

Una aproximación al estudio de las condiciones laborales de las mujeres

Docente: Ester Kandel

- **Objetivos –fundamentos – módulos**
- **Clases**
- **Bibliografía**

Organizado por la Secretaría de Formación de la CTAA

Septiembre-octubre de 2015

Datos personales de Ester Kandel

Magister en Ciencias Sociales del Trabajo – Centro de Estudios Avanzados
UBA

Profesora en Ciencias de la Educación

Psicóloga Social

Autora:

- Tesis: Las relaciones de género en una empresa de la industria de la alimentación en la Argentina en la década de 1990 (caso T.) Octubre de 2003 –web: ceil-conicet
- División sexual del trabajo –ayer y hoy – Una aproximación al tema. Editorial Dunken, 2006
- Ley de trabajo de mujeres y menores – Un siglo de su sanción – La doble opresión: reconocimiento tácito – Editorial Dunken, 2008 –Declarado de Interés parlamentario por la Cámara de Diputados de la Nación el 25 de noviembre de 2009.
- Muestra gráfica: “ley 5291 de trabajo de mujeres y menores” (1906-1924) - Biblioteca digital de la CTA – diciembre de 2013.
- Seminario – Relaciones de género – Hoy – FISYP- 2014
- Artículos publicados en Argenpress y ACTA.

CTA - Seminario

Una aproximación al estudio de las condiciones laborales de las mujeres

Docente: Ester Kandel

Duración: 2 meses

Objetivos:

- a) Conocer los fundamentos de las prácticas discriminatorias hacia las mujeres en los distintos ámbitos laborales en el sistema capitalista.
- b) Analizar las relaciones clase-género en el ámbito laboral.
- c) Conocer las desigualdades encubiertas entre mujeres y varones en la actualidad.
- d) Conocer herramientas para la negociación colectiva (cláusulas de género)

Fundamentos

La inserción laboral de las mujeres durante el siglo XX fue un progreso innegable y un proceso atravesado por las concepciones sobre la maternidad y las tareas domésticas. Varios son los factores que intervinieron en el mismo y merecen estudiarse.

Es un tema complejo pues tiene que ver con el contexto general, con la organización productiva, las relaciones jurídicas en un sistema desigual, como es el sistema capitalista.

La brecha salarial, la segregación ocupacional son constantes en las relaciones laborales de las mujeres, indicando situaciones de discriminación directa e indirecta.

El tema amerita posicionarse desde una perspectiva de género como enfoque teórico para repensar las construcciones sociales y culturales

Módulos

1. División sexual del trabajo

- 1.a concepto
- 1.b relaciones de género: distintas perspectivas
- 1.c el trabajo: definiciones
- 1.d discriminación directa e indirecta en el mercado laboral

2. Condiciones y medio ambiente de trabajo

- 2.a concepción del trabajo: nuevas modalidades de relación salarial
- 2.b Concepto de Condiciones y medio ambiente de trabajo

3.c la carga de trabajo y sus dimensiones

3. La negociación colectiva, un ámbito de discusión de la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres

4.a cláusulas de género

4.b logros y obstáculos

CTA- **Seminario – clase N° 1**

ESTER KANDEL

Una aproximación al estudio de las condiciones laborales de las mujeres

Introducción: En nuestra vida cotidiana nos encontramos con diversas situaciones que afectan a las mujeres dentro y fuera del ámbito laboral. Las manifestaciones multitudinarias en la jornada NI UNA MENOS, dan cuenta de la envergadura del problema.

En el ámbito laboral las diferencias salariales, los puestos de mayor jerarquía, el acoso sexual y la violencia laboral son muchas de las situaciones vividas y que se transformaron en reivindicaciones de distintos gremios. Aunque no lo consideremos en estas clases, hay un sector considerable de la población que participa de los “planes sociales” donde la presencia de mujeres es considerable. Siguiendo las indicaciones del Banco Mundial, estos planes hacen el abordaje de la pobreza.

También nos llegan declaraciones discriminatorias de un científico y que mereció el repudio unánime:

Las integrantes del Foro Interdisciplinario "Mujeres en Ciencia, Tecnología y Sociedad" queremos manifestar nuestro rechazo hacia los dichos del Dr. Tim Hunt, premio Nobel de Medicina 2001, y miembro de la Real Sociedad de Londres para el Avance de la Ciencia Natural, acerca de las mujeres en los ámbitos de investigación científica: “...tres cosas pasan cuando hay mujeres en el laboratorio... Te enamoras de ellas, ellas se enamoran de ti y cuando las criticas, lloran.”

Para abordar el tema que nos ocupa tenemos que partir de una situación que afecta alrededor del 40% de la población, que es el trabajo precario, dentro del siguiente cuadro

Del conjunto de los 31 Aglomerados urbanos de la EPH (26.723.000 personas), para el 2do. semestre de 2014, hay 6.712.000 personas pobres y de ellas 1.489.000 personas son indigentes (Informe de la Junta Interna del INDEC).

De este modo Cyntia Pok, secretaria de formación de CTA analizó el tema:

En particular desde una Central de trabajadores/as, cobran especial relevancia el rol de las mujeres en el proceso de trabajo, en las formas de inserción en el mercado de trabajo y en la sujeción a los determinantes que lo caracterizan tales como la precariedad laboral, la informalidad y las privaciones salariales que esto conlleva.

Hace mucho tiempo que en Argentina la informalidad y la precariedad laboral han dejado de ser una franja marginal del mercado de trabajo para instalarse como rasgo constitutivo del mismo, abarcando a gran parte de la población laboralmente activa.

Este marco es el que abarca a las mujeres, que, al igual que los varones, se ven afectadas por estos determinantes. Como es de esperar, en sociedades no exentas de patriarcalismo, todos los indicadores “negativos” del mercado de trabajo – desocupación, subempleo, etc.- se ven exacerbados en el caso de las mujeres.

Sin embargo, particularmente en períodos de crisis del mercado de trabajo, las estructuras sociodemográficas y los perfiles de la población inserta en la informalidad y en el empleo formal no presentan diferencias drásticas entre sí. Esta característica, combinada con la importante extensión del empleo en la informalidad, ha persistido en el tiempo. La combinación de ambos rasgos estaría ratificando que la informalidad, lejos de ser un reservorio de grupos particulares de población, se habría convertido en un componente estructural de la dinámica general del mercado de trabajo. Operan, globalmente, lo que se ha dado en llamar “los Cuatro Jinetes del Apocalipsis”: la flexibilización, la precarización, la externalización y la intermediación.

Las mujeres se insertan, en la informalidad, a lo largo de toda la estructura de calificaciones, pero ceden terreno a los varones en el nivel de la calificación operativa, recargándose en tareas no calificadas, mientras que permanecen sin dificultad en las pocas tareas técnicas y profesionales del sector, aún a costa de la pérdida del posicionamiento relativo superior en el nivel técnico que presentan, con respecto de los varones, en el conjunto de la inserción productiva.

En cuanto a la división social del trabajo en general, la distribución sectorial permite visualizar ramas de actividad típicamente asociadas, en el ámbito privado, a la informalidad (comercio, servicios, construcción), con un comportamiento diferencial por género y subconjuntos polarizados al interior de los servicios.

Hasta ahora podemos hacer un listado de palabras claves:

- precariedad laboral,
- informalidad
- patriarcado
- calificación operativa

Estos rasgos fueron convalidados con datos aportados por la OIT:

Según las estimaciones de la OIT: Casi la mitad de los trabajadores del país está en la informalidad

ACTA

La informalidad laboral afecta al 46,8% de los trabajadores en la Argentina, y la tasa trepa al 61,6% si se considera sólo el segmento de los jóvenes de entre 15 y 24 años. Los índices, correspondientes a 2013, surgen del conjunto total de ocupados (asalariados y cuentapropistas), están en un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y fueron elaborados sobre la base de información de la Encuesta Permanente de Hogares del Indec. El porcentaje total implica que unos 7,2 millones de trabajadores de las áreas urbanas del país trabajan sin acceso a los derechos de la seguridad social. El informe titulado "Transición a la formalidad en América latina y el Caribe" fue difundido ayer en esta ciudad, en la segunda

jornada de la 18ª Reunión Regional Americana del organismo, que integran funcionarios de gobiernos, sindicatos y empresas.

En la última reunión de la OIT, donde participó una delegación de la CTA, el compañero Rigane señala entre otras cuestiones:

En un reciente informe de la OIT se señala que "más de 60 por ciento de todos los trabajadores carece de cualquier tipo de contrato de trabajo; la mayoría de ellos están empleados en trabajos por cuenta propia o como trabajadores familiares auxiliares en el mundo en desarrollo. Sin embargo, aún entre los trabajadores asalariados, menos de la mitad (42%) tiene un contrato permanente". (...)

Pelemos en la OIT, una instancia internacional más que importante, para enterrar las ideas liberales y neoliberales -tan escuchadas en Argentina- sobre cómo "ganar competitividad" o cómo "realizar los ajustes necesarios para el crecimiento económico". Estos argumentos que tanto conocemos los trabajadores del país, sirven para mantener salarios bajos y para generar ganancias extraordinarias para los patrones, los empresarios; algo tan conocido como efectivo para el poder en la historia. Sabemos que una parte de la pelea ahora la damos en la OIT, pero entendemos que es una disputa que se da en la calle, como lo viene haciendo la CTA desde su fundación y que hoy continúa haciéndolo. (...)

Necesitamos que los trabajadores puedan adquirir autonomía como clase y poder construir poder propio para cambiar la relación de capital y trabajo, que no es otra que la realidad del mundo.

Otro tema íntimamente ligado a este es la pérdida de poder adquisitivo en un año de desaceleración económica y recesión productiva, como lo señala el Boletín de coyuntura Económica N°1. Tema que seguramente uds. conocen muy bien y se organizaron para participar del paro general.

En julio de 2013, decíamos: La reiteración de los datos de la brecha salarial entre varones y mujeres coexiste con otras situaciones irresueltas, como la doble jornada laboral y la falta de políticas públicas para la crianza de la primera infancia. En muchas ocasiones, por este motivo, las mujeres se ven obligadas a realizar trabajos a tiempo parcial.

El análisis reciente del salario y las condiciones de trabajo, publicado por la FISYP, destaca un ingreso salarial promedio por la ocupación principal de los trabajadores por 3.881 pesos mensuales, siendo peores las condiciones de ingreso de las mujeres trabajadoras, con un ingreso de 3.289 pesos al mes, y especialmente bajo ingreso de los jóvenes, quienes perciben 3.082 pesos cada mes (Cuadro I), reafirma una tendencia más que centenaria.

La precariedad laboral, agudizó esta situación y es por eso que nos encontramos frecuentemente con este problema: "escondí el embarazo para que no me echen, porque estaba sola y no tenía a quien pedirle ayuda", confía Pilar. Hoy la mujer es telefonista en un sanatorio privado" (...)

En la publicación de ATE (abril de 2015) se publican estadísticas sobre *fuerza laboral precarizada según modalidad y género – 2º trimestre 2013*- Instituto de Pensamiento y Políticas Públicas (IPyPP) con distintas modalidades de precarización laboral

Veamos el cuadro

	Varones	%	Mujeres	%	Total	%
Fuerza laboral total	9.765.764	100%	7.282.942	100%	16.941.512	100%
Fuerza laboral precarizada	4.764.445	48,8%	3.813.612	52,4%	5.896.073	50,1%
Por ausencia de contratación laboral o modalidad precaria	3.162.555	32,4%	2.823.580	38,8%	5.898.073	34,8%
Desocupados	657.194	6,7%	625.596	8,6%	1.267.786	7,5%
Asalariados no registrados	2.330.284	23,9%	2.004.059	27,5%	4.244.322	25,1%
Trabajadores familiares	40.265	0,4%	60.758	0,8%	116.434	0,7%
Asalariados registrados con tiempo de finalización en su contrato	134.793	1,4%	133.166	1,8%	267.531	1,6%
Por precarización en los ingresos (por debajo del salario mínimo)	1.601.889	16,4%	990.033	13,6%	2.589.384	15,3%
Cuenta propia	930.000	9,5%	625.909	8,6%	1.554.914	9,2%
Asalariados registrados permanentes	671.889	6,9%	364.124	5,0%	1.034.469	6,1%

Desde la ciudad de Rosario, llegan voces contra la precariedad:

Para Raúl Daz, Secretario Adjunto de la CTA Autónoma y de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) locales, pese a haber diferentes signos políticos en los diversos estamentos, existen similitudes en torno a la forma de contratación de personal estatal “porque son los lugares donde más se administra la pobreza”. La situación se agrava al dilucidar que carteras tan sensibles como Trabajo, Economía y Desarrollo Social a nivel nacional tienen gran porcentaje de personal que sufre algún tipo de precarización (60%; 78%; y 92,3% respectivamente). ACTA 23 de junio de 2015.

Para completar el cuadro social tenemos que incorporar datos de pobreza e indigencia teniendo en cuenta el ingreso, se estima que comparando los ingresos de la población contra el valor de la canasta familiar básica que, para un matrimonio con 2 hijos, sitúa en \$8.600 mensuales. Y la mitad de la gente ocupada gana menos de \$ 5.500

mensuales, con un tercio de los asalariados desempeñándose “en negro”. Clarín, 9 de junio de 2015

Actualizando las cifras de ingreso, según se publica en clarín del 24 de junio de 2015.

Un escalón más abajo, el 30% de esos ocupados -4,8 millón de personas- percibe menos de \$ 4.000 mensuales. Y hay una franja del 10% que cobra menos de \$ 2.000 por mes.

Diferenciando: Profesionales: \$10.000; obreros no calificados: \$3.500; personal técnico: \$6.700.

Como el término precario, significa inestabilidad e inseguridad, se observa los efectos en los seres humanos, en la medida que las situaciones de inestabilidad y consecuentemente vulnerabilidad se instalaron en la década de 1990. El empleo presenta una inserción endeble en la producción de bienes y servicios, según Cintia Pok (1992). Uno de los rasgos es la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo del trabajo asalariado estable socialmente vigente, según Julio Neffa.¹ Agrega:

Lo que caracteriza entonces el empleo precario no es su ilegalidad, su falta de registro o su ejercicio clandestino, sino la incertidumbre y debilidad en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia con sus implicancias jurídicas y económicas en términos de derechos y deberes, así como de protección y de seguridad social. Cuando este fenómeno comienza en los setenta a generalizarse, primeramente se lo consideraba algo anormal y circunstancial, de carácter marginal y con una vigencia residual. Pero la precarización del empleo así definida ha ido progresivamente cubriendo la mayoría de los nuevos empleos creados y esa tendencia se ha generalizado y consolidado desde comienzos de la década pasada. P.218

La otra cuestión que tenemos que incorporar son los conflictos cotidianos de discriminación como el sucedido en Telefónica:

CEPETEL denuncia discriminación gremial y de género en Telefónica

Jueves 5 de febrero de 2015, por [Prensa Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades](#) *

El Sindicato de los Trabajadores de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (CePETel-CTA) denuncia las acciones discriminatorias de la empresa Telefónica de Argentina por condición de género y militancia gremial

El comunicado que hace público la organización gremial dice: “Desde nuestra organización queremos hacer visible las situaciones de discriminación por condición de género y por militancia sindical que viene llevando a cabo la Gerencia de Infraestructura de Redes de la Dirección de Compras en el marco de las mudanzas, siendo nuestra compañera Secretaria de Género la única jefa de la dirección que no cuenta con puesto fijo de trabajo”.

“Este proceso empieza hace 2 años cuando arbitrariamente se le quita la categoría de ‘jefe 24’ dejando las mismas tareas y personal a cargo. A partir de allí la discriminación fue en aumento, llegando hoy al punto de darle un puesto móvil de trabajo y de hacer desaparecer de la

¹ Neffa, Julio C., *El trabajo humano –contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Editorial Asociación trabajo y sociedad- Ceil-Piette/Conicet, 2003.

estructura organizacional de la empresa su función y la de sus colaboradores, los cuales están siendo presionados para que se reubiquen”.

“Todo ello, -continúa el comunicado de CePETel- cuando aún se encuentra abierta la causa judicial iniciada oportunamente y destacando que en dicha Dirección (Compras) no existen cargos directivos ocupados por mujeres dando clara señal de una actitud misógina, lo cual la empresa avala a través de la no intervención”, finaliza la denuncia.

En este seminario haremos una aproximación al tema porque es un tema complejo, tiene que ver con el **contexto general, con la organización productiva, las relaciones jurídicas en un sistema desigual, como es el sistema capitalista, acentuados en la fase neoliberal.**

Les hago un planteo general:

LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

1- Complejo entramado de vínculos entre:

- **la división sexual del trabajo**
- **la organización de la familia**
- **las estrategias de acumulación del capital**

2- La división del trabajo entre los varones y las mujeres forma parte de la división social del trabajo.

3- La actual estructuración de la división sexual de (trabajo asalariado/trabajo doméstico, fábrica-oficina/familia) se desarrolló y cobró visibilidad con el capitalismo.

4- La incorporación al ámbito laboral se dio en condiciones desiguales:

- en situación de desempleo
- percibiendo salarios inferiores
- por falta de experiencia y posibilidades de formación
- la oposición de los hombres a que “sus lugares” sean ocupados por mujeres

**Estas relaciones desiguales se desarrollaron consagrando un sistema desigual
La opresión de la mujer trabajadora es doble**

5- La **sociedad patriarcal** estableció los roles que deben asumir las mujeres en el seno de la familia.

**Estas relaciones de género preexistentes son incorporadas y recompuestas en la
relación capital-trabajo**

¿Cuál es la lógica del capital?

Las ganancias, la competitividad fueron desde su inicio el motor del desarrollo de los capitalistas. La versión neoliberal intentó barrer los logros conquistados durante décadas, mediante las luchas e incluso perdiendo sus vidas, como las 129 obreras carbonizadas en la fábrica Cotton de Nueva York, los mártires de Chicago y Sacco y Vanzetti.

El tema es complejo, también porque somos sujetos históricos y las conductas emergen de estas relaciones sociales.

Remarcamos el concepto: **estas relaciones desiguales se desarrollaron consagrando un sistema desigual. La opresión de la mujer trabajadora es doble** porque nos permite definir nuestras propuestas y reconocer los alcances de las mismas.

La división sexual del trabajo y algunos temas y problemas que recorren los **ámbitos laborales** argentinos como de otros países:

- Acoso laboral, especialmente los hombres que ostentan superioridad jerárquica;
- diferencias salariales;
- dificultades para conciliar la vida laboral y el trabajo doméstico,
- frente a la crisis, mayor vulnerabilidad para las mujeres.

Estos temas no son nuevos pero sería verlos dentro del contexto actual, cómo se expresa la discriminación directa e indirecta de las mujeres en el mercado laboral, como por ejemplo una cuestión afín como es el proyecto de licencia por paternidad una vez perdió el estado parlamentario y ahora veremos qué pasa porque lo que se logró son 5 días. ¿Quiénes se oponen?, ¿qué intereses se ponen en juego?

Podríamos seguir enumerando situaciones particulares, pero también tenemos que ver los rasgos generales del sistema que impera en nuestro país, aunque espero que Uds. aporten desde la realidad de cada lugar.

¿Qué es la división sexual del trabajo?

La división sexual del trabajo es la parte de las relaciones sociales que articula la producción y la reproducción. Se expresa en un proceso contradictorio entre las clases y los sexos. En otros términos, es un complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital.

El tema de la división sexual del trabajo y las relaciones de género está en debate

Existen centralmente dos posiciones

1) Según el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (20 de junio de 2008)²:

- una crítica a la visión exclusiva del mundo en clave masculina;
- una relectura y resignificación de la historia, de la sociedad, la cultura, la economía y la política;
- de la aplicación de las normativas e instrumentos internacionales de derechos humanos.

2) Otra manera de analizar la perspectiva de género, es como parte de otras relaciones de poder. Nosotras/os vivimos en una sociedad dividida en clases, con intereses contrapuestos y en ese sentido, las trabajadoras/es tenemos que analizar la **relación clase- género y la doble opresión de la mujer** y resignificar la historia, la cultura, etc.

¿Qué significa la relación clase- género? ¿Por qué hablamos de doble opresión?

La clase, según Lenin en el texto *Una gran iniciativa*, Obras completas T. 29 p.401, Editorial Cartago, 1960 e internet:

:

Las clases sociales son grandes grupos de hombres que se diferencian entre sí por el lugar que ocupan en un sistema producción históricamente determinado, por las relaciones en que se encuentran frente a los medios de producción (relaciones que las leyes fijan y consagran), por el papel que desempeñan en la organización social del trabajo y por consiguiente por el modo y la proporción en que perciben la parte de la riqueza social que disponen. Las clases sociales son grupos humanos, uno de los cuales puede apropiarse del trabajo del otro por ocupar puestos diferentes en un régimen determinado de economía social”.

Subrayé varios términos que interjuegan en la vida cotidiana

laborl:

- sistema producción
- relaciones
- medios de producción
- leyes
- organización social del trabajo
- la proporción en que perciben la parte de la riqueza social

²“La perspectiva de género constituye un enfoque teórico de análisis que facilita repensar las construcciones sociales y culturales de la distribución del poder entre mujeres y hombres y que afectan de manera directa, las formas de relacionarse de las personas en todos los ámbitos. Es una herramienta conceptual y práctica que permite desarrollar propuestas metodológicas de análisis, con el fin de variar la forma de estas relaciones, que han derivado en discriminación, falta de equidad, poco acceso a oportunidades y al desarrollo, así como poco conocimiento de sus derechos como humanas.”

La **explotación** se produce en la apropiación del producto del trabajo excedente de las masas trabajadoras por parte de la clase poseedora de los medios de producción.

El poema de Jacques Prévert refleja este concepto:

El tiempo perdido

Ante la puerta de la fábrica
 El obrero se detiene de repente
 El buen tiempo ha tironeado de su chaqueta
 y no bien se vuelve
 y mira el sol
 muy rojo muy redondo
 sonriente en su cielo de plomo
 le hace guiños
 familiarmente
 Dí camarada sol
 ¿no te parece
 una verdadera burrada
 regalarle un día como éste
 al patrón?
Palabras, Compañía General Fabril Editora, 1979

La **opresión** es una relación de sometimiento de un grupo sobre otro por razones culturales, raciales o sexuales.

¿Qué son las relaciones de género?

- 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**, “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.” (Reyna Pastor)

Para ilustrar le leo este texto que tiene dos escenas de la vida diaria

Escenas de la vida diaria escritas por Mariela Asensio³

PEQUEÑO DRAMA TEATRAL

³ Damiselas, publicación virtual, Febrero de 2013.

Mariela intenta entrar al hall de su edificio con un chango de hacer las compras, se cruza con un vecino mientras abre la puerta:

VECINO- Por fin estás de mujer vos.

MARIELA- (Confundida) ¿Eh? ¿Por qué?

VECINO- Porque estas con el chango, venís de hacer las compras, ¿no?

MARIELA- Ah... sí...

VECINO- Menos mal, porque a vos cada vez que te veo te estas yendo a trabajar. ¡Por fin hacés de ama de casa! ¡Ya era hora!

Pausa dramática. El vecino se va. Mariela se queda congelada en el lugar hasta que logra reaccionar y avanza. Una vez en el ascensor, recuerda otro hermoso momento vivido en épocas de gestación:

En un taxi de San Telmo a Boedo:

TAXISTA- ¿De cuánto estas?

MARIELA- De casi seis meses.

TAXISTA- ¿Qué querés, nena o varón?

MARIELA- Me da lo mismo.

TAXISTA- Y tu marido quiere un varón.

MARIELA- No. Le da lo mismo

TAXISTA- (Risas) Ahh, yo decía lo mismo, me da lo mismo, me da lo mismo, pero en el fondo querés que sea...

MARIELA- ¿Querés que sea qué?

TAXISTA- ¡Varón!

La categoría: género Un poco de historia

Según Joan Scott⁴ en el artículo *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, dice que las palabras como las ideas y las cosas tienen una

⁴ Publicado en *De mujer a género – Teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales*, Centro Editor de América Latina, 1993. y en *Marisa Navarro- Catherine K. Stimpson (comp.) Sexualidad, género y roles sexuales*, F.C.E. Buenos Aires, 1999.

historia, después de revisar distintas definiciones⁵ desde el siglo XIX, señala que en el uso más reciente, de la palabra “género” entre las feministas estadounidenses “forma parte de un esfuerzo por reivindicar un territorio definitorio específico, de insistir en la insuficiencia de los cuerpos teóricos existentes para explicar la persistente desigualdad entre mujeres y hombres”.

Esta mirada implicaba distinguir:

- el *carácter fundamentalmente social de las distinciones basadas en el sexo*, como son los roles.
- el *rechazo del determinismo biológico* implícito en el uso de términos como los de “sexo” o “diferencia sexual”.
- enfatizar también el aspecto relacional de las definiciones normativas⁶ de la feminidad.
- introducir una noción relacional en nuestro *vocabulario analítico*, porque los *estudios sobre la mujer*, la focalizaban demasiado y separadamente de otros aspectos.
- de acuerdo con esta visión, las mujeres y los hombres son definidos uno en relación con el otro y no se puede comprender a ninguno estudiándolo separadamente.

El término “género” tiene dos usos, uno descriptivo y otro que introduce una noción relacional, *analítico*.

Uso descriptivo se expresa en un concepto asociado con el estudio de las cosas relacionadas con la mujer, donde “género y “mujer” son sinónimos.

El término ‘género’, encaja mejor en la terminología científica de las ciencias sociales y se separa por lo tanto de la (supuestamente estridente) política del feminismo. En este uso, el término ‘género’ no necesariamente conlleva una afirmación acerca de la desigualdad o del poder (...)

Uso analítico: surgió en polémica con la historia tradicional, Scott, dice que “la forma en que la historia incluirá y relatará la experiencia femenina se halla en el alcance que pueda tener el género como categoría analítica. (...) Agrega:

Un interés en la clase, la raza y el género expresa en primer lugar, el compromiso intelectual de construir una historia que incluya las historias de los oprimidos y en segundo lugar, la comprensión intelectual de que las desigualdades del poder se organizan al menos sobre la base de estos tres ejes.

⁵ Diccionario de la Langue Française (1876): “No se puede decir de qué género es, si es macho o hembra; se dice de un hombre introvertido, del que no se conocen los sentimientos. Y Gladstone hizo esta distinción en 1878: “Atenas no tiene nada de sexual, sólo el género, nada de mujer, sólo la forma”.

⁶ Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas. Esos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educacionales, científicas, legales y políticas, que afirman categóricamente y sin lugar a dudas el significado de varón y mujer, masculinas y femeninas. De hecho, esas declaraciones normativas dependen del rechazo o represión de posibilidades alternativas (...) La historia subsiguiente se escribe como si esas posiciones normativas fueran producto de consenso social y no de conflictos.

Las preocupaciones por el *género* como una categoría analítica surgen a fines del siglo XX. Es en la década de 1980, que “las feministas contemporáneas buscan un lugar de legitimidad y por insistir en el carácter inadecuado de los actuales cuerpos de teoría para explicar desigualdades entre los hombres y las mujeres.”

Estudiar las relaciones de género implica tener siempre presente la noción de proceso. Scott nos sugiere que debemos preguntar más como pasan las cosas para saber por qué pasan, es buscar una explicación significativa.

¿Qué argumentos de los empresarios para discriminar?

- **licencia por maternidad** implica mayores costos

Lais Abramo⁷: estudio sobre los costos laborales

Los beneficios médicos y monetarios asociados a la maternidad no son financiados directamente por el empleador, sino por fondos públicos o por los sistemas de seguridad social y las contribuciones de los empleadores para los sistemas de seguridad social que incluyen los beneficios relacionados a la maternidad.

- **Estrategias encubiertas**

a) entrevistas de selección de personal, preguntas como “¿es separada?”, “¿tiene hijos?”, “¿con quién va a dejar a sus hijos?”.

b) **Caso Freddo**; fallo emblemático

c) Solicitan emplear mujeres con “maternidad resuelta”

El aviso clasificado fue publicado el viernes 14 de septiembre de 2007 en el diario El Sur de Villa Constitución.

d) Segregación ocupacional: distribución de las mujeres en los distintos sectores y categorías ocupacionales observando una importante disparidad salarial.

e) Preferencia de varones en el traslado de personal tercerizado de maestranza y mantenimiento al plantel de un organismo del Estado Nacional.

Caso **Freddo**

⁷ Abramo, Laís. “Costos laborales de hombres y mujeres en países de América latina: mitos y realidades”. Publicado en Abramo, Laís y Todaro, Rosalba, 2002. *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. OIT, Lima.

La causa judicial⁸ se había iniciado hace cuatro años, cuando la Fundación Mujeres por la Igualdad (MEI), con el apoyo jurídico de la Facultad de Derecho de la Universidad de Palermo, presentó una acción de amparo contra los entonces propietarios de la cadena de heladerías, acusándolos de discriminar a las mujeres. Hasta 1999, de los 681 empleados de la empresa, 646 eran varones. Como prueba de que estas cifras no respondían a una casualidad, la Fundación presentó los avisos clasificados publicados en los que la heladería requería empleados “de sexo masculino”. El planteo fue rechazado en primera instancia por la Justicia, pero la MEI apeló la sentencia y la Cámara Civil le dio la razón. En 2002, los Camaristas Claudio Kiper y Jorge Giardulli ordenaron a la firma contratar exclusivamente mujeres “hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida”. Además, los jueces dispusieron que la empresa debiera presentar un informe anual sobre el cumplimiento

Aviso MATERNIDAD RESUELTA

El aviso clasificado fue publicado el viernes 14 de septiembre de 2007 en el diario El Sur de Villa Constitución. La oferta de empleo: “Empresa de electrónica seleccionará personal femenino para su departamento de control de Calidad”. Entre los requisitos figuraba “maternidad resuelta, buena predisposición para trabajar en equipo y bajo presión (excluyente), dedicación Full-time (horario de 8.00 a 18.00) conocimiento de PC.

Desde el diario Rosario 12 se comunicaron con la empresa y conversaron con el gerente Jorge Gentili, quien explicó que el único objetivo del aviso era “evitar que se presentaran chicas embarazadas”. Indicó que su empresa tiene como política otorgar un mes más de licencia por maternidad a los tres dispuestos por ley (...) Han venido chicas embarazadas, y eso es un problema.

Por lo tanto sobre la “maternidad resuelta”, alegó al tener que exportar, se le complica tomar gente nueva para explicar el trabajo y en cuanto a la expresión bajo presión, significaba la capacidad de responder a “mucho acción de trabajo”.

En cuanto a la redacción del aviso, afirmó Gentile: “Quizá me haya equivocado en la forma de expresarlo”. En este marco, consideró que “el tema de la discriminación en Argentina es hipócrita, porque muchas cosas no se expresan pero se hacen igual. Este empresario PyME, al finalizar la entrevista, manifestó: “te puedo asegurar que no soy nada discriminatorio, no ejerzo ninguna presión”.

Se puede agregar el acoso sexual como por ejemplo “el subsecretario de Transporte, Antonio Guillermo Luna le cambia a una mujer un puesto por atenciones sexuales para varios muchachos. (escuchas judiciales en el caso de Mariano Ferreyra).

COTO

La empresa de supermercados Coto⁹ se infiltró en el facebook de una empleada y la despidió porque la trabajadora denunciaba en la red social, los abusos patronales que la firma cometía contra ella y sus compañeros de trabajo.

La cuestión empezó cuando la supervisora a fines de 2012, aunque sabía que tenía una hija en edad escolar, resolvió otorgarle de forma arbitraria las vacaciones en pleno mes de noviembre.

Los delegados que responden al sindicato, no intervino a pesar de sus promesas. Recibió distintos tipos de amenazas a través de “delegados” que trabajaban para la

⁸ Clarín, 14 de noviembre de 2004.

⁹ Argenpress, 22 de enero de 2013.

empresa. En esta dirección trabajaron la directora de RRHH, la psicóloga y la esposa del dueño, Gloria Coto.

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

“El trabajo es una actividad, realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, la producción de un bien o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad. El trabajo involucra a todo el ser humano, y no solamente a sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. Por lo general, existe una gran diferencia entre el trabajo, tal como es prescripto por quienes tienen la responsabilidad de su concepción, y tal como es ejecutado, movilizándolo no sólo el esfuerzo, la formación profesional y la experiencia acumulada, sino también la creatividad, el involucramiento y la capacidad para resolver problemas y hacer frente a los incidentes que ocurren con frecuencia en las empresas y organizaciones”¹⁰.

Entonces en el ámbito laboral están los:

- que conciben el trabajo,
- los que lo ejecutan;
- la transformación de elementos;
- el involucramiento de toda la persona;
- la satisfacción de una necesidad.

Siguiendo esta línea descriptiva podríamos decir que trabajo doméstico, es un trabajo no remunerado cuyas tareas implican el mantenimiento diario de la familia, la transformación de los insumos en valores de uso consumidos por la familia para su subsistencia (alimentación, ropa, etc.) y la producción y procreación de la fuerza de trabajo. Producción no sólo biológica sino preparación en valores de orden, disciplina, respeto jerárquico, laboriosidad. Con patrones de estratificación social para obtener “buenos trabajadores”; y que tienen generalmente como único responsable a la mujer. Las tareas del ama de casa son un trabajo que, según estudios, insume un promedio de 70 a 75 horas semanales. (Revista Política y teoría N°22 Nov./91).

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

Marx analiza el **proceso de trabajo**, diferenciando los elementos simples y abstractos, señalando que “es la actividad racional encaminada a la producción de **valores de uso**¹¹ (...). El proceso de trabajo, considerado como **proceso de consumo de la fuerza de trabajo** por el capitalista, presenta dos fenómenos característicos:

- 1) el obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien **su trabajo pertenece**;
- 2) **el producto** es propiedad del capitalista y no del productor directo, es decir, el obrero.

¹⁰ Neffa, Julio César (coord.); Panigo, Demián y T. Pérez, Pablo E. *Actividad, empleo y desempleo*, Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología y Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE-CONICET), febrero de 2000.

¹¹ Valor de uso: la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición natural eterna de la vida humana y por tanto independientemente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual (...)

El **uso de la mercancía** pertenece a su comprador, y el poseedor de la fuerza de trabajo sólo puede entregar a éste el valor de uso que le ha vendido entregándole su trabajo.

El **proceso de trabajo** es un proceso entre objetos comprados por el capitalista, entre objetos pertenecientes a él. Y el **producto** de este proceso le pertenece, por tanto, a él, al capitalista”¹².

La fuerza de trabajo tiene un precio, que es la retribución que realiza el capitalista a través del **salario**. Por lo tanto, dice Marx, “**el salario** es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva.

La fuerza de trabajo es, pues, una mercancía que su propietario, el obrero asalariado, vende al capital. **¿Para qué la vende? Para vivir (...)**”.

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

“El trabajo es una actividad, realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, la producción de un bien o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad. El trabajo involucra a todo el ser humano, y no solamente a sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. Por lo general, existe una gran diferencia entre el trabajo, tal como es prescripto por quienes tienen la responsabilidad de su concepción, y tal como es ejecutado, movilizándolo no sólo el esfuerzo, la formación profesional y la experiencia acumulada, sino también la creatividad, el involucramiento y la capacidad para resolver problemas y hacer frente a los incidentes que ocurren con frecuencia en las empresas y organizaciones”¹³.

Entonces en el ámbito laboral están los:

- que conciben el trabajo,
- los que lo ejecutan;
- la transformación de elementos;
- el involucramiento de toda la persona;
- la satisfacción de una necesidad.

Siguiendo esta línea descriptiva podríamos decir que trabajo doméstico, es un trabajo no remunerado cuyas tareas implican el mantenimiento diario de la familia, la transformación de los insumos en valores de uso consumidos por la familia para su subsistencia (alimentación, ropa, etc.) y la producción y procreación de la fuerza de trabajo. Producción no sólo biológica sino preparación en valores de orden, disciplina, respeto jerárquico, laboriosidad. Con patrones de estratificación social para obtener “buenos trabajadores”; y que tienen generalmente como único responsable a la mujer. Las tareas del ama de casa son un trabajo que, según estudios, insume un promedio de 70 a 75 horas semanales. (Revista Política y teoría N°22 Nov./91).

¹² Marx, Carlos. *El Capital, Tomo 1, Cap. N°5: “Proceso del trabajo y proceso de valorización”*, Editorial Cartago, 1956.

¹³ Neffa, Julio César (coord.); Panigo, Demián y T. Pérez, Pablo E. *Actividad, empleo y desempleo*, Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología y Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE -CONICET), febrero de 2000.

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

Marx analiza el **proceso de trabajo**, diferenciando los elementos simples y abstractos, señalando que “es la actividad racional encaminada a la producción de **valores de uso**¹⁴ (...). El proceso de trabajo, considerado como **proceso de consumo de la fuerza de trabajo** por el capitalista, presenta dos fenómenos característicos:

- 3) el obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien **su trabajo pertenece**;
- 4) **el producto** es propiedad del capitalista y no del productor directo, es decir, el obrero.

El **uso de la mercancía** pertenece a su comprador, y el poseedor de la fuerza de trabajo sólo puede entregar a éste el valor de uso que le ha vendido entregándole su trabajo.

El **proceso de trabajo** es un proceso entre objetos comprados por el capitalista, entre objetos pertenecientes a él. Y el **producto** de este proceso le pertenece, por tanto, a él, al capitalista”¹⁵.

La fuerza de trabajo tiene un precio, que es la retribución que realiza el capitalista a través del **salario**. Por lo tanto, dice Marx, “**el salario** es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva.

Un ejemplo es el que da Claudio Lozano, elaborado por el equipo de investigaciones del Instituto de Pensamiento y Políticas Públicas en el mes marzo de 2013.

Expresado en números, el informe muestra que “considerando las horas trabajadas y la riqueza producida en el 2012, cada hora de trabajo rindió por un valor de \$ 71,50. Asimismo, cada trabajador percibió en promedio por su hora de trabajo, \$ 20,80. La diferencia (\$ 50,70) es el excedente apropiado en primera instancia por los empresarios”.

Traducido en términos de jornada laboral, de las 8 horas diarias de trabajo, la remuneración percibida por el trabajador, equivale a sólo 2 horas 20 minutos.

“Si de cada ocho horas de trabajo, los trabajadores cobran dos, sólo la decisión de perpetuar la desigualdad puede justificar el argumento de que los salarios no pueden aumentar, por ejemplo, un 30%”, cuestionó el informe.

Otro ejemplo es el de aceiteros en el conflicto: las empresas, entre ellas Cargill, Molinos, Dreyfus y Nidera, **por cada \$1000 de ventas destinan entre \$5 y \$18 a salarios** y que **con sólo el 0,5% de lo que facturaron en el 2014 pueden pagar el aumento de todo el año** a los 20.000 obreros. Es decir que, como destacaron los trabajadores, no existían “razones económicas para negarnos el aumento salarial exigido”.

¹⁴ Valor de uso: la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición natural eterna de la vida humana y por tanto independientemente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual (...)

¹⁵ Marx, Carlos. *El Capital, Tomo 1, Cap. N°5: “Proceso del trabajo y proceso de valorización”*, Editorial Cartago, 1956.

La fuerza de trabajo es, pues, una mercancía que su propietario, el obrero asalariado, vende al capital. **¿Para qué la vende? Para vivir (...)**”.

La capacidad productiva del trabajo depende de una serie de **factores**, entre los cuales se cuentan el grado medio de destreza del obrero, el nivel de progreso de la ciencia y de sus aplicaciones, la organización social del proceso de producción, el volumen y la eficacia de los medios de producción y las condiciones naturales. P.37

En **la inserción laboral de las mujeres**, además de estos factores incidieron los prejuicios que se gestaron en siglos anteriores por los cuales éstas no accedían a la educación y sus **destrezas** se desarrollaban sólo en el ámbito doméstico fundamentalmente en tareas de crianza y en la reproducción de la fuerza de trabajo. Y una organización social que reconocía fundamentalmente los trabajos aprendidos en sus quehaceres cotidianos, como el lavado, la costura, limpieza, etc.

Es lo que conocemos como patriarcado.

Para cerrar el tema de división sexual del trabajo, creo que es necesario enmarcarlo también dentro de la división internacional del trabajo. . Cito un artículo de la revista Periferia¹⁶ (septiembre de 2014):

Uno de los principales rasgos del proceso político y económico del Cono Sur, y en general América del Sur, es la pérdida de soberanía sobre sus recursos naturales. Dada la configuración del proceso de acumulación capitalista a escala planetaria y **la nueva división internacional del trabajo**, es indiscutible la importancia que han adquirido los hidrocarburos, los minerales, las fuentes de agua y la biodiversidad de que dispone América Latina. Las transnacionales han impuesto un modelo “re-primarizador” de las economías latinoamericanas, cimentando en la explotación indiscriminada de esas riquezas naturales.

¹⁶ Gambina, Julio y Elías, Antonio, La crisis capitalista y la lucha de clases.

CTA – Seminario virtual --Bibliografía

Bibliografía

ACTA, Cyntia Pok 9/03/15.

ACTA, Alejandra Angriman – 7/03/13.

El trabajador del Estado, publicación de ATE – Abril de 2015

ACTA, Boletín de Coyuntura Económica N! 1 Período enero 2015.

ACTA, Informe Junta INDEC, 13 de febrero 2015.

ACTA, Ester Kandel, Las contradicciones en la división sexual del trabajo.

Ester Kandel, Tesis: www.ceil-conicet.org.ar (en posgrado, ver tesis aprobadas)

ACTA, La conferencia de la OIT y el objetivo de la CTA

Viernes 5 de junio de 2015, por José Rigane

Ester Kandel [La desigualdad salarial entre varones y mujeres: Una tendencia que se reitera](#) (especial para ARGENPRESS.info) lunes, 13 de julio de 2013y en ACTA.

Helena Hirata y Philippe Zariffian, *El concepto de trabajo*, internet

CTA- Seminario virtual – clase 2

ESTER KANDEL

Condiciones y medio ambiente de trabajo

En el cuadro que expusimos, mostramos distintas modalidades de precarización laboral y éstos tienen, a su vez, distintas modalidades salariales. Agregamos este volante, y una referencia sobre el acampe de telefónicos en la calle Corrientes y Maipú, una clara expresión de la situación que viven trabajadoras /es y cómo lo enfrentan.

ALMUERZO ESTATAL PRECARIZADO

“Sanguchazo”



Miércoles
8/7
13 horas

Puerta de Alem 650

NO SE SUSPENDE POR LLUVIA

¡SOMOS TODOS ESTATALES!

- Basta de tercerización de los trabajadores y trabajadoras de limpieza en el Ministerio de Trabajo.
- Por una verdadera recomposición salarial: al “aumento” se lo comió la inflación.

Junta Interna  **Delegados/as**
ATE **SITMMA**
Trabajo  **Trabajo**

“El trabajo digno empieza por casa”

Los trabajadores de UETTel resisten el intento de desalojo

[7/07/2015 - ACTA] En horas de la tarde, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires expidió una orden judicial para desalojar a los trabajadores de UETTel que, desde hace un mes acampan en Corrientes y Maipú, por la reincorporación de 70 trabajadores que fueron despedidos de una tercerizada de telefónica

Si tenemos en cuenta el concepto de trabajo que hemos definido podemos señalar que estas condiciones laborales emergen de la división social y técnica del trabajo que surge de su organización que puede ser **impuesta, asignada o negociada** con quienes van a ejecutar las tareas. Asimismo, **los requerimientos del puesto de**

trabajo pueden o no estar de acuerdo con las calificaciones profesionales de los/as trabajadores/as, sus intereses, deseos o aspiraciones. Esta división social y técnica del trabajo está atravesada, a su vez, por la división sexual del trabajo, siendo constitutiva de la relación laboral.

La división técnica del trabajo se refiere a la mayor o menor parcelación de las tareas¹⁷, y asigna a cada trabajador en su propio puesto de trabajo la realización de un ciclo operatorio que debe cumplirse en un tiempo dado. Según como sea el proceso de trabajo predominante, su división técnica será más o menos intensa.

La otra cuestión que hicimos referencia es a la precariedad laboral que afecta a más del 40% de la población, esta cuestión es clave en la consideración de este tema pues como señala acertadamente Julio Gambina en el periódico de la CTA (abril/mayo de 2015):

La cuestión del salario y las condiciones de trabajo son parte esencial de la organización de la producción, pues hacen al costo de la producción y su cuantía define los márgenes de ganancia para el inversor capitalista. Por eso la lucha patronal para restringir los derechos en las condiciones y en los ingresos de las/os trabajadoras/es, se asume en defensa de la cuota de ganancia.

Pero así como son esas las condiciones cotidianas de la lucha de clases en las relaciones entre patronos y trabajadoras/es; el modelo productivo y de desarrollo forma parte de la discusión del movimiento obrero

Podemos señalar palabras claves en nuestras relaciones laborales: **salario, condiciones de trabajo, inversor capitalista, restringir los derechos, cuota de ganancia, lucha de clases.**

El conflicto de trabajadores telefónicos contra los/as trabajadores de UETTeL muestra la ferocidad de su actuación.

Caracterizando los efectos de esta modalidad laboral el Dr. Julio Neffa, señala:

Lo que caracteriza el empleo precario no es su ilegalidad, su falta de registro o su ejercicio clandestino, sino la incertidumbre y debilidad en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia, con sus implicancias jurídicas y económicas en términos de derechos y deberes, así como de protección y de seguridad social. Cuando este fenómeno comienza en los setenta a generalizarse, primeramente se lo consideraba algo anormal y circunstancial de carácter marginal y con una vigencia residual. Pero la precarización del empleo así definida ha ido progresivamente cubriendo la mayoría de los nuevos empleos creados y esa tendencia se ha generalizado y consolidado desde la década pasada.

Un poco de historia

El reclamo principal de los/as trabajadores/as es el salario, pues como ya lo hemos desarrollado es necesario “para vivir”. En una investigación de OIT se señala: “el

¹⁷ Neffa, Julio César. *¿Qué son las condiciones y medio ambiente del trabajo?* Editorial Humanitas, 1988.

salario se convierte en la necesidad fundamental de la vida del asalariado, por lo cual todo lo demás –condiciones materiales de trabajo, carga física y mental que representa el mismo, seguridad- es percibido como secundario.”

Desde la década de 1960 en Europa se comenzó a problematizar la situación:

- 1- de los contratados, pidiendo su efectivización;
- 2- tratar de prevenir los accidentes, ocupándose de las cuestiones de seguridad;
- 3- problemas relacionados a la innovación tecnológica, cambios de ritmo, como las tareas de control de calidad o lo que se denomina la carga mental;
- 4- enfermedades profesionales ligadas a los cambios tecnológicos.

En estas situaciones se juegan centralmente dos perspectivas, la empresarial, que busca disminuir los costos laborales y la de los trabajadores que presupone tener una visión más amplia, es decir sistémica de las relaciones laborales.

En este sentido se introduce un cambio en la visión imperante, la de una visión individual y sólo de los riesgos físicos en la que se desarrollaba el trabajo en la relación fordista (como se puede ver en la película Tiempos modernos).

El **tiempo de recambio**, efectuarlo en el puesto de trabajo, eliminando los tiempos muertos;

- 5- Incremento del trabajo femenino como consecuencia de la posibilidad de incorporar mujeres en el turno noche, en el caso específico de la alimentación. Uno de los argumentos a favor es la conciliación de la vida laboral y la doméstica pues en el horario diurno su esposo trabaja y ellas necesitan ese recurso.

En nuestro país se derogó su prohibición en la década de 1990.

Las modificaciones en los sistemas de turnos, o los cambios de gestión y distribución de los horarios de trabajo producen conflicto, tensiones e insatisfacciones de distinto tipo. Los sindicatos, en algunos casos, asumen una actitud de negociación más activa en esta materia- aunque basada en el logro de **compensaciones salariales** a la manera de contrapartida. Aparecen así, plus salariales que se otorgarían a cambio de la pérdida de posibilidades de realizar horas extraordinarias, o por la aceptación de turnos rotativos o cambio de horario –que potencialmente podrían afectar otras actividades o ingresos del trabajador o por la imposición de tiempos laborales durante los fines de semana

La mirada actual del tema **condiciones y medio ambiente de trabajo** fue el resultado de cambios en la tecnología, en los sistemas y en la reflexión crítica del mismo. Refiriéndose a ello el Dr. Neffa (1988), señaló:

La concepción tradicional ha centrado su atención primera y exclusivamente en los problemas de higiene y seguridad en el trabajo y secundariamente en la medicina del trabajo. Como es obvio, se trata de aspectos manifiestos dado que tienen una relación directa e inmediata sobre la

salud de los trabajadores, pero si no supera ese marco estrecho es difícil poder encontrar las causas profundas que le dan origen y la determinan. (...)

El resultado práctico de esto es que la concepción tradicional tiene dificultades para escapar a la influencia de una tendencia meramente “reparadora” e indemnizatoria de los daños y poder así pasar a poner el acento en la prevención de los riesgos de trabajo.

En esta dirección el Dr. Carlos Rodríguez hace una distinción entre las enfermedades **profesionales y las vinculadas al trabajo**

Las enfermedades profesionales son aquellas causadas directa y exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente de trabajo. Por ejemplo la silicosis, la pérdida auditiva. (...) es un concepto meramente legislativo, existente para señalar aquellas enfermedades para las cuales en los distintos regímenes de seguridad social, se contemplan acciones indemnizatorias. (...)

Este concepto 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 aquellos que denominamos como vinculadas o relacionadas con el trabajo. Entre ellas, podemos encontrar procesos como el cáncer, el aborto, las enfermedades cardiovasculares, las artrosis, etc.

En la publicación *El cuerpo humano trabajando* (publicación del Ceil-Piette) 1989) se señalan aspectos de la **reproducción y el medio ambiente de trabajo**

Se reconocen daños creados en el sistema reproductor, debidos a factores presentes en el medio ambiente de trabajo (no se conocen porcentajes). Es reconocido el daño producido la exposición al plomo.

El problema de la **fertilidad** es común a los dos sexos:

La fertilidad del **hombre** es fácilmente influenciado por los factores externos: la misma es susceptible de ser reducida por la impotencia o por deficiencias a nivel de esperma.

En las **mujeres** el ciclo menstrual puede ser perturbado y ser la causa de la infertilidad.

A esto se debe agregar los abortos espontáneos (o falsos abortos) acerca de los cuales se piensa que pueden sobrevenir hasta en la mitad de los embarazos. En la mayoría de los casos, los **abortos espontáneos** son normales y cumplen la función de evitar que nazcan que son portadores de **aberraciones cromosómicas**, resultando así ser la consecuencia de selección eficaz y natural. Hay estudios que han probado que más del 50% de los abortos espontáneos se deben a aberraciones cromosómicas.

Este fenómeno **sugiere** con mucha fuerza la presencia, en sus comienzos, de una deformación en las células sexuales del padre o de la madre.

Los efectos sobre el feto

- radiaciones;
- infecciones;
- enfermedades (rubéola)

Pueden **provocar** en el feto: falta de elementos nutritivos o de oxígeno.

El embrión o el **feto** es muy sensible a las sustancias extrañas y corre el riesgo de ser lesionado por concentraciones mucho más débiles que las que pueden afectar a un adulto.

Esto se debe en parte al hecho de que el feto no tiene en sí mismo la capacidad para descontaminarse, especialmente en el curso de los primeros meses durante los cuales se desarrollan sus diferentes órganos y su propio sistema de inmunización.

Investigaciones: se estima que un 20% de todas las anomalías se debe a factores hereditarios comunes, 5% a aberraciones cromosómicas, de 5 a 10% a causas del medio ambiente y el 65 a 70% restante no tienen causas identificadas.

Los factores ambientales

Estudios realizados en Finlandia:

- a) las obreras de ciertas industrias traían al mundo, de manera más frecuente que otras mujeres, a niños cuyo sistema nervioso central presentaba malformaciones.
- b) Ciertos solventes, metales, sobre todo el plomo y el mercurio, también los anestésicos, algunos pesticidas y por las radiaciones ionizantes, pueden llegar a constituir un riesgo.

El **alcohol** puede dañar al feto y la sinergia de este y otros productos químicos lo cual haría que su toxicidad combinada fuera más grande que la suma de los efectos tomados separadamente.

Las **fumadoras** tienen más abortos espontáneos que las no fumadoras.

Los **horarios de alternancia:** un estudio realizado en la Universidad de Goteborg, demostró que tienen más riesgo para abortar.

La cuestión de la discriminación

Todas las personas están de acuerdo para que se proteja el feto contra los riesgos del medio ambiente de trabajo.

La cuestión de los **reglamentos especiales** suscita la controversia entre los investigadores y los que se ocupan del medio ambiente de trabajo.

No se invierte lo suficiente.

En Suecia, los sindicatos y las organizaciones feministas se han opuesto siempre a las leyes especiales. Estas leyes (...) han servido con frecuencia para cubrir la discriminación. La prohibición del trabajo nocturno para las mujeres, a comienzos del siglo XX, es un ejemplo de ello.

Un estudio reciente, en la Provincia de Córdoba, realizado por el Dr. Ávila, relacionando el aumento de cáncer y abortos con el modelo de Monsanto, descubrió que:

En Monte Maís la cantidad de casos de cáncer triplicaba la media nacional y los abortos espontáneos eran tres veces más frecuentes que lo habitual.

Lo llamativo fue la reacción de las autoridades, en vez de preocuparse para evitar el cáncer y los abortos, critican la difusión de esta información. Lo que enferma es la fumigación, con la tala, señala el comentario de la periodista Bárbara Arias,- con el cambio climático que eso implicó, con la pérdida de

especies de flora y fauna, con la muerte de miles de árboles y la consecuente disminución del oxígeno en nuestra atmósfera”

Desde la Secretaría de salud laboral de la CTA- Córdoba, Silvia Belga, denuncia que:

Más de 20 trabajadores mueren por día: 4 trabajadores mueren en el trabajo y 16 mueren por enfermedades vinculadas con el medio ambiente laboral (...) el actual sistema de riesgo del trabajo (ART) es un negocio empresarial basado en la muerte de los trabajadores.

Otro aspecto a tener en cuenta, como efecto de las relaciones laborales, es el **sufrimiento mental**.

En la publicación Trabajo y desgaste mental del médico psicoanalista Cristophe Dejours- Editorial Humanitas, señala que **el sufrimiento mental** comienza cuando está **bloqueado** la relación Hombre-Trabajo.

La forma de sufrimiento cambia con el tipo de organización del trabajo.

El **trabajo repetitivo** crea la insatisfacción, cuyas consecuencias no se limitan a un disgusto anecdótico..... es una **puerta de entrada** hacia la enfermedad.

Las tareas peligrosas, ejecutadas generalmente en grupo, dan nacimiento a una ansiedad específica. Unas **estrategias defensivas** contra la angustia del trabajo y la insatisfacción fueron elaboradas por los obreros, de forma tal que el sufrimiento no se detecta rápidamente.

Una buena adecuación entre la organización del trabajo y la estructura mental del obrero es posible, lo que impone en cada caso un punto de vista matizado y sostenido por un análisis preciso de la psicodinámica de la relación Hombre/Trabajo. En este sentido la noción de **carga psíquica de trabajo** puede ser una hipótesis utilizable.

Cuando la relación establecida con la organización del trabajo es favorable en vez de ser conflictiva, es porque se cumple al menos unas de estas condiciones:

- Las exigencias intelectuales, motrices y psicosenoriales de la tarea están de acuerdo específicamente con las necesidades del trabajador en cuestión, de forma tal que el simple ejercicio de la tarea está en el origen de una descarga y de un “placer de funcionar”.
- El contenido del trabajo es fuente de una satisfacción sublimatoria (...) circunstancias privilegiadas donde la concepción del contenido, de la cadencia y del modo operatorio está, en parte, dejado al trabajador. (se puede encontrar en los oficios artesanales, profesionales liberales y entre los responsables de altos cargos)

Cuando hay **restricciones** tanto materiales como salariales, aumenta la resistencia. Cada uno de los sacrificios produce un sufrimiento muy grande, **pero el placer por su trabajo les permite defenderse mejor**.

Las innovaciones tecnológicas han contribuido a disminuir la carga física y el acento se desplazaría hacia las cargas mentales y psíquicas.

La carga global del **trabajo prescripto** es producto de la articulación sinérgica¹⁸ combinada de los factores enunciados, que constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo que se desarrolla en un período histórico determinado.

Definiciones: La carga de trabajo y sus dimensiones

Carga global de trabajo: **conjunto** de repercusiones de las exigencias del puesto de trabajo caracterizado por una tarea o trabajo prescripto.

Es un desafío de los trabajadores, obliga a su organismo, a sus dimensiones psíquicas y mentales a hacer un esfuerzo de adaptación y de resistencia ante los factores de riesgo para que estos no provoquen daños.

Carga física: modalidades

a) **estática**: se denomina así al esfuerzo físico realizado en condiciones tales que la contracción de los músculos es continua y se mantiene durante cierto tiempo.

b) **dinámica**: se caracteriza por la sucesión de tensiones y distensiones de los músculos activos.

En cualquier de las dos modalidades, la carga física de trabajo implica un desgaste de energía, una modificación de la frecuencia cardíaca y otros efectos sobre el organismo.

La carga mental

Son los requerimientos y exigencias del puesto de trabajo en cuanto a las actividades de tipo cognitivo, es decir las que se originan en los mecanismos del pensamiento teniendo en cuenta el límite de las capacidades mentales humanas.

Carga psíquica

La carga psíquica o los aspectos sico-sociales de la carga de trabajo, se relacionan muy estrechamente con el contenido de trabajo.

Unas de las consecuencias que tiene la carga psíquica de trabajo generada por las CYMAT son **la ansiedad y la angustia** de los trabajadores.

La ansiedad se ha definido como una tensión interna que sufre la persona del trabajador frente a factores externos que considera riesgosos para su vida y su salud, máxime cuando ellos son en parte desconocidos o cuando no puede llegar a dominarlos o controlarlos.

Un aspecto que podemos incorporar como carga psíquica son las relaciones de violencia que se producen con el personal jerárquico y entre pares.

En el texto de Carlos Aníbal Rodríguez *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo* –Editado por OIT, señala:

Se requiere de un enfoque global para abordar esta disciplina, debido al indiscutible vínculo que existe entre la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo. La OIT incorpora estos conceptos bajo una sola noción

¹⁸ Sinergia: cooperación activa y concentrada de varios órganos de un cuerpo en la realización de una función./ Acción conjunta de dos o más personas, grupos o actividades para conseguir un rendimiento superior y más eficiente al que obtendría se sumaran las acciones individuales.

denominada condiciones y medio ambiente de trabajo. Este enfoque global incorpora todos los componentes de las condiciones del trabajo y el medio ambiente de trabajo, de sus factores determinantes, de sus interrelaciones y de sus interacciones.

La violencia laboral¹⁹

Este tema tiene varias aristas que son necesarias desplegarlas:

- Desde el punto de vista de las/os trabajadoras/es, ubicados en relación de dependencia y retribuidos por un salario o contratados.
- Desde el punto de vista de las mujeres que padecemos la doble opresión, como trabajadoras y como mujeres.
- El reconocimiento a través de documentos públicos donde se reconoce que existe hacia la mujer una situación de discriminación.

La violencia laboral interfiere y/o amenaza las condiciones sociotécnicas y organizacionales y se suma a los riesgos del medio ambiente laboral.

La violencia laboral se ejerce en este sistema desigual, basado en la explotación de una clase por otra.

Realicé un relevamiento acerca de la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral privado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y sobre la legislación.

Algunas precisiones conceptuales

¹⁹ CEPAL, *documento presentado en la undécima conferencia Regional sobre la Mujer de América latina y el Caribe* (Brasilia, 13 a 16 de julio de 2010).

CLADEM, *contrainforme del Comité de América latina y el Caribe para la defensa de la mujer*, presentado en la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer –convención de Belém do Pará, octubre de 2006.

Información parlamentaria del Congreso de la Nación.

Kandel, Ester, *División sexual del trabajo –Ayer y hoy –Una aproximación al tema*, Editorial Dunken, 2006.

Leis, María Angélica, *Violencia laboral*, Publicación del Sindicato de Comercio, octubre de 2007.

Ley 26.485 *Ley de protección integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en los que se desarrollen sus relaciones interpersonales*.

Manzo Carlos, *La violencia psicológica en el lugar de trabajo –Una mirada desde el trabajador judicial*. Ponencia presentada en el año 2007.

Observatorio –*Mujer, Trabajo y Sociedad, Políticas de igualdad en la Unión Europea*, 3 de febrero de 2010.

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

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

Scialpi, Diana, *La violencia laboral en la administración pública argentina*, Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año 7, N° 18, 2002, 196-219 - Universidad del Zulia (LUZ).

Secretaría de Relaciones Internacionales de CTA, *Políticas de género en las negociaciones colectivas regionales*, noviembre de 2004.

La violencia hacia las mujeres, tanto en el ámbito laboral como fuera de éste tiene rasgos comunes, en tanto, en forma permanente, dañan al ser humano en su totalidad, afectando su personalidad. La protección de estos daños son considerados un derecho humano, dado las violaciones históricas constatadas. Subyace la consideración de las mujeres como un grupo minoritario, cuando son aproximadamente la mitad de la humanidad.

El marco legal de la Constitución Nacional, (artículo 75, inc.22 y 23) fue un reconocimiento significativo, al señalar: “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (...).

“Las cuatro conferencias²⁰ mundiales sobre la mujer convocadas por las naciones unidas en el último cuarto de siglo han contribuido a situar la causa de la igualdad entre los géneros en el mismo centro del temario mundial.²¹ Los tratados internacionales que mencionamos reconocen que:

- la violencia y discriminación que se ejerce en sus diversas formas contra la mujer son una violación a los derechos humanos;
- las relaciones desiguales y de subordinación se gestaron durante miles de años;
- los Estados deben tener una política activa para combatir, erradicar y prevenir las desigualdades entre varones y mujeres y propuestas superadoras de diversa índole.

En distintas publicaciones la OIT recomienda incorporar la figura del acoso sexual y los procedimientos para combatirlo en las negociaciones colectivas de trabajo²².

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres pueden ser también objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado laboral.²³

El acoso laboral, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés *mobbing* ('acosar', 'hostigar', 'acorralar en grupo'), es tanto la acción de un

²⁰ Publicación de Naciones Unidas

²¹ Primera, 1975, año Internacional de la Mujer, realizada en México, Segunda, 1980, Copenhague, Tercera, 1985, Nairobi, Cuarta, 1995, Beijing.

²² *Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva*, Ediciones OIT, 2003.

²³ *Un pacto entre iguales*, Ediciones OIT, 2000.

hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional boosing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años. Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas.²⁴

Una primera afirmación que podemos realizar es que la violencia laboral amenaza las condiciones y medio ambiente de trabajo. La situación se torna más compleja al tener en cuenta que esta división social y técnica del trabajo está atravesada, a su vez, por la división sexual del trabajo.

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

Refiriéndose a las empresas industriales, Marta Roldán (2000), señala que:

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

Esta afirmación la podemos extender a otros ámbitos laborales, teniendo en cuenta que los roles tradicionales instituidos por la sociedad siguen vigentes, con mucho peso, y siguen existiendo obstáculos en el desarrollo laboral de las mujeres.

La división sexual del trabajo es constitutiva de la división social, y que el trabajo en la esfera pública está interconectado con la esfera privada, especialmente con la reproducción de la vida y de la organización familiar.

La legislación vigente contra la violencia laboral en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, fue sancionada por unanimidad (Ley 1225) ver Apéndice.

Por Resolución 5/2007 Ministerio de Trabajo se creó la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia laboral, dentro del ámbito de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO), dependiente de la Unidad Ministro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

²⁴ Texto facilitado por Información parlamentaria.

El artículo 4° de la Ley 26.485 ²⁵*Ley de protección integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en los que se desarrollen sus relaciones interpersonales*, la define:

se entiende por violencia contra las mujeres, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Las referencias directas al ámbito laboral se hacen en los siguientes ítems del texto:

- inciso d) del artículo 5°:

la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

- Inciso b) artículo 6° Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarios/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- Inciso c) artículo 6° Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

No existe una ley nacional sobre violencia laboral, existieron siete proyectos que perdieron estado parlamentario, aunque fue un período de debate dentro y fuera del

²⁵ Reglamentado por el Decreto 1011/2011.

ámbito parlamentario. En la consulta pública²⁶ realizada en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores el 2 de de junio de 2005, hubo coincidencias sobre la existencia de situaciones de violencia laboral. En las intervenciones de los abogados Héctor Recalde²⁷ y del Dr. Baldovino²⁸, señalaron que la violencia se intensificó con la desregulación de las relaciones laborales durante la década de 1990 y la presencia de numerosos trabajadores no registrados, viviendo en situaciones muy precarias, agudizada por la caída del poder adquisitivo. El primero remarcó la necesidad de normatizar, para “proseguir aquel principio que dice que no hay obligación sin sanción”.

La alusión a Marie France Irigoyen fue parte del debate, reconocida por sus estudios sobre el tema y el hecho de situar los dos escenarios propicios para el ejercicio de la violencia, el de las relaciones familiares y el de las laborales. La relación entre estos escenarios fue ejemplificado con la privatización de la empresa SOMISA, donde se despidieron más de ocho mil trabajadores. Una encuesta realizada tres años después, en la localidad de San Nicolás reveló el aumento del alcoholismo, los accidentes de tránsito y la violencia familiar.

El Dr. Baldovino caracterizó el sistema de relaciones laborales como “esencialmente autoritarias, es decir constituye un contexto favorable, un condicionamiento que hace factible y frecuente el ejercicio de las prácticas de acoso a las que se refieren los proyectos de ley que ustedes tienen en consideración. (...) El problema está en el contrato de trabajo. La nota distintiva del contrato de trabajo, es la subordinación. La subordinación describe una situación muy cercana a la sumisión. (...) la esencia del contrato de trabajo como un contrato en que la persona del trabajador y su cuerpo están subordinados a la voluntad de otro, compromete severamente la dignidad y la libertad que son inherentes a la condición humana del trabajador. (...) La función protectoria no ha terminado, la legislación laboral tiene por delante un largo camino progresivo que recorrer. Hubo media sanción recaída en el proyecto 2792-D-06 (acoso sexual en las relaciones laborales, educativas, profesionales, publicas o privadas y en todas las relaciones asimetricas; modificacion de la ley 20744) Sumario: especificaciones; presunción; respeto en el ámbito laboral: responsables; ;sustitución de los artículos 242 (justa causa) y 246

²⁶ Proyectos presentados por senadores: Gerardo Morales, registrado: S-853/05; Ada Maza, registrado: S-166/05; Miriam Curletti, registrado: S-182/05; Haide Giri y otros, registrado: S-1310/05; Sonia Escudero, registrado: S-1913/05; Adriana Bortolozzi, registrado: S-133/06; Ricardo Gómez Díez y Pedro Salvatori, registrado: S-1162/06

²⁷ Diputado Nacional.

²⁸ Vicepresidente de la Asociación Argentina de Derechos de Trabajo.

(denuncia del trabajador) de la ley 20744; causa justa de despido el acoso ejercido por un trabajador o trabajadora) en tratamiento conjunto con los expedientes 7384-D-06 y 2969-D-07 no tuvo sanción del Senado y se encuentra caído.

La figura del acoso sexual, fue incorporada a través de decretos en el régimen Jurídico básico de la Administración Pública²⁹; ordenanza³⁰ y ley en la Ciudad de Buenos Aires y por ley en la Provincia de Buenos Aires³¹ y en las provincias de Misiones³², Santa Fe³³ y Tucumán³⁴.

El contrainforme del *Comité de América latina y el Caribe para la defensa de la mujer –CLADEM* – presentado en la Convención de Belém Do Pará señaló que “la República Argentina ha suscripto todos los instrumentos de Derechos Humanos y específicamente los referidos a los derechos humanos de las mujeres. Sin embargo, debemos destacar que el ordenamiento legal no ha dado una respuesta integral al problema de la violencia de género. Sólo existen leyes parciales que atienden distintas manifestaciones de la violencia contra la mujer, en distintos niveles del ordenamiento”.

Otras situaciones de violencia que viven las mujeres

- abusada sexualmente
 - embarazo no deseado, si decide abortar lo hace en situación de clandestinidad, poniendo en riesgo su salud
 - embarazo producto de una violación
 - doméstica
 - situación de vulnerabilidad, con un embarazo no deseado
 - obstétrica
- Algunos ejemplos de violencia y acoso laboral se pueden ver en el Apéndice

La discriminación directa e indirecta en el mercado laboral

²⁹ Decreto 2385/93 –del 18/11/93

³⁰ Ordenanza 47.506 –del 22/12/93 – BM 17/94. Ley 474: Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones (BM: 12/01/04).

³¹ Ley 12.764 – 20/9/01 (BO 22/X/01). Se prohíbe el acoso sexual por parte de funcionarios y empleados públicos.

³² Ley 4148 – del 24/V/05 –Boletín Oficial 30/V/05. ADLA: Boletín N° 15/2005: Ley para prevenir la violencia laboral (acoso sexual, mobbing) en el ámbito de la administración pública provincial.

³³ Ley 11.948- del 27/XI/01 –Bol. ADLA N° 1/2002, pag. 196 –Derecho del trabajo 2002, pag. 584: Prohíbe el acoso sexual por parte de funcionarios y empleados públicos.

³⁴ Ley 7.232 – del 23/IX/02 –BO adla N° 28/2002, pag.73 – Ley contra la violencia laboral: maltrato físico, psíquico, acoso, acoso sexual, discriminación remunerativa.

Los temas recurrentes en el análisis del trabajo de las mujeres en el mercado laboral, son la discriminación directa e indirecta. Éstas se expresan mediante una menor remuneración, su dificultad para acceder a puestos de mayor jerarquía y también por la segregación ocupacional, forma encubierta o indirecta de discriminación.

Observamos que existe una brecha entre la cantidad de recomendaciones y normas y su cumplimiento, tanto a nivel nacional como internacional, sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y varones en el ámbito laboral.

La segregación ocupacional es un tema que no se puede ver separado de la organización social y técnica del trabajo. En este sentido existen aspectos históricos que contribuyeron a conformar y en cierto modo a naturalizar los trabajos asignados a las mujeres y a los varones.

La segregación ocupacional es la distribución de las mujeres en los distintos sectores y categorías ocupacionales donde observa una importante disparidad salarial.

La contradicción *inclusión-exclusión*, en general, se resuelve favoreciendo al hombre. Se puede observar, como lo señala el Dr. Neffa³⁵, que “las mujeres sufren una desventaja relativa en términos de empleabilidad; a igual edad y similar nivel de calificaciones, el empresario preferirá contratar a un hombre pues, al no tener derecho a licencias especiales (reservada para las esposas y madres) se espera que trabaje durante más tiempo para la empresa, maximizando los beneficios futuros”. Esta situación se agrava en los períodos de crisis, pues al contar muchas de ellas con bajas calificaciones profesionales, se ven desfavorecidas para su inserción en el ámbito laboral.

Existen varios ejemplos sobre el tema, algunos los explicitamos en la primera parte y les recomiendo el estudio que realicé en la empresa Terrabusi, expuesto en mi Tesis.

Negociación colectiva y cláusulas de género

La negociación colectiva es un instrumento para abordar “la necesidad de los trabajadores de la CTA de discutir con los patrones sus condiciones salariales, de trabajo, su participación en las ganancias, la generación y calidad del empleo y la libertad y la democracia sindical que les permita organizarse para defender sus derechos”.³⁶

³⁵ Neffa, Julio C. (coord.); Panigo, Demián y Pérez, Pablo. *Actividad, empleo y desempleo*, Asociación Trabajo y Sociedad- Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE- CONICET), febrero de 2000.

³⁶ Observatorio del Derecho Social – Documentos – 2º Encuentro de las Organizaciones de la CTA.

En otros términos, se establecen las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo, “legitimado por el derecho individual del trabajo” garantizando la cuota de plusvalía para reproducir el capital.

Asimismo se pueden establecer condiciones básicas para la igualdad de varones y mujeres, tales como *igual salario por igual valor del trabajo; igualdad de oportunidades para acceder a puestos trabajo de mayor calificación; eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción y un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad.*

Creemos que es necesario recordar para cumplir los derechos humanos laborales, tal como la OIT lo planteó en el año 1998, a través de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- a) libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Qué relación tienen los convenios con la lógica del capital?

J. Neffa hace referencia a la década de 1970 cuando surgen los procesos de subcontratación y de tercerización a partir de su crisis, poniendo en cuestión las formas tradicionales de organización de las empresas con las consecuencias de inseguridad e inestabilidad en el trabajo y el empleo.

El autor define la lógica del capital:

El modo de producción capitalista se define esencialmente por la contradicción entre propietarios de los medios de producción y la fuerza de trabajo asalariada bajo la hegemonía de los primeros, cuya motivación principal es tratar de incrementar su tasa de ganancia. En contrapartida del salario que pagarán luego de que haya utilizado la fuerza de trabajo, fijan la disciplina interna de la unidad de producción y se quedan con la propiedad de la unidad de los bienes o servicios producidos que pueden usar según su libre arbitrio.) Efectivamente como señala el Dr. Neffa, existieron grandes etapas en la evolución del proceso de trabajo y de la organización de la producción.

En el marco de la crisis del capital de la década de 1970 emerge un nuevo paradigma caracterizado por: su orientación a satisfacer la demanda, la variedad, la calidad la calidad, la productividad, la reducción de los costos, estructuras organizativas más horizontales para favorecer la comunicación interna, buscando la adhesión y la integración del trabajador a la empresa. (...)

Las empresas subcontratadas (que pueden ser medianas, pequeñas y en el límite, hasta unipersonales como sería el caso de trabajadores por cuenta propia) se ampliaron y diversificaron en todos los sectores, incluso en el sector público, desde mediados de los setenta, luego de la crisis. (...)

¿Por qué las empresas grandes y medianas recurren cada vez con mayor frecuencia a la subcontratación?

Porque en una gran empresa, integrada verticalmente, los costos fijos son muy importantes y a menudo hay indivisibilidades en materia de inversiones, que por su tamaño generan elevados costos. Para poder competir en un mercado mundializado, responder rápidamente a los cambios cuantitativos y cualitativos de una demanda que es más exigente (...) La subcontratación permite la producción o los servicios que se subcontratan no son los que generan más valor, sino aquellos que generan pocos beneficios porque usan tecnologías intensivas en trabajo, que facilitan el desencadenamiento de conflictos, guardando para sí las más rentables, las que dan lugar a la marca

En el ámbito académico se plantearon dos líneas diferentes de análisis: una bajo los supuestos de que las actuales relaciones laborales habían dejado atrás las de la década de 1990, focalizándose en las modificaciones de algunos determinantes, tanto jurídicos como económicos, con reglas específicas para regular la actividad sindical, la personería jurídica y la homologación de los convenios.

Los que no participan de negociaciones colectivas

Son un sector heterogéneo, que abarca desde el personal judicial hasta trabajadores/as de empresas subcontratadas, muchas de ellas pertenecientes a gremios simplemente inscriptos o directamente son trabajadores/as no registrados. Asimismo, también viven condiciones de precariedad laboral los que realizan tareas cumplidas en el marco de los planes sociales, según la orientación del Banco Mundial.

Mediante entrevistas que realizamos pudimos acercarnos a algunas particularidades:

Los/as trabajadores/as que pertenecen al Sindicato de Maestría y Mantenimiento (SITMMA), gremio simplemente inscripto, desempeñan sus tareas en organismos del Estado Nacional. (2)

Este gremio se constituyó en el año 2008, cuando aunaron sus reclamos después de varios años de lucha en esos organismos, convencidos de que a través de la agremiación podían enfrentar las injusticias que padecían cotidianamente.

Sus salarios están determinados por un convenio colectivo de otro gremio, el sindicato

de obreros de maestranza (SOM) pero su cumplimiento depende de la organización y relación de fuerza en cada lugar de trabajo, pues están a merced de las empresas subcontratistas.

Acerca de las cláusulas de género en las negociaciones colectivas

La doble opresión de las mujeres debe ser considerada estableciendo condiciones básicas para la igualdad entre varones y mujeres, tales como igual salario por igual valor del trabajo; igualdad de oportunidades para acceder a puestos trabajo de mayor calificación; eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción y un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad.

Los temas de negociación

- Maternidad / paternidad o progenitores
- Responsabilidades familiares compartidas
- Condiciones de trabajo
- Eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades

Desde hace más de dos décadas se ha puesto en debate la necesidad de incorporar cláusulas, llamadas de discriminación positiva, que contemplen la necesidad de articular la producción y la reproducción, en la perspectiva de lograr la igualdad de oportunidades de varones y mujeres en el mundo laboral, desde ya en el marco de las contradicciones de clase, abordando la relación clase-género.

Apéndice

Algunos ejemplos de violencia y acoso laboral

La FJA acompaña el reclamo contra la jueza Betina Bustos

Miércoles 8 de julio de 2015, por [Prensa FJA](#) *

Trabajadores judiciales de Santa Cruz se organizan contra la violencia laboral que vienen sufriendo por parte de la jueza que acumula numerosas denuncias en su contra. Una importante delegación de la Federación Judicial Argentina se hizo presente en la provincia de Santa Cruz.

IMPUGNA DICTAMEN CDyA N° 11/2013 - REITERA SOLICITUD DE JUICIO POLÍTICO

C.C.: Sres. Consejeros del Consejo de la Magistratura de la CABA; Sres. Miembros del Jurado de Enjuiciamiento de la CABA.

Gustavo Daniel H. Sacco y Maximiliano García, en nuestro carácter de **Secretario General y Gremial**, respectivamente, de la **Asociación de Empleados del Poder Judicial de la**

Ciudad Autónoma de Buenos Aires(AEJBA), en representación de los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad, en el marco del Expediente **SCD N° 281/13-0** caratulado “**SCD s/Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEJBA) s/denuncia**” nos presentamos y decimos: (...)

En el suplemento Las 12 del viernes, 27 de junio de 2014 se publicó un caso que merece nuestra atención:

Una empresa tuvo que reconocer acoso sexual en Tucumán

▣ Por Soledad Deza *

Un laboratorio industrial, los compañeros de siempre, un supervisor, horas inhóspitas de trabajo propias de regímenes laborales especiales y una pésima decisión de parte de algunos varones: robar unas prendas íntimas del locker de una empleada, ponérselas en la cabeza, olerlas uno a uno en presencia de ella y así promover un descarnado espectáculo de violencia que tuvo al machismo como actor principal, a la pornografía como guión y a una mujer en soledad como víctima.

Lágrimas, agresión, ofensa, sexismo, humillación, hostigamiento y vergüenza son los ingredientes que se mezclan en las violencias sexuales ejercidas contra las mujeres.

Y si, como pasó en este caso, que además de linda e inteligente, ella obtiene mayores calificaciones que sus compañeros, las agresiones contra las mujeres recrudecen.

La creatividad de nuestra sociedad androcéntrica no encuentra límites para pergeñar violencia para nosotras. El capitalismo y el patriarcado son sistemas de poder que se nutren de la desigualdad de género. Detrás de la violencia contra las mujeres hay una relación jerárquica que busca reafirmarse en provecho del varón, y los lugares de trabajo no escapan a estas lógicas de poder.

Pero nuestra fuerza es a veces más grande de lo suponemos y aunque las princesas no existan, de vez en cuando se cuela un final feliz en algunas historias desafortunadas. Como pasó con esta mujer del anacrónico norte argentino cuando decidió que el sexismo de su trabajo no era natural y recicló en acción el estigma de pasividad que nos guarda el lugar de víctimas. Buscó ayuda profesional, denunció el episodio en la gerencia y vinieron dos meses de desgastantes negociaciones: identificación de los agresores, sanciones disciplinarias y hasta talleres de concientización en el lugar de trabajo.

También peleó su derecho a no volver donde no la respetan. Y aunque a veces se sintió tentada de ceder ante el manoseo empresarial y pegar un portazo, ella, finalmente, consiguió que se le compense por las agresiones sufridas en ese laboratorio. El dinero no vuelve las cosas al estado anterior ni hace que el sufrimiento desaparezca, pero es la forma en que nuestro derecho indica que se reparan los daños. Esas son las reglas del juego y nos debemos atrever a jugarlo.

Y si no hizo falta judicializar el caso es porque el patriarcado comprende perfectamente la criminalidad de sus actos aunque no siempre esté forzado a reconocerlo. No importa si quien tiene poder para someternos se disfraza de industria, Estado, imaginario social, marido, empresa, escuela o padre. Lo que de verdad importa es que las mujeres nos sepamos con poder para dar vuelta nuestras historias y para lograr, como en este caso, que quien las hace, también las pague.

* Abogada. Maestranda en Género, Sociedad y Políticas (Flacso). Directora del Centro de Estudios de Género de la Universidad San Pablo T. de Tucumán.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, fue sancionada por unanimidad la ley 1225 contra la violencia laboral.

Se concibe a la violencia laboral como: aquellas acciones que durante un tiempo prolongado afectan la capacidad laboral e incluso destinada a provocar la pérdida del empleo.

Entre las modalidades observadas se encuentran la violencia física, psíquica y el acoso sexual

- **Violencia física:** Toda acción deliberada que perjudique la integridad física y/o tenga como resultado el menoscabo personal o en el ejercicio de funciones laborales. Se incluye dentro de estas conductas no sólo los ataques sino también los intentos y las amenazas de su ejecución y los daños a sus pertenencias.
- **Violencia psíquica:** Se manifiesta a través de palabras hirientes, descalificaciones, humillaciones, gritos e insultos. Por medio de ésta, se desvaloriza, se ignora, se atemoriza, se aísla y se llega a incomunicar a la persona violentada.
- **Acoso sexual :** Se trata de insinuaciones sexuales *sistemáticas* , *e indeseadas por la víctima* y/o solicitudes de favores sexuales y/o conductas físicas o verbales de naturaleza sexual.

En general, estas conductas son ejercidas por superiores jerárquicos también algunos pares.

Las consecuencias en las personas afectadas, son a nivel psíquico, físico y social, produciendo sentimientos de ansiedad, desconfianza, y/o aislamiento, trastornos funcionales y dificultad para el trabajo grupal.

CTA – Seminario virtual - Bibliografía – clase 2

Bibliografía

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

Humanitas, 1988. (papel)

Neffa, Julio, *El trabajo humano- contribución al estudio de un valor que permanece,*

Editorial Distribuidora Lumen, 2003. (papel)

Arias, Bárbara, *Córdoba: el modelo Monsanto en crisis*, Periódico CTA, N° 109 – junio de 2015.

Kandel, Ester [**Negociación colectiva y sistema productivo: Una historia con etapas**](#) (especial para ARGENPRESS.info) miércoles, 12 de noviembre de 2014

<http://www.rimaweb.com.ar/articulos/2015/division-sexual-del-trabajo-por-ester-kandel/> - www.agenciacta.org.ar

[C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981](#)

Convenio Ratificado por Argentina

Protocolos

[P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981](#)

Convenio Ratificado por Argentina

[Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo.](#) / Rodríguez, Carlos Aníbal. Buenos Aires: Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009. 572p. [pdf]

[Enciclopedia Salud y Seguridad en el Trabajo](#)

Historias del mundo laboral – Concurso Sin presiones – www.islyma.org.ar