

ENTRE LAS HUELLAS DEL TRABAJO Y LAS MARCAS DE GÉNERO

SUSANA FERRUCCI

Este artículo presenta algunas reflexiones acerca de la manera en que los cambios producidos en la economía mundial afectan la vida y el trabajo de las mujeres en una zona del Gran Córdoba, Argentina. Como se trata de una investigación en curso, las afirmaciones tienen el carácter de provisionales.

Mi argumentación girará en torno a dos ejes conceptuales:

1. Las nuevas formas de producción flexible se organizan sobre la base de la división sexual del trabajo y tienden a reproducir la segmentación del mercado de trabajo, ubicando a las mujeres en posiciones de subordinación relativa.
2. Con su trabajo remunerado, las mujeres sostienen a sus unidades doméstico-familiares, las protegen de la exclusión o vulnerabilidad social y sostienen los sueños y esperanzas de progreso y movilidad social (aunque al precio de un preocupante incremento de las presiones y angustias laborales y cotidianas).

El trabajo parte del reconocimiento del papel del género como organizador de la vida social y de la importancia de poner en foco el análisis de las transformaciones que se están produciendo en el mundo laboral y social en la Argentina. Pretende además aportar a la reflexión acerca de la relación entre el cambio social y el sistema de género.

1. El trabajo en los nuevos escenarios

Los estudiosos que analizan los cambios ocurridos en las últimas décadas en el sistema capitalista contemporáneo destacan que el incremento del desempleo estructural pareciera estar ligado a la llamada “acumulación flexible” que caracteriza al régimen de acumulación capitalista actual. Esto trae como resultado una mayor vulnerabilidad para todos los trabajadores, tanto para los de pleno empleo cuanto para los de tiempo parcial o temporario (HARVEY: 1993).

Por su parte, Robert CASTEL habla de una “nueva cuestión social” a partir del derrumbe de la condición salarial y del estatuto del sector asalariado, sector que al menos en ciertos países llegó a envolver a toda la sociedad capitalista imponiendo su marca por todas partes. Pero, como dice este autor, es precisamente en ese momento cuando la centralidad del trabajo ha sido brutalmente cuestionada. Si bien reconoce que los trabajadores eran ya “virtualmente vulnerables” cuando había pleno empleo, porque su destino estaba atado a un “progreso” del cual ellos no controlaban ninguno de los parámetros, la situación a partir de la década de los setenta empeoró, llevándolos a una mayor precarización (CASTEL: 1997).

Las transformaciones producidas en el sistema económico mundial se manifestaron con crudeza en la transformación de la problemática del empleo. El aumento del desempleo en casi todos los países es una de las caras visibles pero la otra característica quizá más importante, aunque menos espectacular, es la “precarización” del trabajo. Los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, que eran los que prevalecían antes de los setenta entre la población activa, comienzan a reducirse, aunque siguen siendo los tipos de contrato que prevalecen.

Paralelamente a esta reducción se incrementan las llamadas “formas particulares de empleo” o formas “atípicas” de empleo: contratos de trabajo por tiempo determinado, trabajo provisional o eventual, trabajo de jornada parcial y diferentes formas de “empleos ayudados”, es decir, diferentes modalidades de empleo promovidos por el Estado en su lucha contra el desempleo. Es en estas nuevas formas de empleo donde se encuentran preferentemente los jóvenes y las mujeres aunque también el llamado “núcleo duro de la fuerza de trabajo”: los varones de 30 a 49 años. Para CASTEL, quizá sea equívoco seguir denominando “atípicas” a estas nuevas modalidades de empleo, puesto que es una representación que remite a la preponderancia, para él ya caduca, del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, porque el desempleo y la precarización del empleo se han inscripto en la dinámica actual de la modernización y son las

sombras de las reestructuraciones industriales y la lucha por la competitividad (CASTEL: 1997).

Muchos estudiosos hablan de la dualización del mercado del trabajo. Esto es, la existencia de un mercado “primario”, formado por los trabajadores mejor pagados, protegidos y estables, y un mercado “secundario”, constituido por un personal precario sometido a las fluctuaciones de la demanda; estos dos segmentos, a su vez, no están fijados de una vez y para siempre; por el contrario, varían según los periodos de crecimiento o descenso de productividad. El problema actual no se reduce solo a la existencia de esa periferia precaria sino que incluye el proceso de desestabilización o vulnerabilidad de los estables.

CASTEL distingue tres puntos de cristalización de lo que él denomina nueva cuestión social:

- La desestabilización de los estables.
- La instalación en la precariedad –el trabajo fortuito, los trabajadores que siguen o tienen trayectorias laborales erráticas con alternancia del empleo y no-empleo-.
- Un “déficit de lugares” ocupables en la estructura social, entendimiento por “lugar” una posición con utilidad social y reconocimiento público.

2. El mercado de trabajo en Argentina y la participación de las mujeres

Hacia mediados de la década de los setenta el mercado de trabajo en Argentina comienza a presentar algunos de los rasgos que caracterizaban a la mayoría de los mercados de trabajo de los países latinoamericanos, incrementándose los niveles de desocupación y produciéndose una fuerte caída de las remuneraciones. Desde los ochenta comienza a adquirir visibilidad el desempleo abierto y la desocupación horaria, coincidiendo con un aumento del empleo informal. Pero es desde los primeros años de los noventa cuando el desempleo comienza a adquirir niveles nunca conocidos en el país, afectando en mayor medida a los jóvenes y a quienes tienen entre 45 y 50 años (BECCARIA y LÓPEZ, 1997).

Es en este marco que las mujeres fueron aumentando su participación en la fuerza de trabajo desde los setenta, es decir, paralelamente a la reducción de la fuerza de trabajo total que ha tenido lugar en el país desde los ochenta, justamente cuando los varones adultos jefes de hogar van reduciendo su participa-

ción en el mercado de trabajo y los más jóvenes encuentran dificultades para ingresar o mantenerse en éste (WAINERMAN y GELSTEIN, 1994).

Entre 1970 y 1980 aumentó la participación en el mercado laboral de mujeres que en su mayoría eran esposas o compañeras de un jefe de hogar de los sectores medios y altos, y la proporción de mujeres trabajadoras de más de 14 años fue del 27%. Un dato importante de los últimos años se relaciona con el aumento de los hogares con jefaturas femeninas o a cuyo frente está una mujer, según las estimaciones realizadas para la Capital Federal y área metropolitana como también para la ciudad de Córdoba, esos hogares representarían una cifra cercana al 30% del total (WAINERMAN y GELSTEIN, 1994).

Como puede apreciarse, en Argentina se producen paralela y simultáneamente los procesos de reconversión y reorganización económica, la crisis social y la mayor presencia femenina en el mercado de trabajo. Esta situación podría poner en cuestión o dificultar el cumplimiento de los papeles tradicionales de género, es decir, el del varón como principal o único proveedor de ingresos del hogar y el de las mujeres como principalmente madres, esposas y amas de casa.

3. La zona de estudio

La historia de la ciudad de Córdoba y de otras localidades próximas (que integran el llamado Gran Córdoba) está muy relacionada con el desarrollo industrial desde las primeras décadas de este siglo, comenzando con el crecimiento de la industria de la construcción, pasando por la instalación de la fábrica Militar de Aviones, las industrias Aeronáuticas y Mecánicas de Estado hasta llegar a la instalación de las grandes fábricas de la industria automotriz, además de otras fábricas de la industria de la alimentación, textil y calzado.

Esta tradición industrial que ha contribuido a conformar el paisaje urbano con sus grandes centros fabriles y pequeños talleres, con el crecimiento de barrios obreros y de sectores populares, está muy ligado a la vida y el trabajo relacionados con la actividad industrial.

En los últimos años se han producido como en muchas otras partes del país cierres de fábricas, algunas privatizaciones de empresas públicas y el desempleo trepa a una cifra cercana al 15% de la población económicamente activa. La quiebra económica y el traslado de algunas firmas que producen para el mercado mundial es un dato de la realidad. A pesar de esto, la ciudad y los alrededores pareciera ser un espacio atractivo para la radicación de empresas transnacio-

nales y para las de capital nacional, lo que contribuye a la existencia y sobrevivencia de otras firmas más pequeñas.

Se sabe que son muchos los factores que contribuyen a la instalación-radicación de empresas, algunos de ellos son: las políticas de promoción industrial nacionales, provinciales y municipales, la existencia de una infraestructura de apoyo adecuada y las características reales o atribuidas a la mano de obra local (BLIM: 1992; HARVEY: 1998); el nivel de escolaridad, su mayor productividad y la baja conflictividad suelen ser razones nada despreciables (entre muchas otras), a la hora de decidir dónde se instalará una empresa.

Todo pareciera indicar que los trabajadores cordobeses tienen fama de “*buenos trabajadores*”, que “*hacen bien su tarea los pongan donde los pongan*”, como dicen muchos. Como la tradición combativa que se desarrolló en las décadas del 60 y 70 ha sido muy vulnerada, es fácil comprender que resulten ser una mano de obra bastante apropiada para las nuevas modalidades de la producción industrial.

La empresa en la que se ha comenzado la investigación se ubica en la zona conocida como “el norte cordobés”. Esta zona cuenta con una cierta tradición local en trabajo industrial generado por empresas nacionales y una transnacional, que cerraron sus puertas varios años atrás, y que proporcionan a la población local un cierto parámetro o modelo para analizar y diferenciar las características del trabajo en el país y en la zona. Los “*buenos sueldos*” que se obtenían en la empresa transnacional, el ritmo de trabajo, la relación de trabajo entre compañeros y la mayor estabilidad laboral, forman parte de la memoria social local de una cultura del trabajo “*de antes*”.

Existen hoy en actividad unas 4 fábricas importantes en esta zona en la cual trabajan principalmente, los habitantes de las pequeñas localidades vecinas (algunas con una población de 15.000 habitantes; otras mucho más pequeñas). La realidad de la crisis económica y el cierre de empresas ha golpeado fuerte a algunas de estas localidades.

La empresa donde se ha focalizado el estudio cuenta con unos 450 trabajadores aproximadamente, aunque esta cifra varía por las fluctuaciones que se originan con la contratación de personal temporario.

De manera semejante a lo que ocurre en el mercado de trabajo nacional e internacional, también aquí existen grupos diferenciados de trabajadores. Algunos son **trabajadores efectivos**, otros son **contratados** por la temporada de mayor

producción (en general de unos 9 meses, aunque a veces se les renueva el contrato en forma automática); además, están los **trabajadores eventuales**, que se contratan a término y por períodos variables.

En la localidad donde está radicada la empresa existe una fuerte tradición cultural que ensalza la disposición al trabajo de los llamados “*gringos*” (descendientes de inmigrantes friulanos), como contrapuesta a la disposición al trabajo de los criollos. Esa tradición incluye también elaboraciones de género que señalan a “*la casa*” como el lugar propio de las mujeres, sin que esto impida la participación de las mujeres en trabajos en los predios familiares. Aunque muchas personas reconocen que estas construcciones “*son dichos*”, “*lo que se dice*” y que no se corresponde con la realidad, pueden y suelen ser esgrimidos para valorar conductas y comportamientos personales y grupales tanto en la localidad cuanto en el lugar de trabajo.

4. Las huellas del trabajo

Es un dato ya conocido que las mujeres suelen comenzar desde muy jóvenes su vida laboral. Así sucede también con el grupo de trabajadoras entrevistadas, quienes han sido anteriormente empleadas domésticas en la zona o bien operarias en fábricas cercanas, en el caso de las mayores. Solo algunas entre las más jóvenes han hecho su primera experiencia laboral en esta empresa, al igual que los varones jóvenes. Para muchas de ellas, el acceder a este empleo es sinónimo de elevar su estatus ocupacional y aumentar sus ingresos. En cambio, para quienes trabajaron antes en fábricas locales o de la ciudad de Córdoba, la percepción de su nuevo empleo es más compleja. Como aspectos positivos mencionan que su actual trabajo es “limpio”, “seguro” y “liviano”, ya que las condiciones de higiene y seguridad son buenas y casi no requiere de la realización de esfuerzos físicos. Como contrapartida, hacen alusión en forma reiterada a las elevadas exigencias en cuanto a tiempo y calidad que les demandan, y al permanente “control” y “evaluación” que realiza sobre la tarea algún superior, líder de línea, o “alguien” (“*Te evalúan continuamente... ...todo... ...tu forma de vestir, tu comportamiento, si sos ordenada... ...todo*”; “*hay controles en todas partes... ...no es como la fábrica donde trabajaba antes... ...acá se anota hasta la hora en cada producto*”).

Ese control que se lleva sobre cada operario/a, tiene bastante incidencia a la hora de decidir cuáles de los **contratados permanentes** podrán pasar a la categoría de **efectivos** o a cuáles de ellos se les renovará el contrato de inmediato sin quedar “**cesados**”, como ellos dicen, unos tres meses. Por tal motivo se ven

obligados a agudizar el ingenio y sus habilidades y también a “**ganarse el piso**”, “**ofreciéndose voluntariamente**” para tareas poco agradables o para hacer horas extras los días feriados, por ejemplo.

El nuevo estilo o ambiente laboral que se gestó en la empresa tiene cada vez menos lugar para los que no son muy buenos, salvo en la categoría de **eventuales** (“*vos te das cuenta rápido quién puede quedar... algunos chicos se ponen nerviosos y patean lo que tienen cerca. Si los ve el líder o el supervisor seguro que no duran*”).

También se torna más problemática la relación entre los propios trabajadores, sean varones o mujeres, puesto que entre ellos se controlan. Se da el caso, por ejemplo, de empleados efectivos que han pasado de otra sucursal donde no hay “**este ritmo de locos**” y su estilo de trabajo produce irritación entre algunos, en tanto que éstos dicen que los de esta empresa parecen “**esclavos**”.

La palabra “**invencible**” suele escucharse habitualmente en boca de trabajadoras. Se las aplican a ellas mismas o a otras que están consideradas como las mejores. Una mujer, que es de las mayores de la empresa y que tenía experiencia anterior en fábrica, decía de sí misma que era “**invencible**” pero que le había costado todo un año de llantos por el temor que sentía de no alcanzar las exigencias requeridas. Ella no quiere que su hija de 14 años ingrese a esta empresa; piensa que es más débil y que no va a soportar las presiones.

Otra trabajadora también reconocía que las exigencias de la empresa son muy grandes (“*sabemos que son exigentes... y huellamos por ese lado... hay una disciplina... y te evalúan continuamente*”). No son pocas quienes aluden a la **monotonía** de la tarea y no sienten que ésta sea difícil de aprender y realizar. Depende de la “línea” a la que esté asignada.

La **incertidumbre** respecto a la continuidad en el trabajo forma parte fundamental de los nuevos tiempos y de esta empresa. Y esto afecta no solo, y principalmente, a los eventuales. También las otras categorías se han vuelto más vulnerables porque como las empresas no tienen problema “**por plata**”, si necesitan despedir a alguien lo hacen y pagan la indemnización. Un dato revelador de la **angustia** que produce el temor al desempleo (aunque fuese temporal), era una escena que al menos hasta un año atrás (al parecer ahora no es así), sucedía en la puerta de acceso a la fábrica. Un guardia tenía en sus manos una lista e impedía el ingreso de quienes figuraban en ella. Una trabajadora contaba que muchos se persignaban al ver al guardia rogando así no estar incluidos en dicha lista, lista que representaba más dramáticamente la condición de liminaridad

social de los trabajadores en la actualidad porque son personas ubicadas en una posición límite e inestable entre la sobrevivencia y la exclusión social. Hoy los llantos no se dan en la puerta sino en los baños porque se les notifica dentro de la empresa.

Veamos ahora la percepción de los trabajadores acerca del papel del Sindicato y los delegados (estos últimos más frecuentemente varones). Éste es uno de los aspectos donde se hace más evidente que *“las cosas ya no son como antes”* y que el poder sindical ha retrocedido tanto cuanto ha avanzado el de la empresa; como consecuencia, dicho poder se va a expresar en las instancias de negociación o conflicto (individuales o colectivos) que se producen. Por ejemplo, cuando se han puesto piquetes para impedir el ingreso en días de paro no han logrado impedir que muchos/as ingresaran por otros lugares. Un paro de una hora por turno realizado en protesta por el despido de un empleado (que alteró expresamente los datos de un registro), originó que pararan todos *“porque es un chico muy querido”*. Sin embargo, la empresa los conminó a devolver la hora perdida o se les haría los descuentos correspondientes (*“pero... ...¡vos nos dijiste que no nos iban a descontar si parábamos y ahora nos dicen que nos descuentan si no devolvemos las horas!”*, reclamaban con impotencia al delegado).

En términos generales podrían distinguirse dos tipos de discursos referidos al papel del sindicato. Uno que retoma o se asienta en las experiencias sociales y momentos socio-políticos y económicos previos, cuando el poder sindical era efectivamente importante, discurso esgrimido y difundido por quienes pertenecen al sindicato o están más vinculados a éste. Otro que reconoce la situación de debilidad del sindicato respecto a la empresa. Dentro de este último están quienes asumen con dolor este reconocimiento, aunque quisieran que tuviera más fuerza; otros/as toman mayor distancia e insinúan que en realidad es poco lo que hacen, que solo se preocupan por el tema de los **“relevos”** para ir al baño o tomar un refrigerio.

Un punto importante que caracteriza los nuevos estilos de trabajo es el que se refiere al grado de involucramiento de los/as trabajadores con los objetivos de la empresa, lo que para algunos implica un **“ponerse la camiseta de la empresa”** (NASH: 1995; ROLDÁN: 1995). Si bien es un punto que requiere de mayor investigación, considero que lo más frecuente es encontrar un posicionamiento **híbrido** que refleja una tensión entre **el conflicto y el consenso**. Esto se explicaría en parte por la tensión entre la experiencia socio histórica (tanto nacional como regional), que ofrece modelos de tradiciones combativas o cuando menos de un sindicalismo con mayor poder de negociación y defensa de los trabajado-

res, y el disciplinamiento que promueve el nivel de desempleo y la amenaza de exclusión.

Cuando pregunté a una trabajadora a quién consideraba ella que eran más fieles sus compañeros, si a la empresa o al sindicato, me contestó:

“yo creo que somos más fieles al trabajo, ni al sindicato ni a la empresa”; “mirá.....el enamoramiento con la empresa es igual que con los novios.....dura tres o cuatro meses.....después de eso los conocés como son”.

El tema de las **horas extras** es algo central en la vida de los trabajadores y de las mujeres en particular. Se relaciona con las demandas fluctuantes del mercado, con el monto de los salarios reales de los trabajadores, con la posibilidad de reservar bajo su control el tiempo de vida extralaboral, etc..

En nuestro caso es frecuente que al menos ciertas líneas requieran incrementar el trabajo. En estos casos los primeros convocados, cuando no presionados, serán quienes trabajan en éstas aunque también pueden “**ofrecerse**” los de otras líneas. Como resultado, en algunos períodos se trabaja unas 12 horas diarias, lo que se traduce en un importante desgaste corporal, en especial para las mujeres que no cuentan con una adecuada redistribución de tareas domésticas o son jefas de hogar o tienen niños pequeños. Este desgaste se hace más notorio debido a los turnos rotativos. Todos trabajan una semana en cada turno y, por lo tanto, cuando se trabaja en el turno noche, a las mujeres se les dificulta compatibilizar mejor la vida doméstica – familiar y la vida laboral.

Lo que se aprecia en relación a la cantidad de horas trabajadas es una tendencia a aceptar las horas extras “**mientras haya trabajo**”, “**mientras se pueda**”, ya sea para aumentar los ingresos de los hogares familiares o para compensar los meses en que puedan estar desempleados si no les renuevan el contrato. Algunas veces las horas extras se proponen en forma perentoria para hacer distintos cursos de capacitación, garantizándose así la empresa poder alcanzar y mantenerse dentro de los requerimientos de calidad del mercado internacional y tratando de convertirlos en trabajadores polifuncionales que sepan acerca del cuidado y manejo de las máquinas. Y como éstos saben que si son mal evaluados luego de esos cursos pueden no ser recontratados o pasar a una categoría inferior, están obligados a realizarlos.

Un elemento que incrementa el grado de incertidumbre y angustia de los trabajadores, lo constituye la permanente circulación de rumores acerca de un posible cierre o traslado de alguna línea a otra región. Como esto sucedió efec-

tivamente una vez, ante la circulación de rumores algunos trabajadores aceptan el retiro para cobrar el seguro de desempleo, operando así el rumor como un nuevo control y disciplinador de la fuerza laboral.

La metáfora de la **huella** que encabeza este artículo se revela apropiada para dar cuenta de la tensión entre la **tradicción** (como experiencia socio-histórica, personal, familiar y social acerca del trabajo en años anteriores) y los **nuevos tiempos**. Alude a un camino por donde transita la dinámica social, a los rastros que deja la memoria social como resultado de la dialéctica entre el recuerdo y el olvido de prácticas y derechos sociales para reacomodarse a las nuevas condiciones que prevalecen en el mundo del trabajo. Pero como es un camino sin trayecto prefijado, demanda la necesidad de impulsar políticas que promueven un mejor lugar social para los trabajadores en su conjunto, única posibilidad de que mejore también el lugar social de las mujeres trabajadoras como colectivo.

5. Las marcas de género

Me interesa aquí señalar algunos aspectos que den cuenta del estado actual de la relación de dominación que los varones ejercen sobre las mujeres, tal como se observa en el interior de las unidades domésticas familiares y en el espacio laboral, dominación que persiste más allá de las condiciones en que se encuentran los distintos agentes (BOURDIEU:1998).

El espacio familiar

Las responsabilidades domésticas familiares siguen estando a cargo de las mujeres en forma principal, si bien con demandas y requerimientos muy diversos según el curso de vida familiar, la propia composición de las familias (nuclear, extensa, hogares con jefaturas femeninas etc.) o el estilo de relacionamiento entre los miembros de la pareja y la familia.

La participación de los varones en dichas tareas es muy escasa; adquiere tan solo el carácter de una “ayuda” que no encuentra una adecuada equiparación con el aporte en dinero y el número de horas de trabajo extradoméstico que realizan sus compañeras. Como suele ser habitual, lo más frecuente es que se implemente un reparto de tareas entre mujeres –madres– hijas o madre/hijas. También es muy importante la ayuda de otros familiares que no conviven en el mismo hogar en el cuidado de los niños mientras las madres trabajan, sean éstos pequeños o no tanto. En muchos casos, cuando las mujeres están trabajando, los niños regresan de las escuelas a la casa de sus abuelos u otros familiares

hasta que las madres los busquen o quedan a dormir allí si trabajan en turno noche.

Existe en la zona un reconocimiento explícito o implícito de la fuerte presencia de una ideología “machista” tanto en los hogares de los “gringos” (descendientes de friulanos), cuanto en los criollos y que se refleja en frases como éstas:

“Los hombres son como los niños.....si están en la casa quieren que los atiendan.....”

“Los gringos no te levantan ni un plato”

“A mí me parece que en general los hombres no ayudan mucho. A muchas las ves los viernes con unas ojeras hasta por acá”

“Vaya a la casa antes de las 17hs porque a las 19hs vuelve el marido y ya no la va a atender”

También se advierte en los varones mayor margen de autonomía e independencia que en las mujeres con relación al uso del tiempo libre.

Al ser una ciudad un tanto pequeña, donde las relaciones e ideologías de género tradicionales (en parte aún vigentes) asignaban a las mujeres al espacio doméstico como su ámbito natural, algo de estas construcciones genéricas subsisten y funcionan orientando las prácticas de los agentes de maneras muy variadas. Una de las más comunes es la importancia de los **rumores** acerca de la conducta **honesta o deshonest**a de las mujeres, sean solteras o casadas. Otra es la valoración de las mujeres “**serias**” y “**trabajadoras**” en el sentido de ser mujeres que trabajan pero luego están “**en la casa**”. Es decir, se reconoce la “**necesidad**” de que las mujeres trabajen fuera del hogar pero, más que nada, como una nueva forma de responsabilidad y cuidado de su familia; adecuada a los nuevos tiempos de desempleo masculino y/o de reducción de ingresos de las unidades domésticas.

Sigue en parte vigente la conceptualización del **trabajo femenino** como **ayuda** al masculino (en particular en los casos de mujeres de entre 35 y 45 años), aunque un tanto opacada por la evidencia del desempleo masculino y las separaciones o nuevas uniones. En estos casos pareciera existir una estrecha relación entre el trabajo de las mujeres y la responsabilidad que asumen ante los hijos de su primera y anterior unión, aunque tengan una nueva pareja. Más puesta en

cuestión está la **imagen del varón** como único o **principal sostén del hogar**, sobre todo entre los más jóvenes.

La reducción de los ingresos de los varones o el desempleo y subocupación de éstos presiona a las mujeres de todas las edades a incorporarse al mercado del trabajo. Pero esto es casi imprescindible para las mujeres solas y con familia a cargo, e incide en la importancia y valoración que las propias mujeres en general asignan a su trabajo remunerado y en su aspiración a conservar o incrementar los tiempos de trabajo (con horas extras) ya que saben que no son seguros ni estables ni sus compañeros ni los trabajos de estos. Entre las razones que aducen ellas para explicar su relación con el trabajo remunerado podemos destacar desde aquellas que apuntan a enfatizar los márgenes de **independencia y autonomía** respecto de sus padres o compañeros que les proporciona su trabajo, hasta las que señalan el valor del trabajo como un **medio de movilidad social ascendente y progreso familiar**, un **resguardo contra la exclusión y la inseguridad** o, simplemente, una **necesidad**.

Pareciera afirmarse aquí también, la tendencia que apunta a equiparar las trayectorias laborales femeninas y masculinas, en tanto ambos géneros están expuestos a pasar por períodos de empleo y desempleo.

El lugar de trabajo

Profundizar en torno a lo que sabe, se dice y se piensa de varones y mujeres en el lugar de trabajo y de los lugares que ocupan o dónde se posicionan, nos permite decir algo más de las relaciones de género.

Cabe destacar, en primer lugar, algunas razones que explican esta importante presencia femenina en la empresa. Como ya ha sido suficientemente registrado las mujeres se encuentran bien representadas en actividades que como la vinculada a la alimentación, es una prolongación en el mercado de las tareas asignadas a las mujeres en el ámbito doméstico familiar. Sin embargo, muchas investigaciones han destacado también que en algunos países y momentos históricos se han producido cierto tipo de discurso y prácticas tendientes a lograr que se contratara más a varones que a mujeres, reafirmando los papeles y funciones de género más tradicionales, es decir, la familia y el ámbito doméstico como espacio y responsabilidad principal de las mujeres, o considerando que eran éstas las responsables del desempleo masculino (NASH, 1993). En la zona de este estudio esta clase de discurso no tiene casi existencia, al menos en lo que respecta a la empresa en particular. Solo un entrevistado reconoció que consideraba que al volcarse las mujeres al mercado de trabajo esto incrementaba la

desocupación masculina. También en el lugar de trabajo se acepta **el trabajo de las mujeres** como un **derecho/deber** femenino muy ligado a las imágenes de género que destacan su espíritu de **sacrificio** y la **responsabilidad femenina**. si se trata de mujeres casadas y con responsabilidades familiares; y esto es particularmente notorio cuando se menciona el caso de mujeres jefas de hogar, viudas o con familia a cargo. Además, las propias mujeres esgrimen esta condición como una estrategia que apunta a conseguir que se les renueven los contratos si son contratadas permanentes, y no queden inactivas y sin ingresos por unos meses.

Si miramos las posiciones a las que acceden varones y mujeres en las 6 categorías de operarios que existen, se aprecia que mientras los primeros están representados en todas, las mujeres solo llegan a ubicarse en las 3 categorías menores. Esto tiene una correspondencia con los salarios que se obtienen, que son mayores para los varones. Vemos, entonces, que persiste hoy como en períodos anteriores la conveniencia de contratar mujeres debido a los menores sueldos que se les paga (ABREU, Alice; 1995). Otro argumento de género, reiterado en períodos anteriores, y que “justifica” el mayor salario de los varones, sigue siendo la mayor “fuerza” y/o resistencia física de éstos, habilidades y características de género que son consideradas necesarias en ciertas tareas que realizan los que pertenecen a la categoría 6; además, quienes son líderes de línea deben pertenecer a la categoría 5 y éstos son también varones.

Los varones están también mejor posicionados que las mujeres porque tienen mayor representación que éstas en el grupo de los trabajadores efectivos. En cambio, ellas están más representadas en el grupo de los contratados y en el de los trabajadores eventuales donde hay una gran proporción de jóvenes de ambos sexos.

¿Qué se dice de las mujeres como trabajadoras? Ellas mismas se auto-evalúan como más **prolijas** y **eficientes** que los varones (porque éstos “*hacen las cosas a lo bruto*”). Existe consenso respecto a que cumplen adecuadamente con sus tareas y responsabilidades y que incluso realizan a veces, el trabajo que otros (varones y en general jóvenes) deberían hacer (“*porque no me gustan los problemas*” dicen ellas, aludiendo a que prefieren trabajar de más antes que escuchar o vivir situaciones problemáticas entre los jefes y sus compañeros; es decir que una vez que han terminado su tarea siguen haciendo otras actividades). Además, siempre se reitera el argumento acerca de la mayor **agilidad de sus manos** y mayor **paciencia** y **docilidad**. También se reconoce que las mujeres **no faltan más que los varones** y que si faltan por “razones familiares” es debido a causas realmente graves (el premio por presentismo es significativo en relación al salario).

Por tanto, los supuestos que se atribuyen a veces a las mujeres como trabajadoras de menor disponibilidad para la empresa que los varones no se corresponderían tanto con la realidad (ROLDAN, Martha; 1995).

De parte de las mujeres se escuchan quejas porque no se sienten escuchadas o reconocidas por sus compañeros en temas que tengan relación con las máquinas, o que éstos no dejan que ellas las manejen cuando forman un equipo de 3 (pese a que la empresa los ha capacitado por igual para que lo hagan), o no les reconocen su capacidad para detectar que una máquina tiene un desperfecto. En principio, los cursos de capacitación a los trabajadores apuntarían a igualar a varones y mujeres, pero existe la sensación de que no continúan luego implementándose como debería ser, es decir, como se capacitó (“*quedan en la nada*”).

Hay un punto que merece ser profundizado y es la creencia de que “*las mujeres cuidan más el trabajo que los hombres*”. ¿Hasta qué punto tiene relación esta creencia con los cambios que se vienen sucediendo en el mercado de trabajo y, por lo tanto, con nuevos posicionamientos en la relación de varones y mujeres frente al trabajo? ¿Guardará alguna relación con el hecho de que los varones no pueden ejercer en forma adecuada el papel tradicional de proveedor principal de los ingresos familiares? ¿Con su menor capacidad real o supuesta para soportar órdenes? A la inversa ¿las mujeres realmente “*cuidan más el trabajo*” o es un nuevo dicho que expresa de manera indirecta la mayor **paciencia y docilidad** de las mujeres, su mayor facilidad o destreza para trabajar de manera **ordenada**? Si bien es necesario profundizar en este punto, es muy probable que los rasgos de género femenino, un cierto ethos femenino, que se asienta en su mayor dedicación al **trabajo doméstico** (que siempre recrea y actualiza la necesidad y la disposición para limpiar y ordenar lo desordenado) y su mayor reconocimiento de la autoridad masculina, las vuelve particularmente aptas para adecuarse a las formas ordenadas y disciplinadas que se imponen en los nuevos procesos de trabajo.

Otros entrevistados reconocían que los varones, en especial los jóvenes, hacen más **actos de sabotaje** con la producción o en las instalaciones de la empresa que las mujeres, aunque saben que lo más probable es que los detecten y sean despedidos.

Podríamos sugerir, entonces, que las nuevas formas y estilos de producción utilizan ciertos saberes y prácticas de género femeninas y masculinas y las promueven. En este caso, las mujeres “ponen en orden” lo desordenado, trabajan con mayor prolijidad etc.. Los varones, en cambio, son quienes “dan las órdenes” y son más desordenados y desprolijos.

Los casos de **acoso sexual** reales o potenciales son particularmente adecuados para apreciar las relaciones e ideologías de género. Durante la investigación se recogió información acerca de dos casos denunciados. En general, los comentarios se dividían entre quienes decían que no había existido acoso (porque “*fue algo de común acuerdo*”, “*una cama para sacarle plata al supervisor*”, que “*la chica era media-media, no una chica seria*”) y quienes afirmaban, por el contrario, que la denuncia era real y hasta reconocían que ellas también habían sufrido el acoso de este supervisor. Aunque el denunciado fue despedido, a los pocos meses también se despidió a la denunciante, a la víctima del acoso.

Esto da cuenta de la fuerza de ideologías y visiones de género siempre proclives a ver a las **mujeres** como potenciales **tentadoras** de los hombres. En contraposición, se ensalza a las mujeres **serias**, “*que se hacen respetar*”, “*que no andan haciendo bromas pesadas con los varones*”, etc.. Estas posiciones las sustentan por igual tanto varones como mujeres.

Una buena razón para que los casos de acoso sexual no se denuncien (al parecer se cree que fueron más los casos), es la experiencia que se vivió con la primera denuncia realizada. Se sabe que la empresa preferirá pagar una indemnización antes que correr el riesgo de tener un “*nuevo problema*”.

Podemos afirmar que, en el lugar del trabajo se usan de manera más notoria las siguientes imágenes de género:

Mujer-madre: Aplicada a mujeres de 40 años que imponen respeto y sirven de modelo a los trabajadores jóvenes. En general se alaba y reconoce su eficiencia y responsabilidad, que ellas suelen ser más pacientes para enseñar a los jóvenes y que colaboran para “*poner orden*” si hay “*demasiada charla*”.

Figuras eróticas: En una gradación que incluye desde relaciones francas entre varones y mujeres hasta los frecuentes intentos de compañeros por abordar a mujeres de maneras que implican alguna forma de imposición (“*si saben que estás sola o separada es como si tuvieras un cartel que dice busco hombre*”, decía una entrevistada), llegando al acoso sexual cuando media una relación laboral jerárquica. También circulan dentro de la empresa rumores acerca del comportamiento y conducta sexual de las mujeres, que reflejan las formas diferenciadas de evaluar a varones y mujeres, tales como “*se hace la santa pero se levantó a toda la fábrica*”. Algunas trabajadoras son particularmente sensibles a estos comentarios y tratan de evitar las bromas o el estilo “*confianzado*” para “*hacerse respetar*” (entre las más jóvenes las formas de comportamiento parecen ser más igualitarias pero éste es el grupo que más se recambia).

La metáfora de las marcas de género es apropiada para reflejar cómo se expresan, en lo organizacional y en la subjetividad de los agentes sociales, las visiones de género que evidencian en la actualidad, y a pesar de los cambios objetivos en la condición de las mujeres, la posición desjerarquizada de éstas respecto a los varones.

Reflexiones finales

Introducir la perspectiva de género en el análisis de la producción flexible arroja luz acerca de los nuevos y viejos problemas y realidades que afectan a las mujeres en el mundo laboral. En el caso analizado, y al menos de manera provisoria, considero que prevalecen un conjunto de elementos que conforman un nudo problemático que se retroalimenta y que se asienta en la violencia estructural del desempleo y la subocupación. Esos elementos son:

- inestabilidad laboral;
- bajas remuneraciones;
- escasa representación en lugares de mayor jerarquía;
- aumento de presiones en pro de la eficiencia, responsabilidad, docilidad e involucramiento con los objetivos de la empresa;
- progresiva pérdida del control del tiempo de vida personal y familiar;
- persistencia de ciertas imágenes, representaciones y estilos de relacionamiento de género que favorecen la reproducción de la subordinación femenina.

Sin desconocer la importancia del trabajo remunerado como vehículo de integración social y resguardo contra la exclusión y como facilitador de nuevas formas de relacionamiento social, de independencia económica y autonomía personal, no se aprecia una mejora significativa en los niveles de vida que posibilita. Por el contrario, se aprecia un deterioro en la calidad de vida.

Al igual que en décadas anteriores, la presencia y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo tiende a incrementarse. Su conducta laboral apunta a quitar fuerza a las representaciones y creencia de género más tradicionales que caracterizan el trabajo remunerado femenino como secundario, ocasional y de “ayuda” al del varón, pero no consigue aún anularlas. Lo mismo ocurre con el mito de las mujeres como trabajadoras que anteponen las responsabilidades y demandas de la esfera reproductiva. El cambio social trajo aparejado cambios en las conductas para adecuarse a las nuevas realidades sociales en general, y

laborales en particular, pero no se ve que exista una adecuada correspondencia con los cambios a nivel simbólico-cultural. Si bien existe un contexto más propicio para aceptar que las diferencias entre varones y mujeres en el mundo laboral son construcciones socio-culturales que pueden, y deben, cambiarse, si se quiere contribuir a eliminar las diferentes expresiones de la discriminación de género que existen en el mercado de trabajo y en los lugares de trabajo, y avanzar así hacia la igualdad de oportunidades y de trato y la equidad de género, las dificultades inherentes a esta tarea son muchas: se trata de producir cambios en las concepciones culturales hegemónicas y en las relaciones sociales de género que atraviesan y organizan la vida social en su conjunto, y que se expresan tanto en las instituciones y organizaciones sociales como en los modos de relacionamiento más personales y cotidianos. Mientras tanto, son las propias trabajadoras quienes cargan con el peso de realizar los arreglos doméstico-familiares necesarios para garantizar su desempeño laboral y para lidiar con las representaciones, creencias y prácticas de género que lo dificultan, tanto en sus unidades doméstico-familiares cuanto en el lugar de trabajo, y a las cuales muchas veces ellas mismas prestan cierta conformidad, como resultado del trabajo de inculcación e interiorización de la violencia real y simbólica de la subordinación femenina.

BIBLIOGRAFÍA

- ABREU, Alice (1995) América Latina: globalización, género y trabajo en Rosalba Todaro y Regina Rodríguez Editoras: El trabajo de las Mujeres en el tiempo global – *Revista ISIS Internacional* – Ediciones de las Mujeres, Nro. 22 Santiago de Chile.
- BECCARIA, Luis y LÓPEZ, Néstor. (1997) Notas sobre el comportamiento del mercado de trabajo urbano. En: Beccaria, Luis y López, Néstor Comps. *Sin trabajo: las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires: UNICEF/LOSADA.
- BENERIA, Lourdes; ROLDÁN, Marta (1992) *Las encrucijadas de clase y género*. México: El Colegio de México.
- BLIM, Michael (1992) Introducción: the emerging global factory an anthropology. En: *Anthropology an the Global Factory. Studies of the New Industrialization in the Late Twentieth Century*. New York.
- BOURDIEU, Pierre (1998) *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

- GELDSTEIN, Rosa (1994) Familias con liderazgo femenino en sectores populares de Buenos Aires. En: Wainerman, C. (Comp.) *Vivir en Familia*. Buenos Aires: UNICEF/LOSADA.
- HARVEY, David (1998) *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- JELIN, Elizabeth (1994) Familia: Crisis y después... En: Wainerman op. cit.
- KONDO, Dorinne (1990) Crafting selves. Power, gender and discourses of identity in Japanese workplace. Chicago: The University of Chicago.
- MOORE, Henrietta (1991) *Antropología y feminismo*. Barcelona: Cátedra.
- NASH, June (1985) A decade of research on women in Latin American. En: Women and Change in Latin American. Massachusetts: Bergin&garvey.
- ROLDÁN, Marta (1995) Nuevos procesos de trabajo y jerarquías de género en los 90. En: Todaro, Rosalba y Rodriguez, Regina. Eds. El trabajo de las Mujeres en el tiempo global – *Revista ISIS Internacional*.
- SCOTT, Joan (1990) El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: *Las Mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Ed. Alfons el Magnanim.
- SPERBER, Dan (1988) El Simbolismo en general. Barcelona: Anthropos.
- STOLEN, Kristi Anne (1996) The decency of inequality. Oslo: Scandinavian University.
- WAINERMAN, Catalina (Comp.) (1994) *Viviendo en familia*. UNICEF/LOSADA.