sufrí mucho, mi vida. Porque no me permitan quedarme".*

Mantienen ciertas características del trabajo con cama en la relación frecuente con el mismo empleador; sin embargo, la diferencia el hecho de tener preservada su vida privada: su casa, su vida afectiva (novio, marido, hijos, familiares) y otros intereses. Por eso, aunque las trabajadoras deben emplear por lo general largas horas de viaje que las "cama adentro" pueden evitarse, suelen preferirlo.

*"Si no fuera que tengo casa y marido, me gustaría con cama. Una, que se gasta menos; el viaje, la comida, la ropa, todo. Y porque de mañana se viaja bastante mal, de donde yo vengo".*

## POR HORAS

Es la forma en la cual la misma trabajadora concurre a muchos lugares de trabajo distintos, cobrando en cada uno de ellos según el número de horas trabajadas. La ley vigente a nivel nacional (con excepciones en algunas provincias) dictamina que no tienen "relación de dependencia laboral". (Solamente la tienen aquellas que trabajan por lo menos 4 horas 4 días a la semana para el mismo patrón). De esta manera, y por una especie de prestidigitación legal, quedan asimiladas de hecho a los trabajadores "cuentapropistas". Todo hace creer que, aparentemente, no tienen patrones.

Esto es obviamente falso. La figura del patrón se desdobra, en este caso, en varios "patrones" físicamente distintos, pero que comparten la responsabilidad patronal. Esta situación no debería ser obstáculo para que se cumplan con ellas todas las protecciones legales que corresponden a los asalariados.

*"A mí mi patrona me hacía firmar los recibos ella en un libro, pero no me entregaba recibo a mí, entonces, muchas personas que hablaban decían, no, Ana, esto puede perjudicarte a vos misma, porque la mujer puede poner... ahí te está haciendo firmar en blanco y después puede poner lo que ella*

*quiere. Después no me entregaba ni documento, ni recibo... cuando yo le reclamaba recibo me decía que no, que no hacía falta, si ahí ya estaba todo".*

Los demandantes de este tipo de trabajadoras son dos tipos muy diferentes de hogares:

a) Por un lado, encontramos hogares de ingresos altos, quienes contratan en forma fija una empleada por horas con una tarea específica (planchadora, por ejemplo) o para reforzar la empleada con cama, que suele no dar abasto con la tarea general de la casa. Esto se correlaciona con que en este tipo de hogares, la cantidad de tareas domésticas aumenta porque hay standards mayores de calidad y cantidad de servicios a cubrir.

b) En el otro extremo, encontramos hogares de ingresos medios-bajos o bajos, que contratan esporádicamente este servicio, como medio de aliviar parcialmente la tarea del ama de casa. Especialmente, se trata de sectores que han pasado de disponer de una empleada estable de tiempo parcial a una esporádica, debido a la crisis de los últimos años.

El contrato se realiza más claramente por tareas o servicios específicos, (aunque de todas maneras esto es flexible porque la empleada doméstica siempre debe tener cierto grado de disponibilidad general) y significa un menor grado de servidumbre que en las modalidades anteriores: disminuye la tarea de "servicio personal" hacia los integrantes de la familia. Como contrapartida, su empleadora exigirá más trabajo realizado en menor tiempo.

*"El trabajo por hora es duro: si uno tiene o no la capacidad, la tiene que tener igual. la ventaja del trabajo con cama es que si uno no termina una cosa lo puede dejar para mañana".*

La mayoría de los conflictos provienen del hecho de que este tipo de contrato tiene un mayor grado de informalidad: ambas partes tienen cierta facilitación hacia la ruptura. Muchas veces los empleadores, para ahorrar dinero, no están en su domicilio alguno de los días contratados, evitando de esta manera pagar esas horas. Desde las empleadas, el ausentismo y las deserciones son frecuentes.

*"A veces, a mí me pasó casos, que yo llegaba al lugar dentro de ese horario, para trabajar por horas, y encontraba un papelito pegado, decía por ejemplo: 'mi papá está enfermo', o si no, 'el gatito de mi amiga se murió, tuve que ir'. Y chau, ese día lo perdí, porque no me lo pagan".*

Una submodalidad que ha comenzado a tomar importancia ultimamente, es contratarse cada día en una casa diferente, no manteniendo regularidad en su concurrencia.

*"El trabajo por hora es lindo, yo llego y sé que dentro de 4, 5 horas voy a salir. Cumpló mi horario, limpio todo y listo, me pagan y listo. Yo pienso que es lo mejor. Porque una persona necesita independencia y más una persona joven".*

*"Nos contratan para limpiar la roña vieja..."*

Una de las razones por las que algunas empleadas prefieren esta forma de trabajo es porque cobran lo trabajado en ese mismo día: queda así cerrado el

círculo "búsqueda de trabajo-contratación-realización del trabajo-paga". Además, siempre es un trabajo "a mano" ante una emergencia económica. Suele ser una forma de trabajo que agrupa a mujeres de sectores marginales, o a trabajadoras ocasionales.

*"Yo a veces agarro por menos... Tengo que trabajar; a la noche, cuando vuelvo, tengo que comprar la comida para los chicos".*

Esta es la modalidad predominante entre las empleadas que buscan colocación a través de las agencias particulares, o la del Ministerio de Trabajo o en la Plaza Primera Junta de la Ciudad de Buenos Aires. Es la forma preferida, a su vez, por las aquellas patronas que desean una limpieza general y contratan una empleada una vez por mes por unas horas, para aliviarse su propio trabajo sin desembolsar grandes sumas de dinero.

*"Las tres agencias que fui me sacaron plata. Yo me iba al otro día y estaba cerrado, después que me habían cobrado no había nadie. Yo tengo miedo con esas agencias, estafan".*

Es una forma de contratación precaria, que refleja el aumento del grado de informalidad del empleo en los últimos años.

*"No le da derecho a que uno tenga un descanso, si falta por un feriado se lo descuenta, yo tiene en cuenta que a veces la gente se roba a su voluntad paraq tenerla conforme a la señora, pero la señora no queda conforme, porque siempre... si uno es bueno y le hace un favor, digamos, ¿no? entonces en eso se toma un derecho, y eso tiene que hacerlo siempre..."*

Como el pago por hora de trabajo en esta modalidad es mayor, (característica del trabajo a destajo), si hay muchas oportunidades de empleo, suele ser preferido por las trabajadoras porque puede significar más dinero, siempre que logren cubrir todas las horas de una semana laboral. Además, tiene horarios flexibles, lo que es una ventaja para cumplir con las obligaciones familiares. En cambio, si hay desocupación en el sector, la posibilidad de ganar más dinero es solamente ilusoria porque no se pueden cubrir todas las horas.

En nuestra opinión, el trabajo con retiro brinda más ventajas: mayor estabilidad en el trabajo, cobertura legal, menor incertidumbre sobre las condiciones de trabajo, mayor seguridad en el pago, menor necesidad de adaptación a distintos lugares de trabajo. Pero la demanda de esta modalidad parece ser la más sensible a los factores de crisis económica, y por lo tanto disminuye en épocas con tasas de desempleo altas.

## LAS EMPLEADAS DOMESTICAS

¿Quiénes son las empleadas domésticas, las mujeres que cotidianamente "reemplazan" a otras mujeres realizando tareas que no son para su propia familia? Esas mujeres iguales a todas, pero que sin embargo hace decir a la literatura: "¿Quiénes son esos seres extraños, míticos, huidizos, 'plomizos y secretos', silenciosos, que aparecen como 'los sirvientes'? ¿Qué los caracteriza? ¿De dónde salen?" (Sefchovich, S., en revista FEM, op. cit.)

Analizaremos a continuación las principales variables de la constitución de la fuerza de trabajo de las empleadas domésticas: sexo, edad, educación, migración y estado civil.

## SEXO

En la medida en que, como vimos anteriormente, el trabajo doméstico es una actividad delegada a las mujeres, también en el servicio doméstico encontramos una abrumadora mayoría femenina: son el 95,3% de la actividad. (Censo 1980).

Esta diferencia aparece aún más significativa cuando comparamos con las PEA por sexo. El servicio doméstico representa el 20,6% de las mujeres que trabajan, contra el 0,4% de los hombres que trabajan.

El hecho de ser una gran mayoría de mujeres incide en la posibilidad de negociación de mejores condiciones de trabajo, y también, junto con otros factores, en la poca organización del sector, ya que muchos autores señalan que las mujeres todavía necesitan recorrer caminos en defensa de su situación laboral. Ellas tienen todavía poca experiencia en la lucha política y en la organización gremial.

*"Por ejemplo en Santiago yo llegué a estar presa porque el hijo de la patrona me quería agarrar. Yo tenía catorce años y nunca había conocido un hombre. Yo soy muy miedosa también. Me quiso agarrar y yo salté corriendo, así nomás dejé las cosas, agarre y me fui. Yo me había criado en esa casa y él dijo que yo había agarrado plata. Yo salté de esa casa. Me pidieron perdón y todo. Yo era chiquita y estaba presa".*

Por ser mujeres, además, deben resolver los problemas vinculados a sus hijos. Existe una alta proporción de madres solas, (porque se han separado o porque nunca vivieron establemente con un compañero). La necesidad de trabajar, unida a la falta de estructuras sociales y comunitarias para el cuidado de los hijos delinea muchas veces situaciones dramáticas.

*"Somos las que cargamos con los hijos. Como esa señora, que tenía que venir de lejísimo para traer a los chicos a la escuela de doble escolaridad, porque en la provincia no hay. Y después de trabajar por hora viene a la casa a lavar, planchar; coser y educar al chico. Todo eso".*

*"Eso de casarse no es garantía de nada, porque ella estaba casada, separada y el papá de los chicos no se acordaba de que tenía hijos".*

## MIGRACION

La migración de mujeres jóvenes, solas, para conseguir trabajo en las grandes ciudades, puede ser vista como parte de las estrategias de sobrevivencia de las familias rurales. (Jelin). En efecto, muchas de estas familias esperan que las mujeres que han migrado les envíen parte de sus ingresos para ayudar a su propia economía.

*"Y yo vine del Chaco hara un año y 4 meses. Sí. Justo no llega al año y medio.*

*Siempre estábamos mal. Entonces, yo me decidí a venirme para acá. Me vine con una amiga a la casa de mi hermano. Yo quise venir a trabajar para ayudarlos a mis padres. Pero cuando al final conseguí un trabajo que estuve dos meses, tuve que volverme al Chaco porque mi mamá estaba muy enferma, me hicieron llamar y tuve que irme. Cuando volví, ya la señora tomó otra chica”.*

La migración, especialmente cuando se realiza de jóvenes, produce un agudo sentimiento de soledad debido a la transculturación. Son mujeres, están solas, lejos de sus familias, sin los objetos familiares, en un lugar inmensamente grande y desconocido. Todo es nuevo y potencialmente amenazante; esto explica los retornos que por épocas suelen realizar, aunque sea temporariamente, a sus lugares de origen.

Esta situación tan extrema se atenúa en algunos casos, cuando hay redes familiares previamente establecidas que las reciben; tíos, primos, hermanos, amigos, vecinos y hasta compatriotas pueden cumplir un papel protector y acompañante. Por eso estas redes suelen ser mucho más fuertes que las comúnmente observadas en los medios urbanos.

*“Pero cuando vinimos, a mí me causo gracia, porque parecía una aventura...y, gracia porque, claro... mamá, que se yo lo que pensé que iba a durar el viaje! Y había traído comida como para diez días! ja, ja...! Para el viaje, y para estar acá, y cuando llegamos a Retiro, nadie nos quería levantar, ... teníamos tantas cosas... tantas cosas! Que decían: A dónde van? Pero de donde vienen? Gallinas vivas, y un poco más, nos tratamos el perro. Hasta plantas me traje”.*

Desde el siglo pasado, en nuestro país, el grueso de la fuerza de trabajo del servicio doméstico siempre ha sido migrante. En esa época, provenían fundamentalmente de países europeos; actualmente, del interior del país y de países limítrofes de menor desarrollo relativo. Esto está relacionado con la composición étnica: al igual que en el resto de Latinoamérica, la gran mayoría del sector no es de raza blanca. Su color cetrino, sus cabellos negros, sus rasgos de pómulos altos, denuncian la pertenencia indígena que marca a sus antepasados.

*“No arruinar la moral de una persona que viene de la provincia, que viene de otra parte, con la esperanza de seguir adelante. Y acá le arreglan la moral. Entonces eso la transtorna, esa desesperación la transtorna a la persona, lamentablemente”.*

En los últimos años, la importancia de las migrantes en la fuerza de trabajo del servicio doméstico tiende a descender. Esto es consecuencia de la disminución general de la migración hacia Buenos Aires, debido a las dificultades para encontrar empleo mejor remunerado en las ciudades, y del clima político imperante durante los años de la dictadura militar.

*“A mí me pareció tan difícil esto, tan grande... para mí fue un cambio muy grande...”.*

Esto se correlaciona con que la mayoría de las migrantes han tendido a

ocuparse en el servicio doméstico, ya que éste parece ser un empleo "a mano" como importante "vía de adaptación a la vida y al mercado de trabajo urbanos". (Jelin). También es importante la incidencia del hecho de que muchas de ellas, al migrar, carecen de vivienda, lo que las impulsa, en el primer tiempo, a buscar trabajo "cama adentro". Otros empleos no tienen esta posibilidad.

*"Yo soy de Tucumán. Pero perdí mi familia, mis padres, mis hermanos. Me golpeó mucho la vida. Yo allá trabajaba un trabajo muy bruto, ayudaba a mi padre a sembrar, a arar, de todo. Y como era la única mayor, eramos 5 hermanos, entonces yo era hombre y mujer en la casa..."*

Las nativas del área tienen una importancia relativa menor dentro del sector, porque tienen un mayor conocimiento práctico de las posibilidades de empleo en la zona, y un mayor acceso a la educación y capacitación, lo que favorecería su empleo en otras áreas. Sin embargo, al disminuir la migración, consecuentemente la importancia de las nativas viene aumentando: ingresan como domésticas, actualmente, mujeres provenientes de sectores económicos muy precarios, aunque no sean migrantes (2).

Un dato interesante, dentro del tema migración, es que la diferenciación de tareas entre migrantes y nativas es muy marcada y mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres: es decir, las migrantes mujeres se emplean en peores lugares de trabajo que las nativas, mientras que en los hombres esta diferencia no es tan marcada. (3).

## EDAD

Tradicionalmente, esta actividad ha concentrado una población de mujeres predominantemente jóvenes. Sin embargo, constatamos una marcada variación en las edades según distintas zonas del país. También se registran cambios en los últimos años.

*"Yo empecé a trabajar a los diez años, yo cocinaba subida arriba de un banco. Mi mamá me parece que me dio muy chiquita ahí. Trabajando, descalza, cargando agua, cortando leña, dando vuelta tierra. Después vine para aquí pero yo no quería ir en el colegio de noche. Yo decía que quería pasear porque yo había estado tantos años encerrada trabajando. Lo que menos pensaba era estudiar, o tener novio".*

Para todo el país, encontramos que el intervalo de edad en el que hay mayor número de empleadas domésticas es en el de 14 a 19 años, con el 22% del total. (125.000 mujeres). (Censo 1980).

(2) En 1980 el 17,5% de la fuerza de trabajo del servicio doméstico son migrantes recientes, (el 14,9% del interior del país y el 2,6% de países limítrofes), el 68,9% son migrantes anteriores, (62,4% del interior y el 6,5% de países limítrofes) y el 13,5% son nativas del área. (Szretter, op. cit.)

En cambio, en 1970 trabajaba en servicio doméstico el 52% de las migrantes recientes internas; el 63% de las migrantes internas de países limítrofes; el 28% de las migrantes internas ya establecidas y el 5% de las trabajadoras nativas del área.

(3) Szretter, Héctor. Op. Cit.

Sin embargo, en Capital y el Gran Buenos Aires, el porcentaje mayor, 31% corresponde a las mujeres de 45 años y más, mientras las de 15 a 19 años son el 20,6% (Berger). Los promedios de edades, consecuentemente, son de 33,2 años para todo el país, y 36 años para el Gran Buenos Aires.

Esto contrasta, a su vez, con la distribución por edades en otros países de Latinoamérica. Como ejemplo, en Lima, Perú, y en Bogotá, Colombia, las empleadas domésticas de 15 a 24 años representan el 70% y el 60% respectivamente del total. (Berger).

Como hipótesis para estos datos podemos apuntar que las mujeres del interior del país se emplean muy jóvenes, casi niñas, lo cual no es la situación de Buenos Aires. Al haber disminuido las migraciones, las jóvenes no llegan en tanta proporción a Buenos Aires.

*"Yo fui víctima de piba cuando me pone mi tía, saca todo el sueldo adelantado y me pone en el tren bajo patrones y a Buenos Aires. Porque era menor de edad y ella hacía su casa con eso. Una hermosa casa de dos pisos que la terminó".*

Por otra parte, el aumento en los promedios de edades también responde al mayor ingreso de trabajadoras de 60 y más años, probablemente antes inactivas, que se viene registrando en los últimos años (4). Según el censo de 1980, las trabajadoras domésticas eran el 30% de la fuerza laboral femenina de 65 años y más.

*"Sí, sí, es un trabajo muy especial. Y el trabajo doméstico es muy triste, es uno de los trabajos más tristes que puede haber, por uno. Yo sí, porque yo sé mi posición, pero a mí me da mucha pena las señoras grandes que van a trabajar. Para ellas es triste, yo digo, pobres señoras, van a trabajar, no saben en que casa, no saben hablar, nada más que fregar, y bueno si le pagan un peso de menos, no lo van a reclamar, porque estoy segura de que no lo van a reclamar, por vergüenza ni lo reclaman. O le dicen, "bueno, Ud. acá va a fregar así". Y así lo tienen que hacer, en cambio... A veces son señoras grandes, que vienen de afuera, que... qué sé yo, a lo mejor les tocó en esta época salir a trabajar, y es sufrido para ellas. Y uno mismo, porque yo a veces vengo... Y después otra que no estando los sindicatos son más libres, y los patrones les pagan lo que quieren".*

Como conclusión, en el empleo doméstico hay una mayor presencia relativa en los extremos de edades, en relación a otras ramas de ocupación. Tanto las muy jóvenes como las muy mayores encuentran trabajo como domésticas con más facilidad que en otras ocupaciones.

---

(4) En 1983, el 11,2% del servicio doméstico es desempeñado por mujeres de 60 años y más. (Datos para el Gran Buenos Aires). "Esta constituye una proporción bien alta teniendo en cuenta que se está prácticamente en el filo de la edad límite del trabajo legal". (Szretter). La hipótesis es que se ha volcado al mercado laboral en esta franja de empleo mujeres antes inactivas, debido a la crisis económica que afectó al país en estos últimos años. | [www.ahira.com.ar](http://www.ahira.com.ar)

## MODALIDADES DE TRABAJO Y ESTADO CIVIL

Previsiblemente, la modalidad de contratación de las empleadas domésticas tiene una alta relación con el estado civil. En la modalidad cama adentro, predominan las solteras, mientras que en el trabajo con retiro, tanto asalariado como no asalariado, predominan las mujeres que han constituido familia (5).

*"Con cama hay que esperar un mes para cobrar. Por hora me pagan por vez y yo necesito, yo tengo que comprar la comida. Con cama se puede ahorrar porque no gastas nada. Cama, comida, lo tenés todo ahí. Esto le conviene a una chica que no tenga hijos ni problemas, como tengo yo".*

Esto, obviamente, se correlaciona con el hecho de que las mujeres que tienen compañero o hijos a cargo en general no pueden (y muchas veces no quieren) vivir en la casa con sus empleadores. La modalidad "por hora", por otra parte, provee horarios más flexibles y mayor disponibilidad de tiempo; pero, como contrapartida, estas empleadas tienen un alto grado de precariedad laboral, ya que comparten de hecho, sin serlo, la situación de los trabajadores "cuenta-propistas". Sin ningún tipo de protección legal, sin sistemas de previsión social ni de salud, cuentan solamente con su fuerza de trabajo a ser vendida día tras día.

*"Pienso que la única mujer que está olvidada, entre las mujeres, tanto de categoría, es la doméstica. Todo el tiempo olvidada".*

*"En la fábrica usted va, cumple las ocho horas, le piden... le piden la producción, usted produce, pero el sistema doméstico es otro".*

## EDUCACION

Las empleadas domésticas constituyen el sector de la población activa femenina menos educado. Según el censo 1980, el 55,1% nunca asistió a la escuela o tiene la primaria incompleta, mientras que el 35,7% completo la escuela primaria. Es decir que el 90,8% del sector tiene como máximo la escolaridad primaria completa, y la mayoría no logró completar este nivel.

---

(5) Según datos de la CEPAL, para el Gran Buenos Aires 1980, el 64,2% de las empleadas domésticas son asalariadas, (el 21,1% con cama y el 43,1% con retiro) mientras que las no asalariadas son el 35,8%. Sobre el total, las solteras representan el 30,2%, las casadas el 51,20% y las separadas, divorciadas y viudas el 18,5%. (Berger).

Tal como veíamos anteriormente, estos datos varían en el interior del país, en el sentido de que aumenta la presencia relativa de las solteras. Como ejemplo, en Santiago del Estero, el 83,3% de las empleadas domésticas son solteras, el 5,5% son casadas, el 5,5% separadas, el 2,8% unidas y otro 2,8% viudas. Dentro de la modalidad cama adentro, el 95,3% son solteras, el 2,2% casadas, otro 2,2% casadas y el 0,2% unidas. No se registran viudas (Zurita).

Según la Encuesta Permanente de Hogares, en Buenos Aires 1983 las empleadas sin retiro eran el 18,2% del total y las no residentes 81,8%. De estas últimas, el 30,9% eran jefas de hogar, el 43,3% tenían marido o compañero, y el 25% vivían con sus padres u otros familiares (Szretter).

*"Empecé a trabajar a los 12, 13 años. En una casa, a cuidar chicos... salí a los 16, a la casa de una parienta, a seguir estudiando, quería terminar 6º grado y por el trabajo no podía".*

De todos modos la educación promedio del sector viene aumentando, conjuntamente con la elevación de los niveles educacionales de todo el país. (6)

*"Ahí terminé, estuve un año ahí, trabajé en otra casa, ahí cerca nomás, pero sin cama. Después fui con otra familia con cama, también muy buenos, y a los dos años se fueron a Córdoba y fui con ellos y aproveché a estudiar. Hice hasta 4º año, yo hacía de la casa, hacía del negocio que ellos tenían, eran como una familia mía, yo para ellos también. Los seis años estuve, y estudiaba, me compré la máquina de tejer, yo trabajaba a la mañana, me levantaba muy temprano, hacía todo y a la tarde me iba a estudiar tejido. Pague la máquina de acá, allá, y tejía".*

Sin embargo, "La conclusión del ciclo de educación primaria no representa, para una mujer, garantía de que no será empleada doméstica o trabajadora en servicios similares. Una de cada tres mujeres (económicamente) activas que han terminado la escuela primaria, se ocupa en hogares particulares o tareas afines". (Sautu).

Esta situación forma parte de una problemática más global que atañe en general a todas las mujeres que trabajan, ya que en contraposición a los hombres, "sólo una proporción pequeña de los hombres que tienen la escuela primaria terminada, continúa en tareas del más bajo status. A igualdad de nivel educacional alcanzado, las mujeres tienen menor variedad de elección ocupacional, tienden a estar más concentradas en determinadas ocupaciones y profesiones. La mujer de baja educación tiene no sólo el handicap de ser poco educada, sino también el de ser mujer". (Sautu).

*"Mi mamá no quiso que yo siguiera estudiando. porque al estar yo tanto tiempo fuera de la casa, mi mamá... porque a ella no le gustaba mucho estudiar. No sé por qué motivo, a lo mejor porque ella pobre, nunca tuvo oportunidad de estudiar o nunca le interesó. Ella me decía "en vez de irte al bar, en vez de disfrutar de tu juventud, no! te matas estudiando, te vas a quedar ciega, estás local!" Y le digo, que quieres mamá? Tengo que aprovechar ahora, porque si no el día de mañana, yo no sé lo que va a ser. "Va a ser mejor, me dice, las mujeres, no es para que se pongan a estudiar, las mujeres es para el hogar, para que tengan hijos..."*

Por lo tanto, "el aumento de los niveles medios de la instrucción de las empleadas domésticas no ha redundado en la posibilidad de nuevos (y mejores) puestos de trabajo". Los empleadores "se han ido adecuando a la disponibilidad de la oferta y han aumentado su nivel de exigencia -por ejemplo, en término de

(6) En el Gran Buenos Aires, entre las empleadas domésticas, en 1974, el estrato "no asistió y primario incompleta" sumaba el 62,3%; en 1983, el 31,4%. En "primaria completa" en 1974 encontramos el 30%, y el 48,8% en 1983. Y la "secundaria incompleta" pasa, del 5,7% en 1973 al 15% en 1983. (Szretter).

saber leer y escribir— para desempeñarse en esta actividad”. (Berger). Es decir: tener mayor instrucción no significa necesariamente poder abandonar el trabajo como doméstica. Simplemente, ahora los empleadores exigen mayor instrucción de sus empleadas.

En efecto, así vemos en muchos casos que las empleadas domésticas desempeñan habitualmente, para ciertos sectores de empleadores, tareas de cadetería (correo, bancos, envíos, etc.), recepción de mensajes telefónicos, o recreación de niños (llevarlos al cine, acompañarlos a distintas actividades) que requieren en realidad de una capacitación específica y mayores niveles de instrucción.

El trabajo como empleada doméstica, según Sautu pertenece al estrato más bajo, junto con peones no clasificado y vendedores ambulantes (7). Quedan incluidas en el último estrato laboral, debido en gran medida a la suposición de que es un trabajo que no requiere calificación ni entrenamiento. Como vimos antes, ésta es una falacia que descansa en su invisibilidad.

En cuanto a su capacitación específica, “Es conocido el hecho de que a medida de que una sirvienta tiene más años en la ocupación, aprende mayor número de tareas y las realiza de manera más eficiente. Una joven migrante reciente, debe aprender todo o casi todo; (...) en los primeros trabajos va adquiriendo destreza, la patrona le enseña cada una de las tareas, así como a desenvolverse en el medio urbano”. (De Barbieri, Teresita. Revista FEM).

*“Por mí yo en lugar de para limpieza, me gustaría para cocina porque yo en cocina, una que me gusta, y otra que como cocina sencilla me puedo defender, pero cocinera, que se dice, no, eso no”.*

*“Yo empecé de muy chica. Le dijo la señora a mi tío: “Mire tráigala pero si es muy chica no la quiero”. Era muy flaquita yo. “Bueno, dice, déjela. Yo la voy a enseñar...”. Yo era servilleta de todo el mundo; entonces la señora me comencé a enseñar, me enseñaba la hora, todas esas cosas, me separaba el agua para poner el puchero, me dejaba las papas separadas, me decía “cuando la aguja esté acá, Alicia, ud. pela la papa y la va a poner”. Y ahí poco a poco yo he ido aprendiendo, yo ahí aprendí a planchar, aprendí lo que sé, aprendí en ella. Yo trabajo muy bien —porque yo aprendí lo que ella me enseñó... le planchaba los trajes al señor como de tintorería. Era una señora muy buena. Pero allí, yo nunca maneje dinero todavía porque siempre cobraba mi papá. Yo cuando salté, ellos murieron, recién me maneje sola”.*

En resumen, si bien las tareas domésticas requieren capacitación, no es la contemplada en la estructura educacional formal, ya que la escuela primaria no

---

(7) Esta clasificación de status ocupacionales, que toma 9 estratos en total, está realizada tomando en cuenta aspectos variados, entre los que figuran la duración y grado de entrenamiento previo requerido, la naturaleza técnica del contenido de la educación, y al ciclo educativo implícito en dicho entrenamiento.

incluye conocimientos sustantivos sobre las tareas domésticas. Esta se cumple, informalmente, en los primeros empleos, en los cuales su remuneración será menor precisamente por esta causa.

## REMUNERACIONES

Cuanto gana una empleada doméstica? Por lo general, gana poco: "Este sector representa los niveles medios mas bajos de remuneración". Ganan en promedio el 60% del ingreso medio de las mujeres y el 38% del ingreso medio de ambos sexos. (Berger) Pero esto debe ser relativizado, tomando en cuenta algunas observaciones:

*"Cuanto ganan? Para que vamos a hablar de plata! Una se desloma todo el día trabajando, aguantando todo, y al final... la plata en mano nunca alcanza para nada".*

En primer lugar, "el nivel del salario real de la industria (y otras actividades) presenta una caída brusca a partir de 1976, que solo se recupera en 1984 a los niveles de 1974". (Berger) En este contexto, por la baja en la oferta de empleadas "cama adentro", los sueldos de este sector tienen un aumento relativo, que sobrepasa al del peón industrial. Por otro lado, han aparecido nuevos aportes en dinero, como el pago del transporte, que se suele abonar aparte del salario o jornal.

Por eso, es posible encontrar mujeres que abandonan su puesto en talleres y fabricas para buscar colocación en casas particulares, y también desocupadas fabriles que, no consiguiendo trabajo en fábricas, aceptan temporariamente este trabajo.

*"Yo trabajaba en una cartonería, armando cajas, pero la última quincena cobre 46 australes, y la otra 42. No me alcanza para nada. En este trabajo puedo ganar el doble". (Marzo 1986).*

En cambio, los sueldos del personal con retiro tienden a estancarse, mientras que los sueldos horarios del personal por horas presentan una tendencia declinante. (Szretter) Esto tendría como explicación central la crisis económica, que al profundizarse provoca que muchas familias prescindan de la ayuda doméstica paga, aun a costa de bajar su calidad de vida o recargar las tareas del ama de casa: es decir, bajan las remuneraciones porque baja la demanda.

En las modalidades no residentes la remuneración total en un mes está influenciada por la cantidad de horas de trabajo, ya que muchas veces no consiguen cubrir todas las horas laborables de la semana, aun deseándolo. Así es que, aun teniendo una remuneración horaria mayor que una operaria, su remuneración total puede ser menor. (8)

---

(8) El promedio de horas trabajadas por una trabajadora "cama adentro" es de 46,7 horas semanales; el promedio "con retiro" es 33,4 horas; y "por horas" 28,7 horas semanales. (CEPAL, citado por Berger).

Otro problema interesante es que la remuneración "legal" de las empleadas domésticas suele no coincidir con la real. Las remuneraciones mínimas en dinero que fija el gobierno dependen la política económica que este implementando; y que puede no tener relación con las leyes de la oferta y la demanda laboral. En la actualidad, este último es aproximadamente tres veces más que el salario mínimo fijado por el gobierno.

Además, en el caso de la empleada "cama adentro" se contabiliza como parte del salario las prestaciones por casa y comida. La ley que rige el servicio doméstico establecido en sus inicios el 28% del salario en concepto de vivienda y el 14% en concepto de comida. También deberían contabilizarse los regalos de ropa y enseres usados, en la medida en que se les puede adjudicar un valor económico. Esta es la ocupación en la que estos pagos en especie tienen más importancia en relación al salario nominal. (Szretter).

*"Es inhumano que a la empleada doméstica le dejen un fideo hervido, eso no es alimento. Y ir a discutir con la patrona por la comida es perder el trabajo. Y a veces, no se puede".*

*"Para mí la comida es lo más importante. La comida varía mucho de casa en casa. Cuanto más rica es una casa, menos te dan de comer, porque el rico piensa que el pobre no tiene hambre".*

*"Al mediodía, fideos hervidos. Comida de noche, guiso de lentejas..."*

En síntesis: El salario promedio de estas trabajadoras tiene leyes propias, que no coinciden exactamente con las del resto de los asalariados. En sus variaciones "influyen parcialmente las fluctuaciones de la oferta y demanda específicas, así como también las situaciones de auge y crisis económicas, las variaciones en el ingreso y su distribución, etc." (Berger)

Podemos agregar asimismo, que su adscripción a empleadores que no la consideran una inversión para ganar dinero sino un gasto de consumo, la somete a mayores oscilaciones laborales: es un gasto prescindible o recortable en épocas de crisis, se pueden burlar las leyes impunemente, y de hecho se suele manejar arbitrariamente la relación laboral. Hacia 1983, según Szretter, el 70% de las empleadas, no cuentan con sistemas jubilatorios, servicio médico u otros beneficios sociales. Nuestras observaciones nos hacen sospechar que este porcentaje es aun mayor y abarca la inmensa mayoría del sector.

*"A mí, por ejemplo, me daba miedo pedir el aguinaldo, pero después todos me decían que me correspondía, entonces fui y le dije "Señora, me tiene que dar el aguinaldo". "Señora, me lo tiene que dar o tiene que dar". Y me dio el aguinaldo. A veces tengo miedo de pedir, pero como el miedo no ayuda, me parece que me anima y voy..."*

## CUAL ES EL FUTURO DEL TRABAJO DOMESTICO?

Deseamos señalar algunas variables que tienen incidencia en la tendencia futuro del trabajo doméstico remunerado.

La importancia relativa del trabajo doméstico remunerado en el mercado

laboral de un país tiene una relación inmediata con una política económica. En los últimos años, esta importancia tiende a disminuir en los países y regiones económicamente más desarrollados. A mayor desarrollo económico, menor importancia numérica del servicio doméstico remunerado en el panorama laboral; y mejores condiciones de trabajo para quienes optan por el trabajo doméstico.

*"Yo si lo hago al trabajo de limpieza lo hago porque no me queda otra, sí, yo estaba buscando para rotisería, después en Pumpernik trabajé, y en una fábrica... Pero pagan muy poco, y después... el trato del encargado. Yo siempre digo, yo no soy criada de nadie, nadie me compró".*

En este tipo de regiones, han aumentado las oportunidades de trabajo con sueldos más altos, que exigen mayor capacitación; y ha aumentado paralelamente la tecnificación de las tareas domésticas y la importancia de los servicios que pueden comprarse fuera del hogar, (lavanderías, restaurantes, guarderías, etc.) Por ejemplo, en Francia en 1936 había más de 750.000 empleados domésticos, que representaban el 4,1% de la PEA total, cifra que descendió en 1980 a 335.000 empleados, o sea el 1,6% de la ocupación total.

En efecto: este trabajo puede ser tomado como uno de los índices del escaso desarrollo económico e industrial de una región.

En nuestro país, el trabajo doméstico remunerado, tal como existe en la actualidad, se encuentra determinado por tres factores fundamentales:

- 1) El desarrollo económico del país.
- 2) El acceso diferencial a las oportunidades laborales según sectores sociales.
- 3) La división sexual del trabajo.

### 1) Desarrollo económico:

En Argentina, (país semi-industrializado y de desarrollo intermedio, (Szretter) el empleo doméstico se mantiene estable desde 1947, oscilando alrededor del 6% de la población económicamente activa de ambos sexos. En cambio, disminuye la proporción en la PEA femenina, porque hay más mujeres que salen a trabajar en un amplio espectro de tareas. En 1947 eran el 29,5% de todas las mujeres que trabajaban; en 1970 el 25,1%, y el 22,2% en 1980. (Datos del censo para todo el país).

*"Me gustaría tener una comodidad, una profesión. Me encantaría poder ayudar a mi familia. No tener que fregar pisos, porque eso no es... para una chica joven, yo teniendo posibilidad de estudiar, no seguiría fregando pisos, porque eso no es ningún adelanto. Si estudio, por lo menos sé que el día de mañana voy a tener una profesión. Ya me voy a dedicar a otra cosa".*

*"Vengo cuando estamos apretados. La suerte es que yo siempre agarro. Por ejemplo trabajé en un bar como dos años y después mi marido me dijo "bueno, demasiado trabajaste" porque el encontró un trabajo bueno y me quede embarazada de la nena. Ahora esta en la construcción y lo echaron. Ahora él está hombreado bolsas en Avellaneda, le daban tres mil por día, y no nos*

alcanza".

En nuestro país se repite la tendencia ya mencionada: "Cuanto más alto es el índice de marginalidad de una provincia, mayor es el peso del servicio doméstico en su estructura ocupacional, o, lo que es lo mismo, que existe una fuerte asociación positiva entre marginalidad y servicio doméstico". (Zurita).

*"Yo vine del Chaco hará un año y 4 meses. Sí. Justo no llega el año y medio. Yo allá vivía con mi mamá y mis hermanos, que somos 11. Antes que yo hay 8. Vivíamos en el campo y no podíamos vestirnos porque compraban la ropa para uno, cuando quería comprarle para el otro, ya la ropa del otro, ya no servía más. Tentamos plantas y cultivábamos maíz, algodón, todo eso. Pero siempre estábamos mal. Entonces, yo me decidí a venirme para acá".*

Por lo tanto, su futuro en nuestro país dependerá del proyecto político-económico que se implemente; de qué modelos de familia y organización social se tomen, y también del papel que en ese modelo desempeñen los trabajadores y, en particular, las mujeres trabajadoras.

*"Yo siempre tuve que salir a trabajar... en servicio doméstico, en fábricas, en costura... Mi mamá trabajaba con cama, después se conocieron, se casaron y empezaron a venir las chicas. Cinco hermanas mujeres, en total somos 8. Para mi mamá y mi papá fue difícil...acá, casi no había trabajo... no me acuerdo bien la época, que presidencia había. Pero la situación era muy difícil".*

## 2) Acceso diferencial a las oportunidades laborales:

Siendo una la Argentina una sociedad capitalista dependiente, caracterizada por el interés mercantil y carente de justicia social, la marcada estratificación social tiene por consecuencia que el acceso a oportunidades laborales sea diferente para ricos y pobres, y para hombres y mujeres.

*"A las mujeres les pasa lo mismo que a ciertos países latinoamericanos: como no tienen independiencia económica, nadie los respeta". (Eva Perón: "La Razón de mi Vida").*

El empleo doméstico es el empleo al que predominantemente acceden las mujeres de los sectores más bajos de toda la estructura social, porque consecuentemente poseen menor educación y capacitación, y no tienen acceso a esferas de decisión y poder.

*"Yo tengo mucho resentimiento con la gente que siempre viene a buscar a las empleadas, por que uno no se vale, no tiene valor para hacer ella... Por que, porque tiene... Ser señora... puede conseguir una empleada".*

## 3) División sexual del trabajo:

En una sociedad patriarcal, signada por la valorización jerárquica de los modelos masculinos, los trabajos domésticos y la crianza de los niños han sido adjudicadas a las mujeres y el trabajo en el ámbito público y las decisiones políticas a los hombres. Los trabajos "femeninos" han sido paralelamente

desvalorizados.

Es decir que la presencia del servicio doméstico remunerado a cargo de las mujeres soluciona, como un parché, los problemas que no están bien resueltos por todo el sistema social: un trabajo digno y bien remunerado para todos; la crianza de los hijos de las mujeres que trabajan; la reproducción de la fuerza de trabajo, y la desigual distribución del trabajo doméstico dentro de la familia.

En efecto: en los últimos años de crisis, una importante proporción de hogares de sectores bajos se mantienen en un nivel de sobrevivencia, a pesar del desempleo del jefe masculino, gracias al empleo doméstico de sus mujeres. Hay asimismo un amplio sector de mujeres que han pasado de trabajar en talleres y fábricas como operarias, a trabajar como domésticas, debido a dos causas: a) el cierre de establecimientos industriales y b) el bajo salario relativo a los operarios, que en la actualidad es menor que la remuneración a la que potencialmente pueden acceder como domésticas. (En general, estas mujeres toman este trabajo como provisorio).

*"Yo estoy así deprimida pero cuando me voy a mi trabajo y veo gente así tirada, en la calle pienso que yo no estoy así y me siento con ánimo y me digo por qué me tengo que sentir así. Si mis hijos están bien. Yo tengo mis brazos, mis piernas, por qué me tengo que deprimir tanto. Si puedo salir adelante".*

En resumen, el interjuego de estos tres factores hace que la presencia del empleo doméstico resulte funcional al sistema social y económico. Oculta en parte el desempleo en otros sectores del espectro laboral y también torna invisible el trabajo doméstico en sí mismo y a las mujeres que lo realizan: amas de casa y empleadas domésticas.

## CONCLUSIONES

### 1.- El problema.

El núcleo central del problema reside, pensamos, en que todo el funcionamiento social descansa en gran medida sobre la organización doméstica "invisible" a cargo de mujeres.

En una punta, la empleada doméstica; en la otra, la empleadora. Así queda circunscripto a un conflicto "femenino" y sus diversas formas de resolución, una problemática de la sociedad toda.

Su presencia en los hogares oculta cual es la contribución que realiza cada miembro de la familia a las tareas domésticas, y refuerza directamente la división sexual del trabajo, en la medida que obstaculiza el cuestionamiento de los roles masculinos y femeninos dentro y fuera del hogar.

En cambio, un enfoque radicalmente diferente plantea que buena parte de estas tareas, que son de consumo individual, deberían ser hechas por la misma persona que las consume. Por ejemplo, tender su cama, lavarse su ropa y sus utensilios de comedor, etc. Otras tareas, que se pueden hacer más eficientemente en conjunto, como las compras familiares o preparar la comida, podrían ser distribuidas equitativamente entre todos los miembros aptos de una unidad

familiar o vencial, o ser cubierta por servicios sociales.

## 2.- Soluciones

En un continente como el nuestro, en un país como Argentina, es imprescindible que nosotras, las mujeres políticas, las profesionales, las sindicalistas, las trabajadoras y las mujeres en general, contribuyamos centralmente a la modificación de los tres factores anteriormente mencionados: la situación del país, una redistribución más justa de los ingresos económicos y las oportunidades laborales, y al replanteo de la división sexual del trabajo.

Concretamente, es necesario que el Estado cubra las necesidades de la población en las áreas de educación, (incluyendo cuidado de niños pequeños), salud, trabajo y vivienda; éstas son reivindicaciones que es necesario levantar en toda instancia política posible, ya que somos las mujeres quienes en mayor medida soportamos el peso de estas graves carencias.

Las políticas educativas y de comunicación social deben orgánicamente concientizar acerca de las necesidades sociales generales a cargo de toda la población. Las soluciones a implementar deben, asimismo, ser generadas por todos los habitantes del país. En particular, pensamos que la crianza de las nuevas generaciones debería transformarse para incluir la responsabilidad compartida de hombres y mujeres tanto en la subsistencia económica de la familia (trabajo extradoméstico) como asimismo en el cuidado del hogar y la educación y crianza de los hijos.

También planteamos que es necesario recurrir a las fuerzas de la comunidad organizada fomentando la solidaridad mutua. Comedores barriales, formas rotativas de cuidado de los niños, compras en conjunto, etc. son formas de fomentar y estimular los recursos existentes potencialmente en las organizaciones populares.

También es necesario contemplar las necesidades de nuestras compañeras trabajadoras de casa particular. Las organizaciones sindicales deberían tener una gama de servicios imprescindibles para cubrir sus necesidades más acuciantes: guardería para niños pequeños; créditos para la vivienda; hogares para las recién llegadas de lejos; comedores con aranceles bajos; cursos de alfabetización, capacitación en oficios y educación secundaria; lugar para esparcimiento y reunión conjunta; planes para turismo en vacaciones; una obra social eficiente y completa; bolsas de trabajo; asesoramiento legal.

Aunque algunos de estos servicios existen en la actualidad, a veces de manera parcial, (solamente los tres últimos mencionados), es necesario completarlos, mejorarlos, ampliarlos, y garantizar que todas las empleadas puedan tener acceso a los mismos.

*"Los sindicatos de servicio doméstico no tienen la fuerza que tienen los otros sindicatos de las fábricas. Antes, por ejemplo, era obligación darle permiso para que vayan a hacer la primaria, la base principal. Ahora eso hace mucho tiempo que se sacó también. El sindicato, los dos sindicatos que hay, lo han vuelto a poner? Han hecho algo?... Quiero saberlo".*

También es necesario replantear la modificación de los decretos 326/56 y su reglamentario, el 7979/56, que actualmente rige esta actividad desde el año 1956. Es necesario que el Parlamento discuta la posibilidad de incluirlas dentro de la Ley de Contratos de Trabajo que rige para el resto de los trabajadores en relación de dependencia. Los legisladores elegidos por el pueblo tienen una responsabilidad muy clara a cumplir en esta área.

Resulta un hecho lesivo para la conciencia nacional la existencia de trabajadores y, en particular, de un gran número de trabajadoras mujeres, que no gozan de mínima protección legal. Licencia por embarazo y puerperio, protección por accidentes de trabajo, control de los aportes previsionales, cobertura eficiente de salud, y la protección para TODAS las trabajadoras del gremio, son reivindicaciones básicas a defender.

### 3.- Ellas

El hecho de trabajar en forma aislada, en el ámbito doméstico, incluida en la vida cotidiana de sus empleadores, en un trabajo desvalorizado socialmente; y el hecho de no contar con lugares de reunión grupal, es decir; sus condiciones de trabajo y de vida, operan en contra de la posibilidad de sindicalización y de la conciencia de la necesidad de unión solidaria.

*"Y se lo dije, 'Señora, si no le paga a Nicolasa, me voy a ir yo a sentar en la escalera', que pregunten por qué, que vengan del consorcio, que pregunten por qué la señora del médico no le paga a la chica".*

Si una mujer tuviera la oportunidad de trabajar como operaria con sueldo digno, acceso a la vivienda y guarderías gratuitas para atender a sus hijos, probablemente no elegiría ser empleada doméstica.

Trabajando como domésticas, aisladas, muchas veces, al comprar la evanescente ilusión de la transitoriedad en el oficio, tratan de evadir la necesidad de defender sus derechos y reivindicaciones. Así tratan de obtener el sentimiento de ser "sirvientas" que está presente en el oficio, como reflejo del lugar que les es adjudicado socialmente.

*"Y cuando uno está con compañera, siempre hay alguna que siempre la quiere embromar a uno. Quiere ser la más querida del patrón, pero esas están confundidas, nunca va a ser la más querida, nunca digo yo. Y en vez de unirnos, se van para el enemigo".*

En lugar de reconocerse como trabajadoras, la confusión ocupa el espacio de una conciencia gremial clara. La conciencia de pertenencia a un gremio específico, muchas veces se encuentra obstaculizada por el anhelo de dejar ese trabajo para dedicarse a otro o poder dejar de trabajar.

*"Y acá no son muy unidas todas, cada una tira para cada lado. Algunas se van por unos pesitos, las que quieren cobrar más se quedan atrás".*

Así, ellas suelen no estar presentes en sus organizaciones naturales: sindicatos, organizaciones barriales y políticas, grupos de base.

*"Pero hablar entre nosotras... a mi me da algo así como temor, de vergüenza... puedo contar más bien un chiste... pero problemas así en serio..."*

La lucha concreta por la dignificación del trabajo, por sus derechos legales, por beneficios sociales para ellas y sus familias, por la solidaridad mutua, y un proyecto futuro que incluya una capacitación específica, es un problema que les atañe específicamente a ellas, independientemente de las acciones solidarias que otras mujeres deben llevar a cabo.

Deben asumir su propia defensa: porque nadie puede hacerlo mejor que ellas mismas.

*"Tenemos que buscar la manera de que... lamentablemente es la gente más pobre la que tenemos la desgracia de perder algo y de quedar sola y de mantenerse sola. Entonces tenemos que tratar de buscar una solución..."*

Un aporte para favorecer su organización, que puedan reconocerse y solidarizarse, tomando conciencia de la importancia de pertenecer a un grupo de pares y a un gremio específico, constituyó la propuesta realizada por este equipo de investigación (9). Obviamente, uno de los fines de esta organización debe ser reforzar y fomentar el crecimiento de sus nucleamientos específicos, y su pertenencia a ellos.

*"Lo que dice aquí yo creo que es muy interesante, porque las patronas no hacen nada de lo que dice ahí, por ejemplo el descanso. Hay cosas que uno no dice, va y cumple con el tratamiento, pero hay un horario de descanso que no se respeta, hay cosas que uno trabaja a diario todo de corrido, no tiene límite la patrona, directamente uno es para trabajar, nada más, no tiene su vocación y que salga de ella".*

#### 4.- Nosotras y las otras

La presencia de servicio doméstico remunerado divide a las mujeres en dos: las sirvientas y las otras. Establece una línea divisoria en la que las oprimidas, de un lado, definen de hecho como opresoras a las otras mujeres, aun a aquellas que no tengan una empleada doméstica concreta. Especialmente porque teniendo en común su identidad como mujeres, las mujeres como sector social no ha tomado a fondo, todavía, la denuncia y la conciëntización sobre el trabajo doméstico.

---

(9) Lista de los materiales de acción producido por la investigación "Servicio Doméstico Remunerado y Problemas de Sindicalización":

- "Yo trabajo en casa de familia": para empleadas domésticas.
- "Aprendamos a defendernos". Afiche para empleadas.
- "Derechos legales de la trabajadora..." Para empleadores.
- "Técnicas Grupales". Guía para líderes Nº 2.
- "Talleres de Espera". Guía para líderes Nº 1.
- "Talleres de Espera". Set de materiales.
- "Muchacha se necesita: situación de la empleada doméstica en la Argentina". Para agentes comunitarios.
- "María, trabajadora de casa particular": Audiovisual para discusión grupal.

Todos estos materiales pueden ser solicitados en el Centro de Estudios de la Mujer. Son sin cargo para grupos de empleadas domésticas. El audiovisual se exhibe sin cargo a su pedido.

Directora de la investigación: Cristina Zurutuza - Investigadora asociada: Clelia Bercovich.

No podemos esperar la concreción de las modificaciones estructurales de carácter económico y social ya señaladas; y que demandarán seguramente mucho tiempo, para contribuir al mejoramiento de la situación de nuestras compañeras "trabajadoras de casa particular".

Es necesario incluir aquí que un obstáculo serio para que esto pueda ser realizado es la preservación de privilegios y atributos que pertenecen a determinados sectores sociales. Dentro de este espectro de posiciones podemos encontrar a las empleadoras que, asumiendo como "naturales" estos privilegios, no se cuestionan la actual situación. De ellas no vamos a hablar aquí.

*"La señora le dijo, venite en verano para Punta del Este, somos nada más que yo y mi marido. Y después allá, todas las noches tenían invitados a comer. 15, 16 personas todas las noches, muy farra corrida, y la señora que no le daba plata para volverse, entonces, menos mal que ella había llevado plata de su bolsillo y se pagó el pasaje y se vino de vuelta, aunque la señora no le quería pagar. Así que se vino y cuando llegó se vino al sindicato y le hizo pagar el sueldo. Y así hacen estos señores, imagínese, alla todos juntos, servidos por nosotros".*

Muchas mujeres, como empleadoras, creen disfrutar, y de hecho lo hacen, de una solución a las dificultades planteadas por las contradicciones señaladas anteriormente. Necesidades como trabajar para obtener un salario imprescindible; como realizarse vocacionalmente en su profesión, como criar a sus hijos o disponer de un tiempo propio son generalmente solucionados con la presencia de la trabajadora doméstica. Tratan así de sustraerse de la realización de una tarea concreta, pero también de la injusticia de tal asignación social: lo delegan en otra mujer. Todo esto, bajo la mirada indiferentemente cómplice del resto de la sociedad.

Pero también podemos hablar del sufrimiento que implica la dependencia de la empleadora hacia la empleada doméstica para poder ir al trabajo cuando hay niños pequeños, por ejemplo, y la culpa ante la percepción de estar utilizando el sometimiento de otra mujer.

Las mujeres nos encontramos en el vértice de un conflicto a resolverse conteniendo muchos factores contradictorios entre sí. Cuando se contrata un empleado en un establecimiento industrial, estando el trabajo mucho más pautado, la elección se torna más impersonal. En este caso, en cambio, la fantasía fundamental suele girar alrededor de encontrar una reemplazante que sea casi la imagen en espejo de una misma, y que al mismo tiempo satisfaga las propias necesidades: que sea una mamá para los hijos, que se haga cargo eficientemente de las tareas asignadas, por otra parte muy calidoscópicas, pero que mantenga su propia independencia.

"Empleada doméstica", no querrá decir en realidad "domesticada"? Ella asume la herencia del rol domesticado, "natural" de las mujeres. La palabra "sirvienta" mantiene, asimismo, la vinculación directa con la significación servil de este oficio.

## SINTESIS FINAL

Esta es una situación compleja que exige la ponderación de muchas variables. Creemos que, a largo plazo, el trabajo doméstico debería desaparecer, reemplazado por otra organización social. Para ello, como queda dicho, debe además cambiarse la economía y el proyecto político y social de un país.

Nuestro papel en esto, como políticas, sería contribuir a estos cambios; como mujeres, denunciar la situación específica del trabajo doméstico.

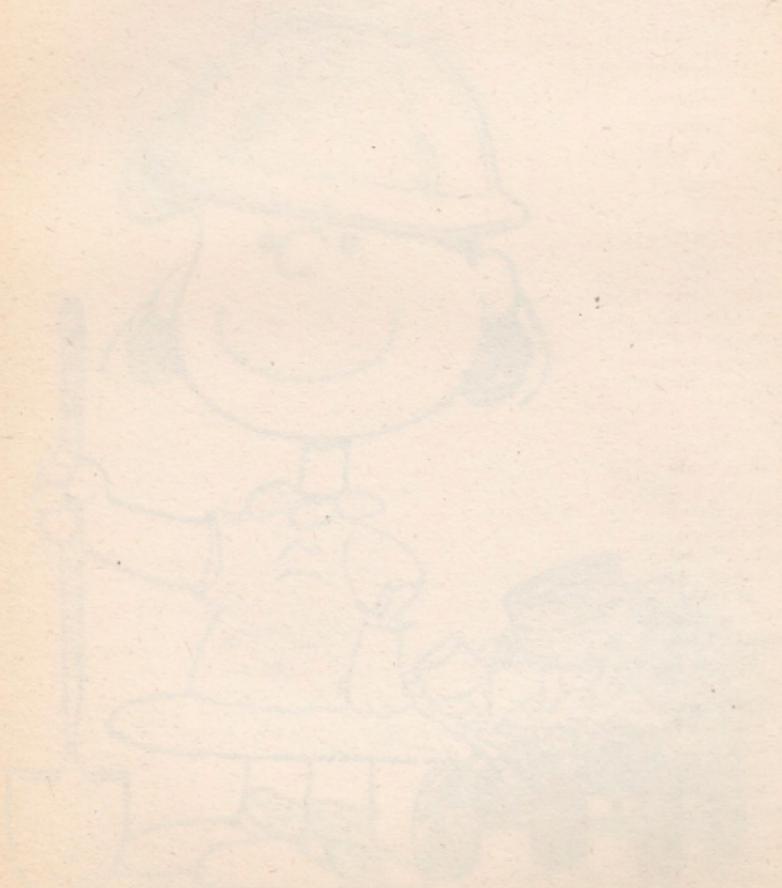
Hasta entonces, lo central es la organización, y las acciones reivindicatorias específicas como gremio. Que desaparezca la modalidad "cama adentro", herencia del esclavismo servil, y sea reemplazado por una fuerza asalariada, compuesta de mujeres que puedan realizar su trabajo en condiciones de protección legal y previsional, con horarios establecidos y tareas acotadas.

"...el reconocimiento y gratitud que podamos experimentar por Clara, Celia, Luz, Juventina, Maria, Amparo o Vicenta, gracias a cuyos servicios logramos rescatar nuestras mejores horas—de otra manera necesariamente consumidas por el trabajo doméstico— para escribir, investigar, dar clases e, incluso, hacer una revista feminista". (Elena Urrutia).

## BIBLIOGRAFIA

- Berger, Silvia: "Inserción de la trabajadora doméstica en el mercado de trabajo Urbano". Publicaciones del CEM, Buenos Aires, diciembre de 1986.
- Cardenas, Isabel Laura: "Ramona y el Robot". Ediciones Búsqueda, Buenos Aires, 1986.
- FEM: Publicación feminista. Volumen IV Nº 16, Méjico, DF, enero 1981.
- Gogna, Mónica: "El Servicio Doméstico en Buenos Aires: características de empleo y relación laboral". Informe de Investigación Nº 5, CEIL, Buenos Aires, 1981.
- Jelin, Elizabeth: "Migración a las ciudades y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres latinoamericanas: El caso del Servicio Doméstico". Cedes, Buenos Aires, 1977.
- Larguia, Isabel: "Contra el trabajo invisible". En: "La liberación de la mujer", año 0, Editorial Granica. Buenos Aires, 1972.
- Todaro, Rosalba: "Algunas reflexiones sobre el trabajo doméstico asalariado en Chile". Mimeo. Santiago, Chile, 1984.
- Todaro, Rosalba: "Las trabajadoras de casa particular en la década 1970-1980: empleo y características". Ediciones del Centro de Estudios de la Mujer de Chile, Santiago, 1984.
- Sautu, Ruth: "Oportunidades ocupacionales diferenciales por sexo en la República Argentina". Cuadernos del CENEP Nº 10, Buenos Aires, 1979.
- Szretter, Héctor: "La terciarización del Empleo en la Argentina". El sector del Servicio Doméstico. Proyecto Gobierno Argentino. PNUD/OIT Argentina/84/029. Buenos Aires, octubre 1985.
- Torres, Sara: "El trabajo doméstico asalariado". Mimeo. Buenos Aires, 1981.
- Wainerman, Catalina: "Trabajadoras Latinoamericanas" un análisis comparativo de la Argentina, Bolivia y Paraguay. Cuadernos del CENEP Nº 13 y 14. Buenos Aires, 1980.
- Zurita, Carlos: "El Servicio Doméstico en Argentina: El caso de Santiago del Estero". Informe de investigación del Instituto Central de Investigaciones Científicas de la Universidad Católica de Santiago del Estero, 1983.
- Zurutuza, Cristina y Bercovich, Clelia: "Incidencia de las condiciones de trabajo de la trabajadora de casa particular en su salud mental". Trabajo presentado, en las VII Jornadas Multidisciplinarias del Centro de Estudios de la Mujer. Buenos Aires, junio de 1987.
- Zurutuza, Cristina y Bercovich, Clelia: "Muchacha se necesita": Situación de la Empleada Doméstica en la Argentina". Ediciones del Centro de Estudios de la Mujer, Buenos Aires, 1986.

LA ESCUELA DEL SIGLO XX  
EL TRABAJO DE DOS NIÑOS  
UN NIÑO





QUE INTERESANTE, LA INDUSTRIA  
HA DESCUBIERTO ALGO QUE HARA  
EL TRABAJO DE DOS HOMBRES:  
¡UNA MUJER!



