

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6^o

**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

LAS CONTRADICCIONES DE CLASE Y GÉNERO EN LOS CONFLICTOS LABORALES EN EL SENO DE UNA EMPRESA DE LA ALIMENTACIÓN EN LA DÉCADA DEL '90 DEL SIGLO XX EN LA ARGENTINA

AUTORA: ESTER KANDEL

e-mail: ester_kandel @ yahoo. com. ar

INTRODUCCIÓN

La afirmación de relaciones de género parte de considerar que los hombres y las mujeres son seres interdependientes cuya base material orgánica necesita de su interconexión. Concebidos como seres en situación, sus conductas se desarrollan en un tiempo y un espacio determinados.

Las relaciones de género expresan relaciones sociales creadas por los seres humanos, y son estas mismas relaciones las que han instituido roles específicos para uno y otro sexo.

El género, dice Reyna Pastor¹, “es una construcción social y cultural sostenida por instituciones. Esta institucionalización normatiza y sostiene la diferenciación elaborada sobre un constructo, es decir, sobre un hecho cultural-social, que diferencia ‘lo masculino’ de ‘lo femenino’ o el papel de lo femenino y el de lo masculino. La relación entre los sexos no es, por lo tanto, un hecho natural sino una interacción social construida y remodelada incesantemente. Aunque genere instituciones que la sostienen es una relación históricamente cambiante y dinámica”.

¹ Pastor, Reyna. “Mujeres, género y sociedad”, en *La mitad del País* (Compilación), Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1994: “Por influencia de las ciencias sociales anglosajonas, especialmente, es que se ha desarrollado en esos análisis un enfoque sexuado; se introdujo en ellos la dimensión de la relación entre los sexos, el gender de los norteamericanos (genre, genere, Geschlecht o el género). Por lo que género (en una acepción a todas luces inadecuada académicamente, pero impuesta por contaminación idiomática) es una construcción social y cultural que se articula a partir de definiciones normativas, de lo masculino y de lo femenino, las que crean identidades subjetivas y relaciones de poder, tanto entre hombres y mujeres como en la sociedad en su conjunto”.

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

La revisión de estas nociones y consecuentemente sus prácticas supone, entonces, abordar conflictos de distinto orden.

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

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

1. En la relación género-clase, esta última es el aspecto principal en tanto la producción social es de apropiación individual. La eliminación de los explotadores creará mejores condiciones para seguir peleando por nuestra verdadera libertad.

2. Se niega a establecer una jerarquía entre esas relaciones sociales; para mí, dice Helena Hirata, “no existe un frente principal ni un enemigo principal. Una relación social no puede estar más viva que otra; existe o no existe”.

SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA PLANTA DEL ESTABLECIMIENTO MODELO TERRABUSI. LA SECCIÓN ENVASAMIENTO: UN ENCLAVE FEMENINO

A partir de una visita a la planta de la Empresa Terrabusi², tomé contacto con el contenido del trabajo: la naturaleza de la tarea y la importancia estratégica del puesto. Esta información se completó posteriormente con las entrevistas y la lectura de las respuestas de un cuestionario que elaboré especialmente para que lo respondan los/as trabajadores/as. En ambos casos, se pusieron de manifiesto la carga global del trabajo y sus efectos en la salud, las relaciones de género y la necesidad del jardín maternal. Asimismo-

² De la Tesis presentada a la Maestría de Ciencias Sociales del Trabajo del Centro de Estudios Avanzados (CEA) de la Universidad de Buenos Aires.

mo, pude observar directamente que las mujeres están concentradas en la sección Envasamiento³.

Las tareas que se realizan en esta sección, según el Convenio Colectivo de Trabajo, tienen una retribución menor. Es así que podemos registrar diferencias en las **remuneraciones** entre las secciones Elaboración y Envasamiento. Las **tareas** de esta última, según la descripción que figura en el Convenio, consisten, por ejemplo, en “acondicionar mercadería en bandejas y/o rejillas”, “envasar en cajas, latas, cajones y/o bolsas”.

Entrevista a María Rosario⁴, miembro de la Comisión Interna⁵

Nuestra conversación se centró en la descripción de los puestos de trabajo, especialmente en la sección Envasamiento, donde se concentran las mujeres, en la organización del trabajo, los ritmos y los turnos.

Las tareas principales de la sección Envasamiento son:

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

³ Se admite que en las empresas de la alimentación las mujeres realizan las tareas de envasamiento: Rojas, Eduardo; Catalano, Ana María; Hernández, Daniel; Rosendo, Ricardo y Sladonga, Mónica. OIT-ACDI-Proyecto regional *Cambio tecnológico y mercado de trabajo. Los sindicatos y la tecnología: cambios técnicos y de organización en las industrias metalmeccánicas y de la alimentación en Argentina*, 1995.

⁴ Ingresó a la Empresa Modelo Terrabusi en el año 1991.

⁵ La Comisión de Relaciones Internas tiene 11 miembros, como lo estipula el Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas de 2001 trabajadores. Sus funciones, según el art.73, son:

- Velar por el cumplimiento del presente convenio.
- Contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la empresa facilitará un lugar adecuado, para que la representación gremial se reúna.
- Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplina.
- No tomar decisiones de carácter individual de ninguna circunstancia.
- Presentar a la Dirección del Establecimiento o a la persona que ésta designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.
- Elevar al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la Dirección.

La entrevista me permitió pasar de la descripción a un contacto vivencial con los efectos de los ritmos del trabajo sobre las trabajadoras. Asimismo, se hicieron referencias a los reclamos, su sentido y los logros obtenidos.

Siendo conciente de que los/as trabajadores/as son seres en situación y que cada aspecto analizado está relacionado con la totalidad, separé algunos temas y problemas para tratarlos en particular.

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

- Línea Express: 45 golpes⁶ por minuto. La Empresa Nabisco aumentó el golpe, al incorporar dos máquinas nuevas. Antiguamente eran 30 golpes por minuto.
- Línea Club Social: 200 golpes por minuto.
- Línea Chocolate (Rodhesia, Tita, etc.): 120 golpes por minuto.

¿Cuál es la diferencia con la sección Elaboración?

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

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

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

¿Cuáles son las repercusiones en las trabajadoras?

“Salen cansadas, salen muertas, como dicen ellas: ‘estoy hecha bolsa, me duele la cintura, la espalda, las piernas’...”, comenta María Rosario. Y agrega que no se implementa ningún tipo de ejercicio para los dolores de espalda, de cintura y de piernas.

⁶ “Golpes” es igual a “paquetes”.

Las operarias suelen tomar calmantes. El médico de la empresa da un solo remedio para todos los dolores.

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

“Las colocadoras tienen que levantar 5 ó 6 guías de galletitas en una mesa. La mesa trae 24 guías y cada trabajadora tiene que levantar el número indicado. Cada guía se coloca en la máquina. Lo que cuesta es ‘aguantar el ritmo’: te dan puntadas en la espalda, parece que te van a clavar dos agujas, parece que te vas a desmayar. Algunas compañeras dicen ‘me caigo arriba de la mesa’ y ‘me caigo tirada’, cuando salimos a las 14 horas. Algunas se van a dormir, porque no aguantan, pero las que están más jodidas son las que tienen hijos, la casa, lavar la ropa, cocinar. Hay que llenar la máquina para que no vaya vacía. El ritmo hay que cumplirlo, no existen posibilidades de modificación”, afirma María Rosario.

Salud y trabajo

La entrevistada hizo referencia a las condiciones de trabajo en las cuales se desarrolla el proceso de trabajo: relaciones de producción, formas institucionales, modos de organización. Estas condiciones explican el impacto sobre las trabajadoras de la carga de trabajo, las enfermedades ligadas a éste, los ritmos, la doble jornada laboral, los obstáculos para acceder a la *categoría de operario calificado* y la relación con sus compañeros.

Según Neffa, la carga de trabajo es “el conjunto de repercusiones de las exigencias del puesto caracterizado por una tarea o trabajo prescripto”⁷. En el caso de las trabajadoras de la Empresa Terrabusi, éstas son obligadas a realizar un esfuerzo de adaptación y de resistencia ante los factores de riesgo, para evitar daños. Su organismo está tan comprometido como sus dimensiones psíquicas y mentales.

Podemos apreciar que en el proceso de trabajo está comprometido el organismo que pertenece a un sujeto que es una unidad bio-psico-social, el cual, por efecto de la carga de trabajo, padece enfermedades que surgen en ese ámbito.

⁷ Neffa, Julio César. *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?* Editorial Humanitas.

¿Se pierde la salud trabajando para ganarse la vida?⁸: ésta es una pregunta pertinente que se formuló el Dr. Neffa y es válida para el período que nos ocupa. Es cierto que se trata de un tema controvertido, pues tiene implicancias de distinto tipo: salud, salariales (reconocidas, olvidadas, negadas), repercusiones económicas que afectan a los empresarios (costos de prevención y de reparación) y que acarrearán conflictos sociales.

El trabajo en ambientes con altas temperaturas

Éste es otro de los problemas que afectan a las/os trabajadoras/as de la empresa. Dada la importancia del tema, expondré algunas consideraciones que se hacen en un documento de la OIT⁹.

Intercambios térmicos: “el cuerpo humano intercambia calor con su entorno por distintas vías: conducción¹⁰, a través de las superficies en contacto con él, convección¹¹ y evaporación¹², con el aire del ambiente, y radiación¹³, con las superficies vecinas (...)”.

Existen normas internacionales que describen cada uno de los aspectos e indican cómo operar frente a cada situación. Estas normas no resuelven todos los problemas que se presentan pero son un aporte para prevenir el **estrés por calor**.

¿Cuándo se produce este estrés? “Cuando el entorno de una persona (temperatura del aire, temperatura radiante, humedad y velocidad del aire), su ropa y su actividad interactúan para producir una tendencia a que la temperatura corporal aumente. El sistema de regulación térmica del organismo responde para aumentar pérdida de calor. Tal respuesta puede ser poderosa y eficaz, pero puede también producir un estrés en el organismo que origine molestias, enfermedades o incluso la muerte. Por tanto, es importante evaluar los ambientes calurosos para garantizar la salud y la seguridad de los tra-

⁸ Escobar, Nora; Neffa, Julio César y Vera Pintos, Víctor. *Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida?*, PIETTE-CONICET –Asociación Trabajo y Sociedad, 1997.

⁹ *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Vol. 2, OIT.

¹⁰ La conducción es la transmisión de calor entre dos sólidos que están en contacto. Los intercambios se producen entre la piel y la ropa, el calzado, los puntos de presión (asiento, asas), herramientas, etc.

¹¹ La convección consiste en la transferencia de calor entre la piel y el aire circundante.

¹² Sobre todas las superficies húmedas existe una capa de aire saturado con vapor de agua. Si la atmósfera no está saturada, el vapor se difunde desde esta capa a la atmósfera.

¹³ Todos los cuerpos emiten radiación electromagnética, cuya intensidad depende de su temperatura absoluta.

bajadores. (...) en general, los mecanismos del estrés por calor se conocen bien y las prácticas de trabajo para ambientes cálidos están bien establecidas. Entre ellas se incluyen: conocimiento de los signos de advertencia de estrés por calor, programas de aclimatación y rehidratación. No obstante, el gran número de accidentes que siguen produciéndose sugiere la necesidad de repasar estos conocimientos”.

¿Qué es la salud?

Para el Dr. C. Rodríguez¹⁴, “el proceso salud-enfermedad es un proceso incesante, cuya idea esencial reside en su carácter histórico y social. Es a partir de las relaciones de producción que se establecen las de distribución y los hombres en su salud están expresando las relaciones sociales en que están inmersos”.

Existen enfermedades ligadas al trabajo, como es el caso que nos ocupa. Pero no existe un agente de riesgo que produce los dolores que relatan las trabajadoras.

Por este motivo, el Dr. Rodríguez polemiza con el concepto de “enfermedad profesional”: “las enfermedades profesionales son aquéllas causadas directa y exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente de trabajo. El concepto de enfermedad profesional es un concepto meramente legislativo¹⁵, es decir, existente para señalar aquellas enfermedades para las cuales, en los distintos regímenes de seguridad social, se contemplan acciones indemnizatorias.

“El concepto de enfermedad profesional es reduccionista y deja de lado a gran número de enfermedades que, aún no siendo exclusivas de tal o cual agente de riesgo laboral, se distribuyen con especial predilección en ciertos núcleos de trabajadores. Estas enfermedades, que son inespecíficas, no reconocen un solo agente causal, son aquéllas que denominamos como vinculadas o relacionadas al trabajo”.

Puntualizaremos varias situaciones que se dan en la Empresa Terrabusi y que fueron estudiadas con relación al trabajo¹⁶:

- **Trabajo nocturno:** existen muchas razones para creer que el trabajo nocturno, o por turnos rotativos, perjudica el funcionamiento de las vías

¹⁴ Rodríguez, Carlos. *Salud y trabajo* (Apunte).

¹⁵ En nuestro país se aprobó la Ley N° 24.557 de Riesgos de Trabajo en el año 1995. En cumplimiento de los artículos 6°, inciso 2, y 40, inciso 2, apartado b), y por Resoluciones del MTSS, el comité consultivo permanente aprobó, el 8/2/96, el listado de enfermedades profesionales.

¹⁶ *El cuerpo humano trabajando*. Publicación sueca, traducida y publicada por el CEIL-CONICET, 1989.

digestivas. Y esto se debe sin dudas en parte al hecho de que se han modificado los hábitos alimenticios. Los malestares son debidos probablemente a un ritmo digestivo que no está de acuerdo con el ritmo del sueño. Los períodos de alimentación y de sueño entran en conflicto con el ritmo circadiano, o con lo que se denomina el “reloj biológico”.

- **Trabajar paradas/os:** las tareas profesionales que exigen estar de pie de manera prolongada pueden favorecer la aparición de várices. Se genera un problema circulatorio, pues la sangre circula muy lentamente hacia arriba.

- **Fatiga:** se ha comprobado que como resultado de la duración y configuración del tiempo de trabajo, se ha incrementado la fatiga. Asimismo, se han disminuido las pausas para poder recuperarse de la misma. La fatiga es consecuencia de la intensificación del trabajo.

- **Combinación de movimientos:** una vieja regla de la Ergonomía dice que no se debe combinar jamás un trabajo duro con un trabajo de precisión. Sin embargo, decenas de miles de mujeres deben infringir esa regla varias veces por día haciendo un trabajo rápido en las cadenas de montajes, utilizando las pantallas video–terminales y haciendo diversas tareas de inspección. Este tipo de tareas impone un importante trabajo estático de los brazos, al mismo tiempo que exige movimientos pequeños y precisos.

- **Trabajo monótono:** un trabajo monótono puede también implicar una carga estática de nivel aceptable, pero sin embargo puede ser dañino. Esto es así porque ese género de trabajo requiere constantemente la intervención de un mismo manójo de fibras musculares. Las fibras sufren una sobrecarga de trabajo y esto puede acarrear lesiones.

- **Dolor de espalda:** todos los movimientos de inclinación y de rotación implican riesgos para la espalda, sobre todo si se combinan con el esfuerzo para levantar cargas pesadas. Los discos situados entre las vértebras son entonces las primeras estructuras que se verán lesionadas. Las posturas

que implican torsiones llevan consigo desequilibrios que pueden ser la causa de una dislocación de los discos. El trapecio, que es un músculo grueso y plano situado en la parte superior de la espalda y del cuello, y está ligado a la clavícula y al homóplato, sirve para levantar el hombro y para tirar el homóplato hacia la columna. Este músculo es muy fuerte y de él depende todo el brazo. Un dolor en el trapecio que fuera la resultante de una sobrecarga de trabajo desaparecerá después de un cierto tiempo de reposo. Por el contrario, el dolor es un signo de advertencia y otros músculos cercanos al trapecio, como el supra-espinal¹⁷, pueden también haber estado sometidos a una sobrecarga.

Con respecto a la seguridad, observamos que en la planta estudiada no existe suficiente protección para evitar accidentes. En estos últimos años hubo un muerto y varios operarios se accidentaron, quedando afectadas sus manos. La empresa alega falta de presupuesto para revertir la situación. En esto está también implicada la ART¹⁸, pues no cumple con lo estipulado en el artículo 31 de la Ley de Riesgo de Trabajo, donde se explicitan los derechos, deberes y prohibiciones que tienen las ART, los empleadores y los trabajadores.

Por otra parte, a partir de los relatos de María Rosario, podemos constatar que en la Empresa Terrabusi no se han incorporado los aportes de la Ergonomía.

La Ergonomía es una ciencia aplicada e interdisciplinaria, que investiga al hombre en relación con el trabajo. Su objetivo es crear y mantener sistemas laborales que:

- permitan al trabajador ejecutar sus tareas sin perjuicios para la salud;
- utilizar y desarrollar sus aptitudes y conocimientos;
- integrar grupos marginales (minusválidos);
- aumentar la productividad humana.

¹⁷ Supra-espinal es un músculo que va desde la parte superior del hombro hasta la parte superior del brazo. Es uno de los músculos que se ponen en juego para levantar los brazos. Está compuesto por un largo tendón, que fácilmente puede carecer de elementos nutritivos cuando ha sido sometido a un trabajo estático prolongado. El resultado puede ser una inflamación u otras lesiones, incluso puede romperse el tendón.

¹⁸ La empresa trabaja con la ART *Mapfre*. Ante nuestro pedido de información estadística sobre siniestros, se han negado, alegando confidencialidad de los datos.

¿Es posible prevenir los perjuicios en la salud?

El Dr. Neffa señala que “el reconocimiento de las capacidades humanas para resistir y adaptarse no hace sino reforzar la idea de que, si bien la salud está directamente condicionada por el trabajo, no existe un fatalismo en cuanto a las consecuencias negativas que el proceso de trabajo acarree inevitablemente a los trabajadores. En esto tampoco hay un determinismo económico o tecnológico. La actividad de prevención es siempre posible y no consiste solamente en el uso de los equipos de protección individual: debe en primer lugar procurar aislar a los trabajadores respecto del riesgo, limitar sus efectos nocivos teniendo como objetivo final eliminar el riesgo en su misma fuente”.

¿Prevenir los riesgos o establecer en forma arbitrada, negociada individual o colectivamente, una compensación monetaria?

Escoger este último criterio implicaría tornar a la salud en “una simple mercancía y aceptar de alguna manera su venta parcial a mayor precio, según la situación del mercado de trabajo y la capacidad de negociación de los interesados”.

¿Cómo se presentan los riesgos de trabajo?

Teniendo en cuenta que “el trabajo es una realidad compleja y multidimensional, los riesgos ocupacionales se presentan en el proceso de trabajo de manera conjunta, a modo de racimo y no de manera separada. Además, dentro del establecimiento y en el medio ambiente de cada puesto de trabajo, los riesgos interactúan entre sí de manera sinérgica y combinada, pudiendo anularse mutuamente; pero lo que ocurre más frecuentemente es que se adicionan o se potencian. La carga global de trabajo efectivamente soportada por los trabajadores es mayor que la suma de los riesgos provocados individualmente por cada uno de ellos. Por lo tanto, el análisis consecutivo de cada riesgo individual no basta, pues no da una idea exacta de la realidad multifacética de la situación y subvalúa la gravedad de los mismos. Se impone la necesidad de adoptar una concepción sistémica”.

A diferencia de las sugerencias a tener en cuenta para el abordaje de los trastornos de salud en el ámbito laboral, el modo de vida es el que no es considerado por el profesional de la Empresa Terrabusi cuando medica a todos con el mismo remedio.

¿Es posible alterar el ritmo de trabajo?

Nuestra entrevistada dijo *no*¹⁹. Partiendo de la relación de dependencia en que se encuentran los operarios/as, por un lado, y el amparo que tiene la empresa a través de la *facultad de organización*²⁰, *dirección*²¹ y *modificación de la forma y modalidad de trabajo*²², las alteraciones del ritmo de trabajo requieren un acuerdo de partes. Y, efectivamente, este acuerdo, por ahora, no existe.

La Ley de Convenio de Trabajo señala que los cambios no tienen que ser *irrazonables*. Si por razonabilidad entendemos “que guarda justa medida con el fin que se persigue”, nos preguntamos: ¿cuál es la *razonabilidad* de estos ritmos de trabajo?

¿Cuál es la *razonabilidad* de una carga de trabajo que produce trastornos de distinto tipo?

La relación jurídica²³ marca el límite de lo lícito y es explícito que la “actividad productiva y creadora del hombre en sí”²⁴ está subordinada al fin económico.

La carga global y el ritmo impuesto por la dirección de la empresa

En un trabajo de tipo académico²⁵ se analiza el tema marcando una distinción entre *intensidad del trabajo* y *ritmo de trabajo*: “La primera (intensidad) se establecería en función de la disminución de tiempos muertos durante la jornada de trabajo, es decir, análogo al concepto de energía gastada durante la jornada de trabajo; el segundo (ritmo)

¹⁹ Aunque durante la década del ‘90 la Comisión Interna ha realizado reclamos por la disminución del ritmo de trabajo.

²⁰ Art. 64: “El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento”. L.C.T.

²¹ Art. 65: “Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”. L.C.T.

²² “El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador”. L.C.T.

²³ Art. 22: “Habrà relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”. L.C.T.

²⁴ Art. 4, L.C.T.

²⁵ *Las condiciones y medio de trabajo*, Cap. 3, OIT-ACDI.

se determinaría en función de la cantidad de gestos operatorios por unidad de tiempo, durante la realización de la tarea (...). De las entrevistas a sindicalistas que contiene el texto, surge que éstos “valoran esta distinción a los fines de realizar negociaciones, lo cual implica, para el sindicato, hacer en torno de ambos fenómenos una negociación distinta (...) Resulta interesante rescatar la percepción de los entrevistados sobre las búsquedas más inmediatas de productividad en las empresas a través de una mayor intensidad del trabajo vía restricción de la pausas”.

Esta lógica sólo tiene en cuenta los beneficios de la empresa y trata como “cosa” al que ejecuta el trabajo, desgajando la intensidad o el ritmo de la persona.

Otro aspecto que emerge de la conversación con María Rosario es la *otra jornada* que realizan la mayoría de las mujeres, que es la tarea doméstica, tarea que no es remunerada. De ahí que subsiste un viejo problema de la mujer: la doble explotación, por ser trabajadora y por ser mujer.

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

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

Factores que explican la segregación ocupacional

Sobre este tema, Katherine Terrel²⁶, en su artículo “Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres”, señala que “la distribución de las mujeres en las distintas categorías ocupacionales es una determinante importante de la disparidad salarial en función del sexo, porque la concentración de mujeres en un número limi-

²⁶ Profesora auxiliar de Economía en la Graduate School of Public and International affairs, de la Universidad de Pittsburgh. Trabajo publicado en la *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 112, N°1, 1993.

tado de categorías contribuye a rebajar los salarios en ellas. (...) ¿A qué se debe esa pauta de segregación ocupacional y qué factores tienen que tomar en consideración los responsables políticos con objeto de cambiarla? Para poder contestar esta pregunta, es preciso tener presentes los costos y los beneficios, considerándolos desde los puntos de vista de los trabajadores y de los empleadores, o sea, en las vertientes de la oferta y la demanda del mercado. (...) Desde la oferta al intentar indagar las causas de que los salarios femeninos sean más bajos, y de la desigualdad de su distribución entre las ocupaciones, se parte a menudo del principio de que los costos de oportunidad de las tareas caseras tienden a limitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como el volumen de capital humano (instrucción) que invierten con esos fines. Se afirma esencialmente que pensando en la maternidad y en la crianza de los hijos, las mujeres invierten menos educación y escogen ocupaciones compatibles con tales cometidos, esto es, que no las obliguen a trabajar horas extraordinarias, a viajar, a dedicar mucho tiempo a la formación, etc., o que sancionen su poco apego al trabajo. (...) desde el punto de vista de la demanda, la concentración de las mujeres en unas pocas ocupaciones significa que su curva de oferta de trabajo en esas categorías se inclina hacia la derecha más de lo normal. Al aumentar la oferta de mano de obra en esas categorías es normal encontrar empleadores que ofrezcan salarios más bajos, ya sea a los hombres y a las mujeres, en cuyo caso no habrá una discriminación manifiesta en función del sexo, o bien únicamente a las mujeres, lo cual sí constituirá una discriminación. Será preciso indagar entonces si los empleadores, por el motivo que sea, tienden a colocar a las mujeres en ciertas ocupaciones, provocando con ello un fenómeno de ‘hacinamiento’. (...) Los empleadores aseguran que el embarazo, el alumbramiento y la crianza de los hijos pequeños implican varios costos directos e indirectos para ellos. Son renuentes a contratar mujeres por considerar que son menos productivas durante el embarazo; no quieren afrontar el problema de tener que sustituirlas durante la licencia por maternidad, para evitar discontinuidades; temen que las mujeres no vuelvan a trabajar después de dar a luz, etc. Además de los costos derivados de una productividad más baja, hay también costos monetarios, impuestos habitualmente por el Estado en forma de una legislación laboral de carácter protector”.

¿Qué dicen los compañeros sobre esta división del trabajo?

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

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

En sus respuestas al cuestionario que les envié, muchos varones dejaron en claro que consideran que las mujeres deben acceder a la categoría de *oficial calificado* y *ganar el mismo salario*.

¿Por qué piensan así los hombres?

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

En esta línea de pensamiento encontramos a un empresario que expresó que, según su sentir, “la mujer no está dotada, en razón de su constitución, para soportar la dureza y las exigencias físicas de los empleos técnicos”²⁷. Ello no le impidió reconocer que las mujeres que ocupaban puestos técnicos se desempeñaban tan bien como sus colegas masculinos en menesteres comparables.

Algunas cuestiones históricas que merecen una reflexión

¿Qué aprendimos?

“Las niñas juegan ‘a la mamá’ y los niños ‘a los oficios’, en el picnic ellas preparan una rica ensalada mientras ellos juntan ramitas para hacer fuego, ellas acunan a

²⁷ Leigh-Doyle. “Aumentar la participación de la mujer en la esfera científico-técnica”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 110, N° 4, 1991.

sus muñecas y ellos fabrican un barrilete y así, jugando, jugando, llegan a ser grandes. (...) El trabajo es, para ellas, la dolorosa respuesta a la extrema necesidad, para ellos es un derecho”²⁸. Así rezaban los libros de lectura durante muchas décadas en nuestro país.

¿De dónde surgieron estas ideas? ¿Cuál es la base material? ¿Cuáles son los sustentos legales?

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

Los calificativos que se les adjudicaban a las mujeres eran encubridores de la negativa para su acceso a las actividades laborales, gremiales y políticas.

Tanto la mujer que trabajaba fuera del ámbito doméstico como la que se dedicaba a la política eran mal vistas; en ambos casos, se trataba de algo antitético e incompatible con su función maternal o social. Es así que se fue forjando una cultura política masculina.

La mayor presencia en el ámbito laboral produjo en la mujer un desarrollo como persona así como también se registró un desarrollo en su práctica gremial y política. Apareció para ella la posibilidad de ser considerada un sujeto portador de derechos o con capacidad de reclamarlos. Desde ya que no fue ni es una experiencia generalizada. Está llena de conflictos, pues las obligaciones del ámbito doméstico tironean permanentemente. El contexto general influye para que la participación la mujer sea más o menos activa.

No se trata sólo de una cuestión de roles distintos. La legislación instituyó la dependencia de la mujer respecto del hombre y consignó el “temor reverencial” que ésta le

²⁸ Citado por Catalina Vainerman y Rebecha B. de Raijman en *La división sexual del trabajo en los libros de lectura de la escuela primaria argentina: un caso de inmutabilidad secular*, Cuadernos de CENEP N°32, mayo de 1984.

debía. Las primeras modificaciones tuvieron que ver con control del patrimonio²⁹. De ahí que se producen modificaciones que tienen que ver con la herencia del hombre y de la mujer.

Los principios de igualdad entre el hombre y la mujer, aunque no cuestionaban los roles masculinos y femeninos, comenzaron con la Constitución de 1949. Ésta contemplaba a las familias trabajadoras.

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

El derecho de “ser elegida”, jurídicamente existente desde la sanción de la Ley 13.010, adoleció de dificultades de aplicación en el posterior- y discontinuo- ejercicio de la política en democracia. La situación de igualdad jurídica entre géneros no desencadenó mecánicamente una situación de igualdad fáctica de representantes en las legislaturas, por lo que en 1991 se acordó la sanción de la Ley 24.012, estableciéndose una base mínima de participación femenina en las listas por los cargos electivos.

Es de destacar que, en la **década del ‘90 del siglo XX**, los discursos parlamentarios albergaban atributos sobre la mujer como: “abnegada”, “madre”, “maestra”, “débil”, “justa”, “transparente”, “incorruptible”, “pacifista”, “mártir”, “concreta” o “bella”.

La igualdad de oportunidades para acceder a cargos electivos y partidarios adquirió, a partir de 1994, rango constitucional³⁰.

Los derechos sociales y políticos de la mujer se dieron en un contexto económico.

²⁹ “(...) La palabra ‘matrimonio’ etimológicamente viene de *matris-munus*: deber de la madre. Pareciera entonces que es sólo la mujer la que tiene la carga del matrimonio, y el hombre sirve para el patrimonio, es decir, para allegar los fondos que la mujer necesita para cumplir aquel deber. Y esto no es así (...): expresado por el Dr. Antonio Cafiero, D.S.C.D. 1986, Tomo V, pág. 3778.

³⁰ Artículo 37 de la Constitución Nacional: “La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral”.

- Según el tercer censo de población (1914), formaba parte de la población trabajadora el 21%, es decir, una de cada cinco mujeres trabajaban.
- Según el censo de 1947, la población de la Argentina alcanzaba a casi 16 millones, poco menos de la mitad de los cuales eran mujeres. Algo más de 6 millones eran económicamente activos, de ellos, sólo un millón y cuarto, es decir, alrededor del 20 por ciento, eran mujeres.
- Las mujeres acceden más a la educación y restringen más en número de hijos.
- Entre mediados del siglo y 1970, la estructura del empleo (masculino y femenino) se modifica sustancialmente. Entre los varones, se produce un marcado desplazamiento del sector primario al secundario, y entre las mujeres, uno del secundario (y en especial del sector industrial) al terciario, sobre todo al de los servicios.

Otros cambios

Se han observado cambios en las estrategias familiares de los sectores populares de Buenos Aires, cambios intergeneracionales y diferencias en los valores de varones y de mujeres, en cuanto a la percepción de la “naturalidad del rol doméstico”. Los cambios señalados se agregan a otros que sin duda indican modificaciones en la concepción de la familia y de los roles de sus integrantes: cambios en las pautas de alimentación, en el mayor consumo de alimentos semipreparados, en la mayor frecuencia del almuerzo en el lugar de trabajo en vez de alrededor de la mesa familiar, cambios en las pautas de limpieza, etc. Entre tantos, uno que conviene individualizar por su significación como indicador de cambios en la estructura familiar y en la definición del rol femenino, es el uso de los servicios de guarderías y de jardines de infantes: la matriculación de alumnos en el nivel preprimario pasó de 32.745 en 1950, a 229.029 en 1970 y 404.500 en 1976.

¿Cuáles son los atributos que caracterizan a la mayoría de las mujeres y los varones en los libros de texto en circulación en los años '70? Son bien diferentes entre sí. Como a principios y a mediados del siglo, “a las mujeres, sean niñas o adultas, las ador-

nan la dulzura, la ternura, la delicadeza, la bondad, la belleza y la simpatía. La coquetería, la intuición, la prolijidad y la limpieza son rasgos típicamente femeninos, tanto como la afectividad, la emotividad y la pasividad. Los varones oponen a estos rasgos la brusquedad, la fortaleza, la valentía, acompañados por la iniciativa, la creatividad, la curiosidad, la perseverancia, la laboriosidad y la permanente actividad”.

La justificación de este contenido la encontramos en la necesidad de socializar a los niños en las mismas ideas. Estas ideas se van convirtiendo en dominantes.

Desigual salario por igual tarea

Menos salario por más tarea

“Toda la vida fue así”³¹, afirma María Rosario. Y luego explica: “Desde hace dos años, toman técnicos electromecánicos que realizan la tarea de maquinistas. Les asignan la categoría de *oficial calificado*. La categoría se la dan por el título. Ganamos menos en el sentido que hay maquinistas varones, tanto en la sección de Elaboración como de Envasamiento, a los que les pagan \$ 2,10 la hora. Acceden a la categoría de *oficial calificado* cuando las mujeres, por la misma tarea, llegan a *medio oficial*”. Como ya ha sido señalado anteriormente, las tareas que tienen menor calificación son remuneradas con salarios más bajos, y en estas tareas están concentradas la mayoría de las mujeres.

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

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

³¹ En la Edad Media se hacía referencia a la *competencia femenina* y se la consideraba como una de las causas de la disminución de los salarios. A principios del siglo XIX, el Dr. Graspin describe así la condición obrera: “al obrero nada se le da a cambio de su trabajo; para él, vivir es no morir. Su salario es insuficiente. Su alimentación está compuesta por pan y papas. Su promedio de vida es inferior al de otras clases de la población. La duración de la jornada de trabajo es siempre, por término medio, de 15 horas. Aparece el trabajo de los niños (...). También las mujeres son empleadas en gran cantidad”. Barret, F. *Historia del trabajo*, Buenos Aires, EUDEBA, Segunda edición, abril de 1963.

2. El Art. 46: “Los cambios de puestos de empleados/as se registrarán de acuerdo a las siguientes cláusulas:

a) Los ascensos de categorías serán por orden de mérito y antigüedad, debiendo notificarse por escrito al interesado.

b) El empleador hará los cambios de sección o puestos que sean necesarios en cada caso, así como también los nombramientos que crea conveniente, teniendo en cuenta lo que establece la cláusula a), pudiendo el interesado recurrir por esos cambios ante la Comisión Interna o de Relaciones Gremiales del Establecimiento”.

Asimismo, se contradice el Artículo 172 de la L.C.T.³²: “La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones autorizadas ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor”.

El monto del salario que perciben las mujeres aparece en primer lugar como un problema pues es el medio para satisfacer las necesidades vitales para su reproducción. Este aspecto se ve agudizado por el hecho de que muchas son jefas de hogar.

Estas diferencias entre el trabajo vivo femenino y el masculino se dan sobre la base de que el salario “supone siempre por naturaleza la entrega por el obrero de una cierta cantidad de trabajo no retribuido y el aumento de salario sólo supone, en el mejor

³² El artículo pertenece al TÍTULO VII. TRABAJO DE MUJERES. Capítulo I. Disposiciones generales. Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. El Dr. Fernández Madrid y la Dra. Caubet agregan el siguiente comentario: “Se afirma un principio de exclusión de trato discriminatorio ya contenido por los arts. 14 bis C.N., 17 y 81 de la L.C.T., por Ley 23.592, por la Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (art. 75, inc. 22, C.N.), a lo que se agrega el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor”. *Leyes fundamentales del trabajo*, Editorial Universidad, 1999.

de los casos, la reducción cuantitativa del trabajo no retribuido que viene obligado a entregar el obrero”³³.

La igualdad de salario por igual trabajo es un logro innegable en la historia laboral de las mujeres. Sin embargo, en la Empresa Terrabusi, la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres está a la vista aunque no es reconocida. Existe cierta negación del problema.

Jardín Maternal

En la experiencia internacional se observa que existe una relación entre la extensión de la jornada escolar y el tipo de jornada laboral de la mujer (tiempo parcial o total), y entre la proporción de niños que van a una guardería y la de madres que tienen un trabajo remunerado.

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

La firma Nabisco implementó otro sistema tomando maestras jardineras. También hubo reclamos a la Directora, porque faltaba más atención personal a los niños. Ante esta situación, la Empresa quiso cerrar el Jardín Maternal. Hubo una movilización muy grande para que siga abierto y por mejor atención. El argumento para el cierre era el ajuste.

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

Con respecto a este tema, considero pertinente citar el Art. 63 del Convenio Colectivo de Trabajo, el cual establece que: “Los empleadores que conforme a la legislación vigente se encuentren obligados a tener guardería en su establecimiento, podrán sustituir con el pago a la trabajadora de una compensación monetaria, previa conformidad de esta última. Esta compensación está destinada a pagar el costo mensual de una guardería externa y el empleador podrá requerir a la beneficiaria la presentación del comprobante de pago de la misma. El importe de esta compensación será convenido entre el empleador y la trabajadora y le será abonado desde el día en que la misma se reincorpore a sus tareas luego de la licencia por maternidad y por el período estipulado

³³ Marx, Carlos. *El Capital*, Tomo I, Capítulo XXIII: “La ley general de la acumulación capitalista”, Editorial Cartago.

legalmente. Se deja establecido el carácter no remunerativo de la compensación monetaria fijada en este artículo”.

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

Las tareas y el perfil requerido por los empresarios

Los rótulos de “eficientes”, “habilidosas”, “veloces” y “cuidadosas” son los rasgos adjudicados a las mujeres, como perfil necesario, para incorporarse a esta sección. Así se expresó un ex miembro de la Comisión de Relaciones Laborales³⁴ de la Empresa Terrabusi.

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

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

Algunos sindicalistas vislumbran la rotación de tareas como el camino para sortear el obstáculo para acceder a un puesto de mayor jerarquía.

¿Los empresarios se resignarán a perder mano de obra que, según su punto de vista, es la más apta para la sección Envasamiento? ¿Los trabajadores se resignarán a perder las retribuciones mayores, accediendo a la “rotación de tareas”?

Las tareas repetitivas, la perspectiva laboral y la carga psíquica

¿Qué incidencia tiene esta situación en el futuro laboral? “Muchos obreros varones observan que su calificación aumenta con la edad; es que la experiencia se les reconoce y también es reconocida como importante para la empresa. Por el contrario, dado que la calificación femenina se asocia sólo con la destreza y la rapidez, que decre-

³⁴ Sr. Mario Lauro.

cen con la edad, no es sorprendente que el aumento de edad se acompañe frecuentemente con la descalificación”³⁵.

El perfil requerido para las/os trabajadoras/es de la empresa Terrabusi es la aprobación del nivel secundario, diferenciándose de décadas anteriores, en donde exigían la finalización del ciclo primario.

En la década del ‘90 apareció como nuevo un tema viejo: la relación entre nivel educativo y competencias laborales.

Las trabajadoras ingresan a la empresa no sólo con conocimientos adquiridos en el ámbito escolar, sino con un conjunto de saberes adquiridos en la distintas prácticas sociales donde fueron modeladas para ser “habilidosas” y “cuidadasas”, que las faculta para realizar tareas delicadas, repetitivas y monótonas. Asimismo, los varones fueron modelados para el ejercicio de determinados oficios, con la convicción de que las mujeres no los pueden aprender. En este sentido, se argumenta que las capacidades no son socialmente neutrales. También se ha denominado a estos saberes adquiridos, “saberes tácitos”, concibiéndolos como aquello que “se aprende a través de la experiencia individual, normalmente es específico de una situación y difícil de articular en un lenguaje explícito y formalizado.”

CONCLUSIONES

Relaciones laborales

Dos lógicas se contraponen en las relaciones laborales: una es la de la empresa y otra la de los trabajadores. Aunque impera la filosofía de la concertación de las clases sociales, los conflictos son permanentes. A veces se hacen manifiestos y otras permanecen latentes.

El hambre de los miembros de una familia no espera y es por eso que éstos pelean por la subsistencia, y cuando el cuerpo no aguanta dicen “basta” frente a la intensidad de los ritmos de trabajo.

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

³⁵ “Las empresas se sensibilizan cada vez más con el problema de la pérdida de saberes técnicos, acarreada por la partida de los obreros más viejos mientras que las proyecciones demográficas incitan a tener mayor prudencia”: cf. “Envejecer en la empresa”, en *Le Monde*, sup. 7/11/90. Citado por Helena Hirata

El mercado desregulado de la década del '90 del siglo XX ha agudizado las condiciones de vida de millones de argentinos ocupados y desocupados.

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

Los daños a la salud provocados por las condiciones de trabajo requieren por parte de los empresarios una revisión de la "razonabilidad" de las tareas y la incorporación de algunos principios ergonómicos: "Los seres humanos no tienen que adaptarse siempre a su medio ambiente, sino que es el medio ambiente el que debe adaptarse a ellos. Es necesario, en suma, adaptar el 'zapato' al 'pie'. O como lo estipula la ley sueca sobre el medio ambiente de trabajo: las condiciones de trabajo deben ser adaptadas a las necesidades físicas y mentales de los seres humanos"³⁶.

Discriminación

Los derechos civiles, laborales y políticos de las mujeres fueron ganados durante el siglo XX.

Existían motivos explícitos e implícitos para inhibir a la mujer en su participación en la actividad pública. "Los fundamentos del motivo de la exclusión de la mitad de la población del ejercicio de los derechos políticos estaban presentes en las concepciones sociales predominantes en la época, pero no en sus normas legales. A partir de una convención del lenguaje, aquella que entiende que los 'hombres' son varones y mujeres, creció un malentendido histórico al servicio de una concepción discriminatoria de la mujer. La ambigüedad de las leyes sustentada en un implícito discursivo permitió que hasta 1947 las mujeres permanecieran ausentes de las decisiones públicas. Esta situación queda evidenciada, asimismo, en los argumentos expuestos públicamente por legisladores y políticos en debates parlamentarios o en declaraciones públicas. Pero también son elocuentes los silencios producidos por normas demasiado generales, que favorecieron lecturas equívocas y ampararon los prejuicios más diversos"³⁷. En otras palabras, las leyes reflejaban la exclusión de la mujer.

³⁶ *El cuerpo humano trabajando*; op. cit.

³⁷ *Estudios e investigaciones*, Dirección de Información Parlamentaria, diciembre de 1996.

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

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

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

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

Década del ‘90 del siglo XX

Existe discordancia entre los enunciados de “igual trabajo por igual salario”, del Convenio Colectivo de Trabajo, la Ley de Contrato de Trabajo y las Convenciones Internacionales a las cuales nuestro país ha adherido, y el *trabajo de la vida cotidiana*.

Las relaciones género-clase palpitan diariamente. Los roles instituidos para la mujer y el varón no se han modificado suficientemente para que desaparezca esta contradicción en el seno del campo laboral.

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

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

Los compañeros se oponen a la revisión de esta política patronal, pues temen ser desplazados de sus puestos de trabajo y, asimismo, se niegan a profundizar la discusión de estas relaciones de género. No existe disponibilidad suficiente para el cuestionamiento

to de roles adjudicados y asumidos por siglos. Los cambios en las representaciones de hombres y mujeres no acompañan mecánicamente los cambios numéricos y legislativos de la inserción laboral de la mujer. Existen otros factores e intereses que los obstaculizan.

La exigencia de la doble jornada laboral³⁸ y la falta de infraestructura social para que la mayoría de la población aborde la tarea doméstica reafirman la división del trabajo del sistema capitalista.

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

Todas las informaciones recogidas, a nivel internacional y nacional, sobre la situación de la mujer en la industria, convergen en señalar una situación de discriminación salarial y ocupacional.

Finalmente, a la luz de las experiencias narradas por María Rosario, podríamos decir que a las cualidades atribuidas a la mujer de *destreza manual y capacidad para el orden*, hay que agregarle varias más, entre ellas, el *espíritu participativo y combativo*.

³⁸ La doble jornada de trabajo incluye el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado.

BIBLIOGRAFÍA

Catalina Vainerman y Rebecha B. de Raijman en *La división sexual del trabajo en los libros de lectura de la escuela primaria argentina: un caso de inmutabilidad secular*, Cuadernos de CENEP N°32, mayo de 1984.

Convenio Colectivo de la Industria de la alimentación N° 244/94.

El cuerpo humano trabajando. Publicación sueca, traducida y publicada por el CEIL-CONICET, 1989.

Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Vol. 2, OIT.

Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Vol. 2, OIT.

Escobar, Nora; Neffa, Julio César y Vera Pintos, Víctor. *Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida?*, PIETTE-CONICET –Asociación Trabajo y Sociedad, 1997.

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

Leigh-Doyle. “Aumentar la participación de la mujer en la esfera científico-técnica”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 110, N° 4, 1991.

Ley de contrato de Trabajo, N° 20.744, con las reformas de la ley 21.297 (t.o. 1976), según decreto 390/76 y modificaciones posteriores (actualizada al 31/5/96).

Ley de Riegos de Trabajo, N° 24.557 - 1995.

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

Neffa, Julio César. *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?* Editorial Humanitas.

Pastor, Reyna. “Mujeres, género y sociedad”, en *La mitad del País* (Compilación), Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1994

Rojas, Eduardo; Catalano, Ana María; Hernández, Daniel; Rosendo, Ricardo y Sladonga, Mónica. OIT-ACDI- Proyecto regional *Cambio tecnológico y mercado de trabajo. Los sindicatos y la tecnología: cambios técnicos y de organización en las industrias metalmecánicas y de la alimentación en Argentina*, 1995.