

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Directores Científicos*

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*Argentina*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# La mujer y el trabajo. Un largo sendero hacia la equidad\*

Liliana Noemi PICON\*\*

---

**RESUMEN:** La autora nos señala en su artículo que a lo largo de la historia, la mujer ha ido tomando un papel importante en el campo laboral, haciéndonos un breviarío histórico respecto al contexto laboral argentino. Aunque el papel que han tomado se ha inmiscuido de desigualdades, acoso y discriminación frente al trabajo del hombre. Dichas desigualdades y precarias condiciones de trabajo fueron influyendo en la población trabajadora femenina para que exigieran mejoras en el campo laboral, por ejemplo con la huelga.

El rol en el trabajo por género ha sido relevante, tanto los hombres como las mujeres fueron teniendo un papel determinado en cada una de las ocupaciones, hasta que hoy en día ya no es fácil distinguir que en las leyes del trabajo se refleje tal desigualdad, pero si es fácil distinguir que sigue prevaleciendo en los hechos la desigualdad de género.

**Palabras clave:** Desigualdad, huelga, sindicatos, condiciones de trabajo, violencia de género, equidad de género laboral.

**SUMARIO:** 1. Introducción. *Dignus inter pares*. 2. Evolución Histórica. 2.1. El papel de la mujer en la Prehistoria. 2.2. La función de la mujer en la antigüedad. 2.3. La vida en el Medioevo. 2.4. La mujer peninsular. 3. Las luchas gremiales y la evolución normativa. 4. A modo de reflexión final. 5. Bibliografía.

---

\* El trabajo corresponde al abstract del Capítulo IV de la Tesis Doctoral de la autora titulada “El derecho de las humanas. La perspectiva de género en el ámbito laboral”, Junio 2011.

\*\* Fiscal Nacional. Doctora en Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Derechos Humanos. Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la UNTREF.

## 1. Introducción. *Dignus inter pares*

Cada ser humano es diferente porque es único y esto enriquece la diversidad de la humanidad. Sin embargo, estas diferencias no pueden ser razón para excluirlo o negarle el ejercicio de sus derechos humanos. La no discriminación exige aceptar las diferencias, respetarlas y ser tolerantes con las personas que no son iguales a los otros, porque hablen, luzcan o actúen diferentes.

Históricamente, las mujeres fueron relegadas de los espacios públicos y académicos, porque se entendía que estaban “naturalmente” dotadas para asumir el rol asistencial y familiar en el hogar. Esta creencia socialmente aceptada, llevó a que culturalmente no se percibiera la necesidad de que la mujer se capacitará o trabajará y su incursión en la enseñanza, obedeció a la finalidad de ser una culta compañera de su esposo.

Ciertamente, las inequidades de género impactaron sobre los derechos de las mujeres, pero no sólo sobre los económicos, sociales y culturales, sino sobre aquellos que se vinculaban con su dignidad. Porque la inequidad no expresa solamente como una desnivelación en la intensidad de un derecho humano, sino como su total vulneración.

Abordar la inequidad entre hombres y mujeres importa ahondar en las motivaciones históricas, sociológicas y culturales que han inhibido al género femenino de ejercer, en plenitud, su derecho humano a la igualdad. Repárese que el concepto de género es una construcción sociocultural e histórica, que incorpora aspectos objetivos y subjetivos que la recrean en el quehacer cotidiano. Por ello, la inequidad femenina, en todos los ámbitos y, en particular, en el laboral, constituye un fenómeno social, que excede lo estrictamente jurídico, es mutable según los tiempos y las circunstancias de cada grupo y es cuantificable. Esta visión del concepto de género, permite afirmar que las inequidades por esta motivación poseen una raíz cultural, ya que si bien su génesis se encuentra en la diferencia biológica entre hombres y mujeres, describe las funciones, los derechos y las responsabilidades establecidas por cada comunidad en función de lo que ha considerado apropiado para cada uno de ellos. Por ello, se trata de un concepto mutable en el tiempo y en los grupos sociales. De los hombres siempre se esperó que fueran los proveedores del hogar y que asumieran el rol protector en el seno de la familia. Con el transcurso del tiempo, en la medida en que la función materna se modificó y no fue considerada como única para la mujer, éstas irrumpieron en el ámbito laboral, pero socialmente se continuó considerando que la mujer internamente la priorizaba y por ende que esta obligación familiar generaría, a la larga, obstáculos en su desempeño como trabajadora. Los

intentos de los historiadores de teorizar sobre el género han permanecido dentro de los sistemas científicos sociales tradicionales, que tienden a incluir generalizaciones reductivas o demasiado simples que, en opinión de Scott<sup>1</sup> “socaban el sentido no sólo de la comprensión que tiene la disciplina de la historia de la complejidad de la causación social sino también del compromiso feminista a un análisis que conduce al cambio”.

El concepto de “género” se ha construido social e históricamente y recién en el año 1968, Robert Stoller<sup>2</sup> estableció una diferencia conceptual entre sexo y género, el primero como un hecho biológico y el segundo como los significados que cada sociedad le atribuye. En los años 70, varias autoras feministas como Gayle Rubin<sup>3</sup> y Linda Nicholson<sup>4</sup>, profundizaron el concepto e insistieron en que el género era el resultado de construcciones sociales de acuerdo a cada época y lugar y que cada significado a la diferencia sexual. Rubin trató de descubrir los mecanismos histórico-sociales por los que el género y la heterosexualidad obligatoria son producidos, y las mujeres son relegadas a una posición secundaria en las relaciones humanas. En este ensayo, acuñó el concepto sistema sexo/género, que ella, de manera preliminar, define como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas”.

A partir de 1980 el concepto se complejiza, ya que pasa a ser un elemento constitutivo de las relaciones sociales, basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder.

Las historiadoras feministas han empleado diversos enfoques para el análisis del género que podrían reducirse en tres posiciones teóricas. La primera intenta explicar los orígenes del patriarcado. La segunda se centra en la tradición marxista y busca en ella un compromiso con las críticas feministas. La tercera, compartida por postestructuralistas franceses y teóricos angloamericanos de las relaciones-objeto, se basa en esas distintas escuelas del psicoanálisis para explicar la producción y reproducción de la identidad de género del sujeto. Los teóricos del patriarcado, han hecho hincapié en la subordinación de las mujeres y encontrado su explicación en la “necesidad” del varón de dominar a la mujer. El principio de continuidad generacional otorga primacía a la paternidad y oscurece la

---

<sup>1</sup> Scott, J. W., “Womens history: The modern period”, *Past and Present*, 101, 1983, 141-157.

<sup>2</sup> Stoller, R., *Sex and Gender*, 1968.

<sup>3</sup> Rubin, G., *El tráfico de mujeres. Nota sobre la economía política del sexo*, Ensayo, 1975.

<sup>4</sup> Nicholson, L., *Gender & History*, pub. ColumbiaUniversity Press, 1986.

función verdadera y la realidad social del trabajo de las mujeres en el parto. Por ello, para este sector, la reproducción era la clave del patriarcado. Las feministas marxistas han tenido una perspectiva más histórica y han rechazado el esencialismo de quienes argumentaban que las exigencias de la reproducción biológica determina la división sexual del trabajo bajo el capitalismo.

El lugar de la mujer en la vida social humana no es producto, en sentido directo, de las actividades que despliega, sino del significado que ellas adquieren a través de la interacción social concreta. El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias biológicas que distinguen los sexos y la visión limitada de cierto sector de la antropología que ha restringido el uso del género al sistema de parentesco, debería ser superada y abarcar el mercado de trabajo, la educación y la política. Es cierto que el género se construye a través del parentesco, pero esto no es en forma exclusiva, porque se construye también en cada grupo social, a través de la economía, el trabajo y la política.

Las situaciones de inequidad, por razones de género, se expresarán en el contexto social, político, cultural y laboral, como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra<sup>5</sup>. Ciertamente, las mujeres y las niñas, son distintas a los hombres y a los niños, pero no tenemos duda de que les asisten los mismos derechos, son iguales ante la ley y requieren de igual forma de protección. Ello permitirá una contribución conjunta y equitativa al futuro de la humanidad, en el marco de una normativa que ha internacionalizado la visión de los derechos humanos fundamentales.

El papel desarrollado por la mujer demuestra que la negación al ejercicio de sus derechos humanos fundamentales ha constituido una problemática social, que las ha relegado de los claustros educativos al considerarlas naturalmente dotadas para el hogar y para las tareas asistenciales. La visión global de la equidad de género demostrará que un país que educa a sus niñas, reduce la tasa de mortalidad y de fecundidad temprana, crea en las jóvenes un espacio de crecimiento personal y un aporte concreto al desarrollo económico de la sociedad a la que pertenecen.

---

<sup>5</sup> Art. 1, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

## 2. Evolución Histórica

### 2.1. El papel de la mujer en la Prehistoria

Algunos estudios antropológicos dan cuenta del lugar de la mujer en la prehistoria y su papel en la vida familiar y social. En todas las sociedades conocidas, existe una división del trabajo por sexos, estrategia social para obtener más éxito en la explotación de los recursos y también por la vinculación de las mujeres con los hijos que requieren una atención constante, al menos los primeros años de vida. En sociedades como las prehistóricas, la alimentación de los lactantes era un recurso fundamental y esto pudo vincularlas a las actividades de mantenimiento y al espacio doméstico, sin que esto signifique necesariamente desigualdad o subordinación. Margarita Sánchez Romero explica que “el menosprecio hacia estos trabajos, es una construcción posterior de la sociedad patriarcal en la que vivimos<sup>6</sup>”. El análisis de los registros arqueológicos, muestra que en la Edad de Bronce es una constante encontrar punzones asociados a tumbas femeninas, útil que sería empleado para el trabajo textil. Las mujeres hacían un esfuerzo mayor con la parte superior (las encontradas en excavaciones muestran mayor desarrollo muscular en esta zona), lo que indica que cumplían actividades como la molienda del cereal o el acarreo de objetos. Por el contrario, los hombres de esta Edad, mostraban mayor desarrollo en la zona inferior del cuerpo, probablemente porque recorrían largas distancias.

Un Proyecto Arqueo metalúrgico llevado adelante por Sánchez Romero y Moreno Onorato, de las comunidades de la Edad de Bronce del Alto Guadalquivir demuestra la participación de las mujeres en la producción metalúrgica de la época. El estudio indica que en la mayor parte de las sociedades documentadas etnográficamente, el trabajo del metal ha sido visto como una actividad exclusivamente masculina y la exclusión de las mujeres de esta producción ha sido una constante en sociedades del África Subsahariana. Las tecnologías del hierro demandaban conocimientos metalúrgicos avanzados y las investigaciones demuestran una serie de tabúes sobre el acceso de las mujeres a los trabajos de fundición y una prohibición de las relaciones sexuales durante ese período.

---

<sup>6</sup> Sánchez Romero, M. y Moreno Onorato, A., *Mujeres y producción metalúrgica en la Prehistoria: el caso de Peñalosa (Baños de Encina, Jaén)*, Departamento de Prehistoria y Arqueología, Universidad de Granada.

Los trabajadores del hierro pregonaban una ausencia total de mujeres durante las actividades de fundición y negaban incluso la participación femenina en la recolección del mineral y del combustible. Pese a que el trabajo era básicamente producido por hombres, las mujeres sin embargo, contribuían a la preparación para la fundición y hay referencias de mujeres colaborando en esas tareas y en el forjado de los elementos metálicos. El relevamiento de las poblaciones de Fipa y Pangwa revela que en la práctica cotidiana no existía esa división sexual tan marcada que los propios fundidores habían asegurado. Las mujeres llevaban el agua y el mineral parcialmente procesado al lugar de fundición, participaban en el moldeado de la arcilla para la construcción de los hornos y a menudo transportaban las toberas al lugar de fundición. También preparaban el alimento necesario durante ese proceso, algunas veces mediante el acceso de la mujer del maestro fundidor del lugar. Uno de los documentos documentados etnográficamente es la introducción de los recipientes cerámicos medicinales que se metían en los hornos, que eran manufacturados normalmente por la mujer del maestro fundidor.

La producción metalúrgica en época prehistórica pudo tener muchas de las características documentadas en poblaciones actuales, pero no hay razones objetivas para que las mujeres no formaran parte de este particular proceso productivo. De hecho, revelan de manera general para la Edad de Bronce en Europa, que se pasó del modelo del “gran fundidor masculino” a otro en el que la actividad metalúrgica estaba situada dentro del grupo. Mientras que el primero de los modelos estaba pensado para el individuo masculino, el segundo no tenía ninguna implicación de género y en este proceso pudieron haber intervenido tanto mujeres como hombres. Gran parte de los útiles metálicos que se producían eran para su uso en actividades de mantenimiento, punzones, leznas, cuchillos, sierras para actividades como el trabajo de pieles, preparación de alimentos, trabajos con fibras vegetales, que en su mayoría eran realizados por mujeres que intervenían, por lo menos, en su diseño.

En la prehistoria, el concepto de la maternidad, el proceso de destete y sus consecuencias en la reproducción, sufrió variaciones, en tanto la progresiva sedentarización que supuso la economía productora neolítica representó un cambio importante en la vida de las mujeres<sup>7</sup>. Muchos autores consideran que la implantación de las labores agrícolas empeoró sus vidas debido a las nuevas cargas de trabajo (Claasen, 2002; Erehmerg, 1989), expresado en la morfología de los huesos, los marcadores de stress

---

<sup>7</sup> Sánchez Romero, M., *Maternidad y Prehistoria: prácticas de reproducción, relación y socialización*, Museo de Prehistoria de Valencia.



y las patologías de los restos que indican un incremento en el tiempo dedicado a la preparación del alimento, en especial, la molienda (Crown, 1990:283; Marvin y Ross, 1987). La participación de las mujeres en la elaboración de los alimentos para los niños, mediante los productos derivados de la domesticación animal, redujo la periodicidad de la lactancia. La necesidad cada vez mayor de una fuerza de trabajo en estas economías productoras provocó probablemente la aparición de algún tipo de control sobre la capacidad reproductiva de la mujer. La realización de trabajos subsistenciales, incompatibles con la lactancia, adelantó el destete y se produjo un cambio en la alimentación primaria que fue satisfecha con las gachas preparadas con cereales. La interpretación arqueológica ha permitido, en consecuencia, el conocimiento de los grupos humanos prehistóricos, en particular, el rol de las mujeres y su relación con los procesos reproductivos y de trabajo. En las sociedades históricas, el análisis del espacio y cómo se articula, es uno de los mecanismos básicos para el estudio del género, cuya investigación ha revelado, al menos en la localidad de Peñalosa, que las mujeres estarían plenamente incluidas en la producción.

## 2.2. La función de la mujer en la antigüedad

Administrar la casa y asegurar herederos a la familia era la función de la ciudadana griega o de la matrona romana, mujeres que no salían de sus casas ni participaban de la vida pública. Aristóteles concebía a la mujer como la oscuridad, la pasividad y el sentimiento frente a la luz, la actividad y la inteligencia del hombre. Santo Tomás dudaba de la capacidad de raciocinio de las mujeres y de que poseyeran alma<sup>8</sup>. Pocas noticias hay acerca del papel de la mujer en las sociedades de la antigua Mesopotamia. Algunas participaron en las reuniones políticas pero se desconoce cuál fue el papel que desempeñaron. En las antiguas recopilaciones de leyes, como el Código de Hammurabi (II milenio A.C.), se reconoce a las mujeres, aun las casadas, capacidad para comprar y vender, participando en compraventas de esclavos, inmuebles y tierras. También podían arrendar, testificar, pedir préstamos o representar jurídicamente a otras personas. En Egipto, las mujeres circulaban libremente por la calle, como cuenta Heródoto, con cierto escándalo. Algunas trabajaban en la industria textil y en la elaboración de alimentos, y otras como alfareras y agricultoras.

---

<sup>8</sup> Hernández Martínez, R., *La mujer en la antigüedad*, Depto. de Latín, Griego y Cultura Clásica, 1.

Algunas de ellas alcanzaron cierto grado de poder, como las sacerdotisas del dios Amón. La civilización griega se desarrolló entre los siglos VIII y III A.C. y tenía un modelo de sociedad que únicamente dejaba a la mujer el espacio doméstico. Las mujeres de las clases altas realizaban las tareas que no requerían salir de casa y su piel blanca era signo que, no debían trabajar al sol. En Atenas, las ciudadanas se dedicaban a dirigir el trabajo de las sirvientas, pero también a hilar, confeccionar la ropa, preparar alimentos, moler granos, bañar y untar de aceite a los hombres. Incluso el lavado de la ropa era considerado como trabajo digno de las clases altas, mientras que transportar el agua o acudir al mercado, que importaba salir de la casa, era trabajo de esclavas. Resulta interesante leer a Heródoto que calificaba a los habitantes de Egipto como “extraño pueblo, donde sus mujeres van al mercado mientras los hombres están en casa tejiendo”. En Esparta, las tareas domésticas como lavar o cocinar, hilado y tejido quedaban en manos de mujeres de las clases de menor poder económico. Las mujeres de los ciudadanos sólo se dedicaban a la crianza de los hijos. Un buen número de mujeres, que no eran ciudadanas o que debían mantenerse por sí mismas, se dedicaron a la prostitución. En su mayor parte eran esclavas que mediante préstamos, llegaban a comprar su libertad. La mujer romana, en cambio, realizaba los mismos trabajos que los hombres y se les reconocía idénticas facultades de memoria y de vigilancia. La matrona tenía como única responsabilidad, la dirección de la casa, pero también hilaba o tejía, como ejemplo de virtud. En general, las romanas realizaban todo tipo de trabajo: en el campo, encontramos propietarias de fincas junto a otras que trabajaban como colonas; en la ciudad, hay comerciantes, prestamistas, médicas y maestras. Las actividades relacionadas con la manufactura textil, hilado, tejido, teñido, eran femeninas. Las libertas eran empleadas en trabajos domésticos o como nodrizas o comadronas. Las esclavas, por su parte, se encargaban de las tareas de la casa.

### **2.3. La vida en el Medioevo**

Las circunstancias de vida en la Edad Media no fueron favorables para el ser humano en general: inseguridad, guerras, epidemias, hambrunas, el peso del poder feudal y el poder ideológico de la Iglesia, pero impactaron en mayor medida en la mujer que pasaba del poder de su padre al de su marido y no podía actuar sin el permiso de este varón. La vida de las mujeres de labradores, miserables artesanos o de las viudas, eran degradantes y casi una denegación total de la mujer como ser humano,

manifestado con cinturones de castidad, tornos o potros, derecho de pernada o la persecución y tortura de las “brujas” por la Santa Inquisición. La mujer medioeval participaba de la dura economía rural y compartía con los hombres las tareas de siembra, mieses y cosecha, el cuidado de los animales y el mantenimiento de la casa. A partir del siglo XI y del principio del desarrollo urbano, con la aparición de la burguesía, la mujer se incorporó al trabajo a través de la asociación familiar: ayudando al marido en su oficio y luego lo sustituyó o le sucedió. En su seno, el padre enseñaba su arte a sus hijos e hijas. En el siglo XIII, la incorporación femenina al trabajo en las ciudades fue una realidad. Los oficios que desempeñan las mujeres y en los cuales tuvieron un rol monopólico eran los textiles y la confección (hilanderas, tejedoras, tintoreras, costureras o sastras y hasta lavanderas), los relacionados con la alimentación (panaderas, verduleras o fabricantes de cerveza, como en Inglaterra) y los de taberneras y mesoneras. Se las encontraba también en los trabajos del cuero y del metal e incluso se advierte la presencia femenina en la construcción –en el transporte de material y fabricación del mortero- y en las minas inglesas a partir del siglo XIV. En los “oficios” reservados a las mujeres estaba presente la tradicional jerarquización medieval que iba del aprendiz al maestro, pasando por el obrero o compañero. Se trataba de una ascensión de aprendiz a maestra. En este aspecto, se verificaba igualdad total entre el hombre y la mujer trabajadores. Inclusive en Alemania, se estipulaba que el viudo podía suceder a su mujer “maestra” al frente del negocio, como la mujer a su marido “maestro”. No obstante ello, los salarios femeninos solían ser inferiores a los masculinos y las más desfavorecidas eran las obreras que trabajaban en su domicilio.

El proceso siguiente a la fase de la incorporación femenina al mundo laboral presenta, tanto en el caso del final de la época medieval como en el de la segunda fase de la industrialización, rasgos similares. De hecho, en 1461 en Inglaterra se denunció que el trabajo femenino era la causa de la falta de trabajo para el hombre. Poco a poco, las diversas legislaciones europeas prohibieron el empleo a las mujeres en los oficios y éstas fueron paulatinamente sustituidas por varones en las artes. Hacia 1600, la mujer había desaparecido prácticamente de la vida profesional. El siglo XVI marca una lamentable regresión hacia la equidad y la participación de la mujer en la vida económica y pública. El “siglo de oro” encontrará a la mujer encerrada en su casa, dedicada a la educación de sus hijos, a la cocina y a los cuidados de su marido. A partir de aquí, el rol femenino estuvo asignado por una concepción patriarcal, que le impuso un rol tradicional de sumisión que marcó negativamente su condición femenina y que la relegó en una posición subordinada frente al varón.

## 2.4. La mujer peninsular

Las primeras mujeres peninsulares llegaron a la zona del Caribe como colonizadoras o esposas, aunque no en la misma cantidad que los varones. Ello se debió a que, muchos de los primeros conquistadores no tenían compromisos familiares, no obstante las normas reales que estimulaban la emigración familiar. Las mujeres constituyeron entre el 5 y el 7 % del número total de inmigrantes que llegó a América durante las dos primeras décadas del siglo XVI, aunque su número luego creció y alcanzó entre 1560 y 1579 el 28,5 % del total de inmigrantes. Estudios históricos indican que la mayoría de las mujeres llegaron para establecerse y ser protegidas y que después del año 1600 se redujo la inmigración de mujeres españolas ya que el “mercado” fue ocupado por criollas o mestizas, preferidas por los varones a la hora de contraer matrimonio. Las mujeres migrantes, no obstante ello, fueron un factor relevante en la transmisión de la cultura material y doméstica hispana y de los valores culturales y religiosos<sup>9</sup>. La idea de debilidad del género femenino de España, se insertó en las sociedades de la América colonial y se transmitió a estas tierras un cuerpo legal que “pretendía” proteger a las mujeres de su propia debilidad o del abuso de los hombres. Este sistema contenía conceptos restrictivos emanados de los Códigos medievales y renacentistas, tales como las Siete Partidas (1265), el Ordenamiento de Alcalá (1386), las Ordenanzas de Castilla (1484) y las Leyes de Toro (1505). La mujer necesitaba el consentimiento del marido para ejercer cualquier actividad, pero una vez otorgado, podía actuar libremente. Podía mantener el control sobre los bienes adquiridos antes del matrimonio y disponer de ellos según su voluntad, sin ser captados por el matrimonio. En cuanto a la dote, el marido se comprometía a restituir su valor con su propiedad antes de que esta sufriera división y así garantizar el futuro de la mujer ante el fallecimiento de su esposo. Las mujeres no fueron destinadas a las encomiendas, vedadas para ellas por las leyes nuevas (1542), si bien ante la ausencia de hijos varones, las esposas e hijas pudieron heredarlas y, en algunos casos, administrarlas. La maternidad fue considerada función esencial de la mujer hispanoamericana, como forma de perpetuar la familia. Las indígenas, además de cumplir con sus ocupaciones domésticas cotidianas, realizaban tareas agrícolas, preparaban bebidas y medicinas y

---

<sup>9</sup> Pucciarello, M. B., “La mujer y el mundo del trabajo desde la época de la conquista”, *Derecho del Trabajo*, 2006, diciembre, 1773.

participaban de los mercados locales desarrollados. La mujer contribuía a enfrentar las cargas tributarias con su trabajo y su valor económico fue reconocido como sostén de la economía doméstica y comunitaria. Su educación se impartía de manera informal en el seno del hogar o a través de las tareas comunitarias.

Durante el siglo XVI, las mujeres eran educadas como esposas y madres y sus actividades estaban centradas en el hogar, y las del hombre, fuera de él. La mayoría de las mujeres de la colonia eran analfabetas. Uno de los factores que relegó históricamente el desarrollo de la mujer fue su alejamiento de la educación, ya que sólo la recibían informalmente durante su infancia y pubertad, según su clase social. La mujer indígena antes de la colonización europea y aun después de la conquista, recibió instrucción práctica sobre tejeduría, alfarería y cría de animales. Sólo una minoría de élite, recibía formación elemental sobre lectura, escritura y latín. Esta lengua era enseñada a las mujeres que ingresaban a los conventos, como también la instrucción musical y vocal. Esta situación persistió hasta que en el siglo XVIII las escuelas públicas y privadas comenzaron a abrir sus puertas a niñas de todas las condiciones sociales. Los Conventos de la Orden de María, instituciones fundadas en Francia en el siglo XVII, iniciaron la educación de las mujeres de la clase alta colonial. Los conventos de la enseñanza fueron fundados en México (1753), Bogotá (1770) y Mendoza (1760), donde las monjas preparadas para maestras, empezaron sus esfuerzos por reforzar los magros esfuerzos educacionales de los siglos anteriores, hasta llegar a las escuelas laicas patrocinadas por confraternidades o seculares. Sin embargo, para algunas mujeres del siglo XVI, su género no constituyó impedimento, para el desarrollo de ciertas actividades, según el grupo étnico y social al que pertenecían. En América, las mujeres criollas y mestizas eran ocupadas en la administración de tiendas, como propietarias o bien atendiendo el negocio de sus esposos. A partir de esta etapa histórica, muchas mujeres administraron estancias o haciendas, ante la ausencia de parientes varones.

Las mujeres de clase baja, tejían, confeccionaban cerámicas, cosían, preparaban bebidas (pulque y chicha) o comidas para la venta ambulante o en mercados. El trabajo por cuenta propia estaba más jerarquizado que el servicio doméstico o el trabajo en fábrica u obraje. Las costureras y las maestras se consideraban superiores a las vendedoras de mercado. El estado civil de las mujeres no era impedimento para el desempeño de estas actividades, ya que muchas de estratos inferiores, se veían obligadas, al tener hijos, a aportar una renta complementaria.

Entre los años 1759 y 1788, durante el reinado de Carlos III, existieron intentos de incorporar a las mujeres en proyectos industriales en la

América española, como las fábricas de tabaco y tejidos. En el año 1779, el Rey abolió los reglamentos gremiales que las excluía de ciertos oficios, hasta que las guerras por la independencia, interrumpieron la incursión femenina en un mayor espectro ocupacional<sup>10</sup>. Se ha sostenido que la mujer desempeñó en la América Latina colonial un papel relevante en el comercio a menudeo, el sector textil y la agricultura de plantación. Sin embargo, debía luchar contra estereotipos que la situaban como una mujer pasiva, indolente y relegada al ámbito doméstico, casi como si “no tuvieran nada que hacer”, como señalaba para ese entonces Félix de Azara<sup>11</sup>. Las crónicas judiciales señalan que las mujeres sembraban, cosechaban y participaban del trabajo familiar. Bajo el gobierno de Martín Rodríguez se valoró la utilidad de su trabajo y se lo consideró como un factor relevante para la activación económica provincial.

Durante el siglo XIX las mujeres estaban totalmente sometidas a los hombres. En Inglaterra se dictó una ley en el año 1885 prohibiendo a los hombres vender a sus mujeres y a sus hijas, práctica común para esa época. En Estados Unidos, por ejemplo, en igual época se sancionó una ley que determinaba el tamaño de la vara con la cual los hombres podían castigar a las mujeres, “pero nunca matarlas”<sup>12</sup>.

### 3. Las luchas gremiales y la evolución normativa

La mujer fue alejada durante muchos años de la educación y cuando comenzó a ingresar en los claustros, era preparada para ser devota esposa y cariñosa madre<sup>13</sup>. Esta cultura social, propia de los años cincuenta, dedicaba a la mujer esencialmente al hogar y a su matrimonio, relegándola en sus aspiraciones personales. El casamiento no era un derecho o privilegio, sino un premio obtenido, el mayor sueño de una joven que debía ser “perfecta” para su esposo y la sociedad.

La primitiva legislación en materia de trabajo de mujeres se inició en Inglaterra en 1802, limitada a las industrias de la lana y el algodón. Posteriormente, en 1819, la *Cotton Mills Act* amplió el ámbito de aplicación de la anterior y estableció por primera vez el límite de admisión por edad en el empleo, que fue fijado a los 9 años. En 1842, la *Coal Mining Act*

---

<sup>10</sup> Bethell, L., *Historia de América Latina*, IV, 109, Cambridge University Press, Ed. Crítica, Barcelona, 1990.

<sup>11</sup> Mallo, C., *Estancia y sociedad en la pampa 1740-1820*, 165, Ed. Biblos, Bs.As., 1995.

<sup>12</sup> Citado por Pérez Gallart, S., *Asamblea Permanente por los Derechos Humanos*, Comisión La Mujer y sus Derechos, p. 10.

<sup>13</sup> Recordemos el destacado film “La sonrisa de la Mona Lisa” de Mike Newell, 2003.

extendió su campo personal de aplicación a los trabajadores subterráneos, cuyas labores fueron equiparadas a las de mujeres y niños. En Francia, la edad mínima de trabajo en las minas se fijó a los 10 años, en el año 1818. Las primeras normas de protección de mujeres se dictaron en 1848. En Suiza fue dictada la primera norma de protección de la maternidad por una ley federal de 1877 que fijó una reserva del empleo para este supuesto. En Alemania, Clara Zetkin (1857-1933), luchó por los derechos de la mujer, al unirse al Partido Socialista de los Trabajadores en 1878. Se interesó por la política sobre la mujer, la lucha por la igualdad de derechos y el derecho al voto, impulsando el movimiento femenino en la socialdemocracia alemana. Entre 1891 y 1917 editó el periódico “Igualdad” y en 1907 se convirtió en líder de la nueva Oficina de la Mujer del SPD y fue ella la que decidió que a partir del 8 de marzo de 1911, se considerara esa fecha como el “Día de la Mujer Trabajadora”, en conmemoración a los desgraciados hechos del año 1909 donde 129 trabajadoras perdieron la vida en el incendio en la fábrica de Nueva York, Estados Unidos. En América Latina, Brasil fue el primer país en dictar normas protectoras del trabajo de los menores (dec. 1313 de 1891) aplicable a las fábricas. En Argentina, la ley 5291 de 1907 fue la primera norma protectora del trabajo de mujeres, prohibiéndoles el trabajo nocturno.

A medida que los países de América se fueron independizando y dictando sus Constituciones, regularon en ellas sus Derechos y Garantías, que regían sólo para los varones. En el año 1870, cuando Vélez Sarsfield redacta el Código Civil, no le adjudica a la mujer ningún derecho, la mujer soltera dependía del padre y la casada de su marido, no tenían derecho sobre sus hijos, ni a disponer de sus bienes, perdían su nacionalidad al casarse, perdían su identidad, incluso no podían ser testigos en una causa. Recién en el año 1926, en nuestro país, cuando se reforma el Código Civil, se le adjudican algunos derechos. Mario Bravo, diputado socialista, destacó en el debate la situación de esclavitud en la que vivían las mujeres y concluyó su discurso que “era imposible que un hombre fuera un ciudadano democrático, mientras que era un padre y marido autocrático”. Las condiciones laborales de la mujer para esta época se expresaban a través del trabajo doméstico o lavado y planchado para otros, costura, todo ello con la finalidad de contribuir al mantenimiento del hogar o la alimentación de sus hijos. Pronto la mujer comenzó a dejar la pequeña industria doméstica para pasar al trabajo en fábricas y talleres. Las crónicas históricas muestran las características más relevantes de la inserción de la mujer en la sociedad industrial: menor monto de su salario y mayor debilidad gremial, omnipotencia e impunidad de los dueños de la empresa,

aumento de la demanda de mujeres y niños, condiciones inhumanas del trabajo sin contención legal, incorporación temprana de la mujer al mercado de trabajo, su envejecimiento prematuro y muerte por tuberculosis<sup>14</sup>.

Entre los años 1869 y 1920, las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires (República Argentina), comenzaron a desempeñarse como obreras, costureras, dactilógrafas, empleadas de tienda y maestras. Las trabajadoras negras estaban diseminadas en la Ciudad y en las quintas, chacras y estancias. Realizaban casi todas las tareas, pero sobre todo, eran cocineras y mucamas y como trabajadoras cuentapropistas, vendían dulces, panes y postres. Los varones negros, en cambio, podían ser cocheros, changadores además de mucamos. Cerca del Río de la Plata, se encontraban las lavanderas negras y blancas. Las amas de leche eran, en esos tiempos, casi exclusivamente negras. También se desempeñaban como cigarreras, ramo industrial que estaba exclusivamente en manos de las mujeres. De hecho, muchas familias pobres se sostenían con la fabricación de cigarros de hoja. En el centro y norte de Córdoba, Salta y Jujuy, predominaban las actividades de lavado, planchado y costura y, en Santiago del Estero, las hiladoras y tejedoras. En Salta y Jujuy, aparecen fabricantes de chicha. El censo nacional de 1895 de la República Argentina, destaca que aunque el porcentaje de mujeres que trabajaban en la industria en todo el país era del 15,7 %, su presencia se veía diseminada en establecimientos vinculados con la alimentación, vestido y tocador, construcciones, muebles y anexos, artísticas de ornato, metalurgia y anexos, productos químicos y artes gráficas. Las mujeres eran numerosas en las panaderías, fábricas de camisas, corbatas y guantes, casas de moda, sastrerías, fábricas de tejidos, lencerías y cordones, zapaterías. Se les podía encontrar también en aserraderos, carpinterías, hornos de ladrillos, fábricas de bolsas y velas y mueblerías. Algunas mujeres, de bajo nivel social, laboraban como achuradoras, apoderándose de los despojos que abandonaban los mataderos (sebo de las tripas, cabezas, patas de animales vacunos). Los estudios masculinos de la época, las describían como hediondas y sucias. Las niñas burguesas eran criadas en el desahogo de las fortunas de sus padres y eran educadas para ser mujeres de su hogar y de salón<sup>15</sup>.

En el año 1901, el periodista Jules Huret, destacado cronista de viajes por Europa y América, narraba la vida social de la época y el rol de los

---

<sup>14</sup> III Jornadas de Historia de la Ciudad de Buenos Aires, *El trabajo en Buenos Aires, Algunos aportes del teatro nacional para su análisis*, Perla Zayas de Lima, p. 462 y sgtes, Ed. Instituto Histórico de la Ciudad de Buenos Aires, Bs.As., 1998.

<sup>15</sup> Zaida Lobato, M., *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Ensayo histórico. Ed. Edhasa, 2007.



géneros: para los hombres, les estaba reservado el espacio de la política, el trabajo y el comercio y para las mujeres, la casa familiar, la sala, la cocina y las labores domésticas. Sin embargo, relatos de la vida en Jujuy demostraban presencia femenina en el Ingenio Ledesma, donde las mujeres laboraban a la par de los hombres en las plantaciones de caña y también criaban a sus hijos. Relatos de esa época señalaban que esta vida dura, marchitaba su propia juventud y aparecían sucias, mimetizadas con los hombres. Para el año 1923, ante la creación de la Sociedad de Beneficencia en la República Argentina, a instancias del pensamiento de Rivadavia, se formalizaron las primeras contrataciones de mujeres; huérfanas en tareas de aprendizaje, se celebraban convenios de pupilaje con niñas menores de edad. La Casa de Expósitos contrataba amas de leche para alimentar, higienizar y cuidar a niños allí alojados. También desarrollaron otras actividades: lavanderas, costureras, soldadescas o carteleras y servicios domésticos, actividad esta última que mayor cantidad de mujeres agrupó, al principio, con mujeres negras y luego con libres, pardas, morenas y blancas.

En la República Argentina, para el período 1869-1960, en definitiva, los datos históricos sugieren la importancia de las mujeres en el trabajo asalariado, más allá de las dificultades conceptuales vinculadas con la definición del trabajo y de los problemas para diferenciar y mantener las denominaciones de las actividades. La enseñanza le abrió a la mujer una posibilidad de ingreso al mundo del trabajo cuando se dio forma al aparato educativo estatal y se afianzaron ciertas nociones sobre los papeles femeninos y masculinos en la sociedad. Al comenzar el siglo XX, las mujeres rondaban el 70 % del total de docentes en el nivel primario, pero ya en la década del sesenta el porcentaje de participación femenina llegó al 90 %. La titulación universitaria femenina en las universidades nacionales pasó del 0,8 % en el quinquenio 1900-1905 a 10,3 % en 1931-1935, 21,1% en 1951-1955 y 29,2% en 1961-1965. La irrupción femenina en los claustros universitarios constituye, en nuestra opinión, un hito fundamental en este proceso evolutivo hacia la equidad porque le permitió la formación académica a la par de los hombres, cuando años atrás esto era impensado para ellas. Este proceso de instrucción universitario fue una primera etapa en el avance del género, ya que la titulación iniciaba un segundo proceso, mucho más arduo, tendiente al progreso y éxito profesional, casi impensado para esa época. Los roles de maestras y enfermeras eran muy difundidos entre las mujeres, ya que estaban asociados al “rol de cuidar” que se les atribuía culturalmente. Las primeras atendían a los niños y niñas y las segundas al conjunto de la población. Algunos autores explican que este proceso de feminización se vincula con

las remuneraciones, ya que las mujeres aceptaban menores salarios que los hombres, pero también en la consolidación de la noción que une a las mujeres con el cuidado de los otros. Se les atribuía a las primeras esa condición natural de atender a los que sufrían y de ser más ordenadas y abnegadas que los hombres. Si las maestras y enfermeras encarnaban el cuidado y protección atribuidos naturalmente a las mujeres, las empleadas de comercio personificaban el trabajo digno y adecuado para aquéllas que se aventuraban al mundo “externo” laboral. En un principio sólo las jóvenes extranjeras se empleaba como cajeras, tenedoras de libros o dependientes en casas de comercio, especialmente en librerías y tiendas o casas de modas (se consideraba muy “yanqui”), si bien con el tiempo pasó a ser un trabajo femenino más corriente. Los datos del trabajo de la mujer viuda son fáciles de rastrear porque debían encabezar sus hogares. No ocurre lo mismo con las mujeres casadas, ya que los censos y padrones no les asignaban ocupación alguna en tanto las tareas rurales eran entendidas como propias de los hombres, no obstante que muchas de ellas eran cumplidas por aquéllas<sup>16</sup>. La presencia femenina registrada en el mercado laboral en la República Argentina, ya sea en la industria o en los servicios, era importante, similar a algunos países europeos y más alta que en otros países de América Latina.

La sociedad industrial incorporó masivamente mujeres, niños y niñas al trabajo productivo de mercado, sin regulación legal y en condiciones precarias y penosas. Se asentó sobre un modelo de distribución del trabajo por género: los hombres en las tareas productivas a través de relaciones contractuales reguladas por un incipiente derecho del trabajo y por la negociación colectiva, mientras que las mujeres se ocupaban de las tareas reproductivas y comunitarias en el ámbito familiar. Este largo proceso de inclusión y reconocimiento –cuya evolución no ha concluido y subsiste en nuestros días, no fue el mismo para los hombres y para las mujeres. Los primeros se agruparon política y sindicalmente para el reconocimiento de sus derechos y las mujeres se retiraron o fueron expulsadas del trabajo pasando al ámbito doméstico. En la rama textil y de alimentación o servicios, la mujer mantuvo alguna presencia pero con tareas de bajos salarios y calificación. El mundo fabril en la República Argentina no era uniforme a nivel de organización de producción ni en las relaciones con sus trabajadores. El cotidiano laboral variaba según se trabajase en una gran empresa de capital monopólico, los frigoríficos por ejemplo, o en una mediana compañía cuya organización estaba basada en una estructura paternalista (hilanderías y tejedurías). En la industria textil las mujeres

---

<sup>16</sup> Mayo, C., *Estancia y sociedad en la pampa*, 165 y ss., Ed. Biblos, Bs.As., 1995.

trabajaban en determinadas secciones, principalmente, en el proceso de paralelización, estiraje y homogeneización de las fibras y en la preparación para la tejeduría, verificándose no obstante la supremacía numérica femenina, una segregación laboral y espacial de las mujeres en unos pocos departamentos. Predominaban en la preparación del hilado y en el devanado. Pocas trabajaban en los telares donde los hombres eran mayoría y las tareas técnicas y más especializadas eran totalmente masculinas. Las labores y funciones de las mujeres argentinas de la época, no distaba de las europeas, donde coser, planchar, cortar, doblar gasas, hilar y clasificar conos eran las tareas más comunes. En los frigoríficos, las mujeres también estaban concentradas en algunas secciones: conserva, tachería, tripería y clasificado de lanas. En la industria gráfica, ingresaron en la encuadernación como encoladoras, cosedoras, dobladoras, ponepliegos y sacapliegos. En las fábricas de caramelos y bombones, estaban en la sección envasado y en las fábricas de cigarrillos en el empaquetado. En la industria del calzado trabajaban como aparadoras y en el vulcanizado, cuando se introdujo este método en la fabricación de zapatos en la década de 1930. Los espacios y las tareas estaban separados aunque en algunos departamentos, las áreas eran compartidas por los trabajadores de ambos sexos.

El informe Supiot releva que la legislación del período prefordista sobre trabajo femenino, se centró en el papel reproductivo de la mujer y los primeros convenios de la O.I.T. se centran en su protección frente a trabajos considerados inconvenientes (insalubres, penosos, nocturnos). El derecho del trabajo tuvo un marcado tinte masculino y tuvo como actor principal al trabajador varón del ámbito industrial a tiempo pleno y responsable del sostenimiento económico familiar<sup>17</sup>. La desigualdad en la valoración de las habilidades y destrezas femeninas y masculinas se tradujo en un patrón de desigualdad en las calificaciones. Las habilidades femeninas están asociadas a la “naturaleza” y no se las piensa como el resultado de una conjunción de factores políticos y culturales. “Se necesitan manos de mujer”, era una frase que explicaba y justificaba la contratación femenina y era repetida inclusive por las mujeres para convalidar su ingreso a fábricas y talleres. Las tareas realizadas por varones y mujeres eran apreciadas de modo diferente y la noción de trabajo “calificado” no era técnica, sino que se sustentaba en un sistema de valoraciones aplicado de manera desigual de acuerdo al sexo del trabajador. No obstante esta concepción, las mujeres eran consideradas

---

<sup>17</sup> Supiot, A. (coordinador), *Trabajo y Empleo, transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, p. 248 y ss., Ed. Tirant Lo Blanc, Valencia, 1998.

metódicas, amantes del orden, prolijas, escrupulosas en el desempeño de sus tareas, si bien la estimación de esas cualidades era inferior a la de sus compañeros varones y no se modificaba aunque el personal femenino tuviera un largo período de entrenamiento para la realización de las labores. Este valor desigual de las habilidades y destrezas femeninas y masculinas, se expresaba también en el ejercicio del poder ya que la autoridad en los lugares de trabajo era ejercida mayoritariamente por los varones. La desigualdad se manifestaba también a nivel salarial. Esta diferencia, en perjuicio de las mujeres, es un dato histórico en tanto las fuentes históricas confluyen en destacar que las mujeres percibieron salarios más bajos. Según el Departamento Nacional del Trabajo “una curiosa y desoladora comprobación se hace al examinar los tipos promedios de retribución” en la industria textil, la remuneración promedio efectiva del personal calificado y semicalificado, es menor a la de los peones y de acuerdo con el organismo oficial “la explicación de esta anomalía se encuentra al considerar que en la industria textil la mayoría de personas con oficio son mujeres, menor retribuidas que los varones y que el peón tiene, por lo regular, una ocupación estable, mientras que las oficiales ven fundamentalmente interrumpidas sus tareas por diversas causas”. Los hombres eran mayoría entre los capataces (85 %), los peones y el personal subalterno en general (95 %) y las mujeres predominaban entre los obreros calificados y semicalificados (70,2 %) y como entre los aprendices (75,7 %). En la industria de la carne, la situación no era mejor y desde los inicios de la actividad se mantuvo una diferencia de ingresos entre ambos sexos. El problema de la diferencia salarial no se agota en indicar la falta de equidad que refleja sino que, como señalaba Pablo Storni a principios del siglo XX, “La mujer obrera goza como salario una cantidad tan mínima, que en la mayor parte de los casos le sería imposible hacer frente a sus necesidades, si para atenderlas sólo con su salario contase”. Esta noción de complementariedad que ha signado el trabajo de la mujer a lo largo de la historia, fue clave en la época, convirtiendo al trabajo femenino como secundario y subordinado a su actividad doméstica, en oposición al trabajo principal de los varones como encargados del sustento del grupo familiar.

Un aspecto relevante del trabajo femenino se manifestó a lo largo de la historia en el llamado “taller hogareño”, signado por jornadas de labor que se extendían hasta la “terminación del trabajo”. Estas jornadas máximas, comunes para varones y mujeres que se desenvolvían en el ámbito del hogar, no tenían duración y eran más duras en el caso de las segundas, en tanto se les sumaba a las tareas cotidianas del ama de casa, que tampoco tenía límite temporal. Las pésimas condiciones de higiene existentes en el

trabajo a domicilio han sido reflejadas por Bialet Massé y Pablo Storni, quienes resaltaban las deplorables condiciones higiénicas y el daño físico y económico a quienes los cumplía. El ramo de la confección concentraba gran parte de las denuncias referidas a las condiciones laborales. El acoso de los capataces ante la entrega de los trabajos, el descuento sobre el salario de las multas por deficientes trabajos y los salarios exiguos era moneda corriente en esos días. En el caso de la docencia, no se verificaban brechas salariales, en tanto los salarios eran uniformes para todos los docentes de acuerdo con el escalafón. En el magisterio era más importante la dificultad para acceder a los cargos jerárquicos tanto dentro de las escuelas como en las estructuras de los organismos educativos. Las maestras se incorporaron al trabajo escolar, y dominaron el nivel primario y los jardines de infantes y su estabilidad dependía de los vaivenes políticos provinciales y nacionales. En el trabajo en comercios, las mujeres compartían con los hombres, las largas jornadas atendiendo al público, ordenando la tienda y realizando todo tipo de tareas de pie. Respecto al acoso sexual, las empleadas no estuvieron al margen y la buena presencia exigida, la transformaba en objeto de miradas y acoso de patrones y empleados jerárquicos. Entre las empleadas, también se destacaban las telefónicas, que soportaban condiciones extenuantes de trabajo, encerradas en ambientes de escasa ventilación y con un código de comportamiento estricto que les vedaba abandonar sus puestos de trabajo. Con el tiempo, se fijaron momentos de descanso en lugares destinados a ello, bajo la atenta mirada de celadoras. Existía un conflictivo requisito para estas mujeres: ser y permanecer soltera. En algunas empresas de servicios telefónicos se excluyó explícitamente a las mujeres casadas y viudas desde las primeras décadas de su instalación en la Argentina y hasta 1935 aproximadamente. En Inglaterra, Bélgica, Francia, España, Canadá y Estados Unidos, las mujeres jóvenes solteras trabajaban en el área de comunicaciones pues sus modales eran considerados adecuados para la atención a los clientes. Este recaudo generó mucha tensión entre las trabajadoras ya que ante el matrimonio eran obligadas a dejar el empleo, hasta que en el año 1935, la compañía accedió a una nueva reglamentación que no contemplaba la situación conyugal de las mujeres como condición para ingresar y/o permanecer en la compañía y hasta promovió la instalación de matrimonios para atender las oficinas en el interior del país<sup>18</sup>.

Hacia fines del siglo XIX, la huelga comenzaba a generalizarse y a medida que fue demostrando su eficacia frente a las reivindicaciones laborales,

---

<sup>18</sup> Lobato, M. Z., *ob. cit.*

constituyó también un escenario donde las mujeres desplegaron cierta participación. A partir de la Primera Guerra Mundial, se advierte un desplazamiento de los conflictos con participación femenina hacia el gremio textil, en particular, las tejedoras que representaron el 65 % de las huelguistas de Argentina. En los años peronistas, la integración de las mujeres a los sindicatos y a las protestas se intensificará, del mismo modo que sucedió con los varones. Las crónicas periodísticas publicadas en diarios como *La Prensa*, *La Nación*, *La Patria degli Italiani*, *La Protesta* y *La Vanguardia*, permiten sostener la participación de la mujer en los conflictos con mayor número sobre todo a partir de 1902, en particular frente a la creciente confrontación entre trabajadores, patrones y gobierno y ante la sanción de la Ley de Residencia y la aplicación por primera vez del Estado de sitio. Los conflictos eran suscitados, en mayor medida, en las condiciones laborales caracterizadas por extensas jornadas de labor, bajos niveles salariales y condiciones de insalubridad que afectaban a todos los trabajadores y trabajadoras por igual. Pero en el caso de las mujeres, ciertas condiciones laborales estaban potencializadas ya que eran más proclives a las rebajas salariales en algunas actividades como la confección o al desempleo ante la irrupción de la maquinaria en el caso de las cigarreras. En casi todas las actividades proliferaban las denuncias por abuso de jefes y capataces y en varias oportunidades, estas situaciones generaron paralización de tareas. En el año 1888 ya se había registrado una huelga de empleadas domésticas oponiéndose al uso de la libreta de conchabo aplicada a una niñera francesa de 15 años, a la que le habían exigido la realización de trabajos ajenos a su función a los que se había negado y que ocasionaron su despido y la anotación en la libreta de que “había sido despedida por desobediente y contestar con altanería”. Estas protestas de las empleadas domésticas no eran frecuentes en otros países a fines del siglo XIX, aunque a veces rechazaban el uso de uniformes y defendía la honorabilidad de su trabajo. También las obreras denunciaban malos tratos, en particular, porque eran sometidas a continuas incitaciones sexuales por parte de patrones y capataces o bien se les vedaba la mínima conversación entre las operarias, controlándose inclusive el horario dedicado a sus necesidades fisiológicas. En el año 1904, las alpargateras de la fábrica La Argentina, presentaron un petitorio solicitando una serie de mejoras entre las que figuraba la jornada de ocho horas, mejores condiciones de trabajo y de trato. El reclamo se efectuó a través de Gabriela Lapierre de Coni, a la que la empresa no le reconoció representatividad de las obreras pues no era trabajadora de la fábrica. Ello generó que el 11 de noviembre de ese año, las 864 operarias de la fábrica se declaran en huelga apoyadas por el Partido Socialista a través de Coni y

Magdalena Rosselli, conflicto que se prolongó por la intransigencia de las partes. Otro caso interesante de conflicto por malos tratos tuvo lugar en la fábrica de toscanos Garello e Agrifoglia, en el barrio de Villa Urquiza, en la República Argentina. El dueño era de origen italiano y había contratado cigarreras especializadas de Italia, quienes habían firmado un contrato de trabajo por siete años que sólo podían rescindirlo en 56 meses, mientras que los patrones podían desistirlo a los 28 meses. La compañía les exigía a las mujeres una garantía de 700 francos por el cumplimiento del convenio laboral. El dinero les era retenido del sueldo y si una obrera abandonaba el trabajo antes de finalizar el contrato, perdía el depósito y también se les descontaba del sueldo el costo del pasaje. Las mujeres consideraban abusivo el contrato y que daba lugar a “malos tratos”, pues no podían abandonar el lugar de trabajo. El conflicto suscitado se prolongó durante una semana y si bien lograron el 20 % de aumento y premios por producción, no consiguieron la anulación de los contratos.

Sucesos protagonizados en las décadas siguientes por trabajadoras textiles, de la industria de la carne, modistas y zapateras, reconocen como causa el acoso sexual y el abuso de autoridad de sus patronos o capataces. La experiencia histórica muestra que cuando las mujeres se unieron y denunciaron públicamente al agresor, obligaron a las empresas a separarlo. Durante los años peronistas las mujeres se fortalecieron y se integraron a las estructuras gremiales y políticas. La movilización gremial de las obreras de la carne fue real y efectiva, ya que podían ser delegadas de sección y ocupar algún cargo menor en el sindicato, pero seguía realizándose en un contexto donde el trabajo fabril sólo podía ser visto como un quebrantamiento del orden familiar y moral<sup>19</sup>. A nivel mundial, para el año 1948, después de la Segunda Guerra Mundial, al crearse las Naciones Unidas, se conformó un Comité de Derechos Humanos para que redactara una declaración. Esta Comisión fue presidida, paradójicamente, por una mujer, Eleonora Roosevelt que luchó denodadamente para que las mujeres fueran incluidas. Por esta razón, este documento se llamó “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, abarcando también a las mujeres. Por primera vez, el género es considerado parte de la humanidad, la mujer adquiere un status cierto de persona y de sujeto de derecho. En definitiva “se le concede el derecho a tener derechos”.

En la República Argentina, en la etapa posterior a 1955, las mujeres continuaron participando en protestas organizadas por el sindicato. La situación de las maestras, por ejemplo, era sumamente precaria ya que no se identificaban como trabajadoras. Su situación económica era en

---

<sup>19</sup> Lobato, M. Z., *ob. cit.*

extremo afligente, por una fuerte deuda salarial, trabajo inestable, sin escalafón, ni régimen jubilatorio y sujetas a los vaivenes de las relaciones políticas para las designaciones. De hecho, en el mes de marzo de 1919 se había creado una agrupación docente llamada *Idea* con el objetivo de luchar por las reivindicaciones del magisterio y años más tarde, se fueron conformando las organizaciones sindicales que lucharon por mejoras salariales y en las condiciones de trabajo. Las organizaciones gremiales de mujeres costureras y talleristas, realizaron campañas activas en pro de la reglamentación del trabajo femenino y sus militantes recorrían las fábricas y talleres y realizaban enérgicas denuncias sobre las malas condiciones de trabajo. Como hemos señalado, una de las militantes más conocida fue Gabriela Laperriere de Coni, quien como inspectora *ad honorem* de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, utilizó sus conocimientos, para denunciar la situación laboral de las mujeres y la higiene de los lugares de trabajo, los bajos salarios, extensas jornadas, falta de protección a las madres trabajadoras y la desigualdad de los salarios. La organización de las gremiales femeninas fue el resultado de la intensa actividad de unas pocas militantes: Juana Rouco Buela, la conocida militante libertaria que organizó junto con Cesáreo Díaz la Federación Argentina de la Aguja en 1919, que reunía a sastres, costureras, camiseras y modistas de ambos sexos. A nivel gremial y político se consideraba que uno de los puntos sensibles en la reivindicación de las mujeres consistía en su bajo nivel intelectual ya que no participaban de la vida académica ni ingresaban como los hombres a los claustros universitarios. La idea del cambio social organizaba el discurso que colocaba a la mujer en situación de inferioridad y la modificación partiría de su “elevación intelectual”, si bien a esta altura de la evolución histórica de la mujer, poco se explicaba acerca de cuáles serían los caminos para lograrla. A comienzos del 1900 la delegada de la Sociedad de Modistas y Sastres de Señoras Juana Rouco Buela señalaba “El gremio de modistas al que tengo el honor de representar sabe muy bien que nuestra actitud en la lucha obrera es de propaganda para ir alcanzando paulatinamente nuestra condición social por medio de la instrucción y de la unión, al mismo tiempo unir fuerzas con los dignos compañeros, que denodadamente luchan por nuestra mejora social, moral y material”. La incipiente actividad gremial buscaba una activa propaganda para inculcar a la mujer a la lucha, para aumentar el caudal de sus conocimientos y secundar al hombre en la lucha por su emancipación.

El debate acerca de la instrucción de las mujeres era clave y tenía larga data. Hemos planteado que la inequidad de género es un problema cultural y que una de las causas que no ha permitido superarla es el relevamiento femenino de la instrucción. En la práctica, el relevamiento



histórico demuestra que recibían menos educación y había situaciones laborales específicas, como el acoso sexual, las rebajas salariales y la impronta que importaba compaginar las obligaciones familiares con las laborales, que no constituía un imperativo para los varones. Para esa época una militante escribía en la sección La Obrera Textil del periódico gremial: “A las mujeres que vamos diariamente a ganar nuestro sustento y ayudar a nuestra familia, se nos crea, a la mayoría, una situación insostenible: salimos agobiadas de los talleres y fábricas para encontrarnos con los enormes problemas del hogar”. Se planteaba el gran desafío del género femenino de compaginar los débitos laborales con los familiares. La perspectiva de género aparecía incipiente en el seno de los gremios, ya que estaban dirigidos por varones y esto generaba una forma de representación subordinada para las mujeres que reclamaban un lugar en la discusión y en la toma de decisiones. Sin embargo, formar parte de una comisión femenina sindical, importaba horas dedicadas a visitar las casas de las trabajadoras, realizar reuniones y discutir problemas y ello colisionaba con ese deber moral de las mujeres de constituir el pilar y sostén espiritual de la familia y que les imponía permanecer en el ámbito del hogar. El trabajo femenino extradoméstico y el realizado en el hogar por un salario fueron debates sobre la cuestión laboral desde principios del siglo XX, aunque ya desde fines del siglo XIX los trabajadores organizados reclamaron establecer igual salario por igual trabajo y plantearon la prohibición del trabajo femenino, sobre todo si constituía un peligro para la maternidad y la moral. Debemos reconocer que el ingreso de las mujeres al mundo laboral fue visto por diferentes referentes políticos y sociales e incluso por algunas protagonistas, como un elemento perturbador, disgregador y degenerador de la vida familiar y social, en tanto culturalmente estaba arraigada la idea de que el destino social y moral de la mujer estaba vinculado con el cumplimiento de las responsabilidades familiares.

Desde las primeras décadas del siglo XX, el Comité Internacional Obrero reclamó la prohibición del trabajo de las mujeres. La eliminación de la desigualdad salarial fue otro tema incorporado a las agendas de debate, porque era considerada una competencia para los trabajadores varones y disminuía su salario. El examen de los periódicos gremiales de la época muestra tres tópicos vinculados con la intervención gremial sobre el trabajo femenino: prohibición total o parcial del trabajo extradoméstico para las mujeres; defensa de la consigna “igual salario por igual trabajo” y la reglamentación del trabajo femenino. El Partido Socialista consideraba que todos los ciudadanos nacían libres e iguales y formulaban una noción de ciudadanía universal que no excluía a las mujeres. El Catolicismo, por

su parte, preocupado por las cuestiones sociales, centró su lucha en la organización de las mujeres que trabajaban fuera del hogar, en brindarles trabajo y alojamiento, cuidarlas moralmente y habituarlas al ahorro, a través del Hogar y Asociación de Domésticas, de la Liga de Protección de las Jóvenes. Un grupo de mujeres aristocráticas, orientadas por el Presbítero Gustavo J. Franceschi, conformaron un centro de estudios de sociología y economía cristiana. Al amparo de este movimiento, se formaron el Sindicato Católico de Empleadas (1917), el Sindicato Católico de la Aguja (1918) y el Sindicato Católico de Obreras de Nueva Pompeya (1918). Cuidar, proteger, educar moral y religiosamente a la mujer fueron los objetivos de los movimientos cristianos, pero a principios del siglo esas prácticas estaban más asociadas a la caridad que tenía como propia la esfera familiar y privada que con la moderna concepción de ciudadanía civil, política y social. Hemos señalado que el médico Biale Massé analizó la cuestión social y en particular, la situación laboral de las mujeres. Expresaba que criolla era soberana del hogar y tenía una facultad de adaptación realmente extraordinaria y descollaba en los oficios femeninos. Para la mujer estaban reservadas algunas tareas y tanto la biología como la noción de naturaleza femenina, justificaban socialmente la atribución de determinados trabajos y remuneraciones. Históricamente, la naturaleza de la mujer era el hogar, pero la realidad social y económica la “condenaba” al trabajo, como un sacrificio al que estaba dispuesta por su amado, familia e hijos. Los informes de Biale Massé, junto con los aportes de Gabriela de Coni fueron la base del proyecto de Código de Trabajo, que no prosperó y que trataba, entre otros, el tema clave de la jornada laboral de ocho horas. Establecía además el descanso de 20 días antes del parto y cuarenta días posteriores y se les reconocía el derecho a percibir su salario. Prohibía el trabajo nocturno de las mujeres, la realización de tareas en establecimientos insalubres, la manipulación de tabaco para las mujeres casadas, establecía el peso del material que podían transportar y la prohibición de que las jóvenes de 14 a 16 años fueran ocupadas en la desecación, pulverización, picado y cortado de hebras de tabaco, así como en el baño de las cerillas en las fábricas de fósforos. La protección de la madre, se encontraba en la base de la propuesta del Código. Desde algunos sectores socialistas, se alzaba la lucha por la protección legislativa de las mujeres obreras. Alfredo Palacios arengaba “Id, señores diputados, a las puertas de las fábricas ¡Ved salir a las obreras, niñas enfermizas, los ojos sin vida, el cutis pálido y sin encanto...! ¡La obrerita recién entrada a la pubertad, que deforma su organismo, que altera las más serias funciones de su vida, que no podrá concentrarse en buenas condiciones para ejercer la más noble, la más elevada función de la mujer, la maternidad.

Embarazada, irá al taller; seguirá trabajando hasta el momento crítico y después de haber lanzado al mundo un ser, volverá a la eterna labor agobiante. Y en tanto, de una madre cuyo organismo está deformado, no es posible esperar sino seres de inferioridad física, raquíuticos tal vez, contingente desgraciado para los asilos y los hospitales. Y bien sabemos, que la grandeza de un país, depende en mucha parte de la fortaleza de sus hijos...!”. El discurso, casi melodramático, sustentaba la reivindicación de la mujer sobre la base de la protección de la maternidad, como pilar de la grandeza social y política. Las entidades patronales se opusieron a la reglamentación del trabajo femenino e infantil y la Unión Industrial Argentina encabezó las protestas del sector. Se opusieron a la reducción de la jornada laboral a 6 horas para los menores de 16 años y las mujeres de 18 años porque “resultaban exageradamente restrictivas y perjudicarán a los mismos a quienes se quiere favorecer, imposibilitando el funcionamiento de las industrias que les proporcionan los medios de vida”.

Para el año 1907 se aprobó con modificaciones la ley 5291 que establecía que los dueños y administradores de fábricas y talleres estaban obligados a organizar el trabajo resguardando la salud y la moral de las mujeres (art. 6), jornada laboral de 8 horas para los menores de 16 años (Capítulo II, art. 9.1), que incluye también a las niñas; prohibición de trabajar en industrias peligrosas e insalubres (Capítulo II, art. 9); descanso de dos horas al mediodía (Capítulo III, art. 9.3); prohibición de trabajo nocturno (Capítulo III, art. 9.6) ; permiso de 15 minutos cada dos horas para amamantar a sus hijos, sin computarse en el tiempo de descanso (Capítulo III, art. 9.8) y reconocía las prerrogativas de las obreras a no concurrir a las fábricas o talleres hasta los treinta días siguientes al parto, reservándoles el puesto de trabajo (Capítulo III, art. 9.2). La ley tuvo validez general en la Capital Federal y territorios nacionales y fue restringida en las provincias y en los años siguientes abundaron denuncias sobre su incumplimiento. En el mismo año, se creó el Departamento Nacional del Trabajo (DNT) con la finalidad de encontrar mecanismos para encauzar las relaciones conflictivas entre capital y trabajo, sobre todo a partir del incremento de la conflictividad expresada en huelgas, ya que se entendió que la cuestión laboral y social no podía seguir atendiéndose como un simple caso de policía. El trabajo femenino constituyó una preocupación del DNT desde su creación. La protección de la mujer obrera integró el conjunto de acciones destinadas a vigilar el cumplimiento de la ley a partir de 1907, abordó el tema del trabajo a domicilio ya que las mujeres, como hemos analizado, realizaban mayoritariamente este tipo de tareas que no estaban contempladas en la legislación laboral y bregó por la

participación laboral femenina y sus condiciones de trabajo, sobre todo en la rama textil. Se trató de un momento histórico en el que el trabajo y la resolución de los conflictos obreros comenzaron a ser vistos como un problema público. Las autoridades señalaban que “si las leyes del trabajo han de ser realidad, es preciso que su cumplimiento, vigilancia e inspección, sean funciones de neto y exclusivo resorte del Departamento Nacional del Trabajo, cuya principal misión debe ser velar por su ejecución”. Sin embargo, fue necesario acudir a la colaboración de otros organismos de gobierno y asociaciones civiles o mixtas, en particular, las femeninas: el Departamento Nacional de Higiene, el Consejo Nacional de Educación, el Patronato de la Infancia, la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y la Jefatura de la Policía. Controlar, estudiar y divulgar a través de sus publicaciones y eventualmente sancionar, fueron los objetivos de la Dirección. Celia Lapalma de Emery, inspectora honoraria de la Dirección, resaltaba cómo se había ido afianzando el rol de proveedor de los trabajadores varones y la noción de necesidad como fundamento para la integración de las mujeres al trabajo asalariado en el mercado. El mejoramiento de las condiciones de trabajo de los varones era fundamental para que la mujer no tuviera la obligación de ayudarlo. Había aquí una mirada del trabajo femenino como complementario, como ayuda del masculino, que volvía a colocar a la mujer en una situación de subordinación, puesto que su subsistencia dependía de la capacidad del varón para garantizar que las mujeres velaran por sus hogares. Lamentablemente, la noción de complementariedad y subordinación, se fue consolidando hasta convertirse en un rasgo de larga duración para referir al trabajo femenino. La incursión de la mujer en los ámbitos laborales no apuntaba entonces a su progreso o manutención personal, y se manifestaba como un irremediable destino para colaborar con su pareja a la subsistencia familiar. En el marco del Congreso ordinario de la CGT realizado en Buenos Aires, entre los días 14 y 16 de julio de 1939, el dirigente gremial José Peter decía: “y cuando el salario del marido o del padre no alcanza ni siquiera para seguir vegetando, debe la mujer o el hijo intercalarse en el engranaje inexorable del estándar. La lleva a deformarse físicamente, a poner en peligro la existencia y la salud de sus futuros hijos, a transformarse, pese a su condición de mujer, en una piltrafa humana para que vaya, más oro, siempre más oro, al extranjero.... Todo eso a pesar de existir una ley de protección a las mujeres y a los menores. Así los hombres en el trabajo son lentamente desplazados y rebajado su nivel de salarios y condiciones, con mano de obra barata y fácilmente manejable...”. Trágico destino el de las mujeres trabajadoras. La biología como base para establecer las diferencias entre el trabajo

masculino y el femenino ha tenido a lo largo de la historia una doble función. Por un lado, reforzaba la situación de inferioridad y la discriminación ocupacional y salarial de las mujeres, pero por el otro, les permitía construir una experiencia de reclamos y protestas en torno a lo que entendían constituían legítimos derechos<sup>20</sup>. Las malas condiciones de trabajo y su impacto en la salud de las trabajadoras fue una constante en los debates sindicales y en las denuncias de los más reconocidos periódicos gremiales. En el de los textiles, una de sus dirigentes Dora Genkin, criticó duramente el Congreso de Sociología y Medicina Laboral de 1939, porque no había representación obrera y estaba integrado por empresarios industriales que no sólo violaban las leyes sobre indemnización por enfermedad sino que tampoco respetaban las mínimas condiciones de higiene. Y agregó “Como mujer hubiera deseado que se realizara el verdadero Congreso adonde participaran patrones y obreros; donde se sentaran las bases de una colaboración a fin de armonizar el trabajo con la ciencia”.

A lo largo de la historia las mujeres han promovido la destrucción de las barreras culturalmente dominadas por los hombres y de las estructuras de pensamiento que se mantuvieron durante mucho tiempo y que persisten, en mayor o menor medida, aún en nuestros días. La histórica diversificación de las trayectorias de vida entre hombres y mujeres, se debió también a las transformaciones de la institución familiar y de las relaciones de sexo, el incremento de la tasa de actividad femenina, los divorcios y las familias monoparentales.

Las transferencias domésticas que corresponden a la relación tradicional “hombre activo – ama de casa”, tendieron a disminuir y se verificaron transferencias intergeneracionales<sup>21</sup>. No obstante estos esfuerzos, las situaciones de discriminación contra la mujer persistieron y si bien, en la actualidad, restan escasos resabios en las normas, lo cierto es que aún persisten en los hechos y se expresan, entre otros, como violencia de género.

#### 4. A modo de reflexión final

La inequidad es un comportamiento arraigado en la naturaleza humana y el funcionamiento de las instituciones. Siempre ha formado parte de las

---

<sup>20</sup> Lobato, M. Z., *ob. cit.*

<sup>21</sup> Gautié J., *Repensar la articulación entre mercado de trabajo y protección social en el posfordismo*, Documentos para el seminario “Mercados de trabajo, políticas de empleo y protección social”, Bs.As., 2004.

comunidades, en todas las épocas históricas. No es un fenómeno estático, pues se expresa en diversas formas y ámbitos y por ello, la discriminación basada en el género, no es fácil de erradicar.

Consideramos que las formas graves y persistentes de discriminación, en particular, en el mundo laboral, contribuyen a agudizar la pobreza y la exclusión social. Los prejuicios fundados en el género suelen primar sobre la capacidad de las personas y sus reales aspiraciones. Las penurias son dolorosas para las mujeres pobres, ya que sufren discriminación múltiple, ya que no sólo están sumidas en la pobreza sino porque pertenecen a una “minoría” de género.

Las medidas especiales de carácter temporal, como las políticas de acción positiva o afirmativa, pueden acelerar el progreso de la equidad de género. La igualdad en el lugar de trabajo es responsabilidad primordial del Estado, si bien la negociación colectiva y los actores e instituciones no estatales, como organizaciones de empleadores y trabajadores, desempeñan un papel igualmente decisivo. Con la reestructuración económica y la competitividad que se registran a nivel global, los problemas de desigualdad en los ámbitos laborales resultan más afectados por la evolución de los mercados.

A nivel interno, la negociación y, en particular, el convenio colectivo de trabajo, constituye una herramienta útil para la promoción de la equidad de género laboral, ya que contiene reglas que provienen de un acuerdo de voluntades colectivas, que tienden a ser cumplidas por aquellos que integran el ámbito territorial y personal de actuación. El dinamismo que caracteriza la concertación colectiva, permite adaptar las disposiciones a la naturaleza propia de cada actividad y supera la estática tendencia de las normas legales de origen estatal, admitiendo mayor flexibilidad para la aplicación temporal de sus cláusulas. La negociación colectiva, en cuanto actividad que compromete a trabajadores y empleadores, constituye un ámbito privilegiado de debate y concertación entre los sujetos involucrados (discriminadores, mujeres discriminadas y quienes obtienen beneficios de este trato), acerca de las causas, consecuencias y corrección de las relaciones inequitativas. La participación proporcional de mujeres en cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, permitirá que el género femenino esté presente en la mesa de debate, consustanciado con sus necesidades, carencias y aptitudes. Es beneficiosa la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que contengan acciones concretas orientadas a la eliminación del trato desigual por motivación del género. La licencia por nacimiento compartida entre ambos padres, por ejemplo, conciliaría las responsabilidades familiares, que constituye uno de los principales motivantes del relegamiento de la

mujer en todos los ámbitos<sup>22</sup>. Ello desalienta la deserción laboral femenina, ya que mientras ellas retornan a sus puestos de trabajo, será el padre –y no un tercero– quien cuidará a su hijo.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden impulsar actividades en el lugar de trabajo, por separado o en el marco de una cooperación tripartita. Al participar en la formulación de políticas sociales y de empleo, estos interlocutores sociales pueden contribuir a definir mecanismos que aseguren la nivelación de las reglas de juego, posibilitando que los trabajadores, sin distinción de género, tengan las mismas oportunidades de progreso laboral.

Los estereotipos sobre hombres y mujeres en el trabajo, constituyen un factor importante en la persistencia de las distintas expresiones de inequidad de género y no obstante la mejoría de los indicadores relativos a la inserción laboral femenina, estas “imágenes de género” que tienen a desvalorizar a la mujer trabajadora, permanecen aún en nuestros días. Los costos monetarios directos para el empleador, asociados a la protección de la maternidad y al cuidado infantil, son reducidos y, desde esta perspectiva, la discriminación de la mujer por esta motivación, carece hasta de justificación financiera. Es necesario plantear estrategias de recursos humanos en el seno de las empresas, incorporando la promoción de mecanismos que permitan la conciliación de la vida laboral, doméstica y familiar de los géneros. La apertura de guarderías fiables a precios razonables, constituye un factor decisivo para el aumento de la participación de la fuerza de trabajo femenina y la conciliación entre el trabajo remunerado y las obligaciones familiares para hombres y mujeres. Este esfuerzo, ciertamente, debería ser apoyado por las organizaciones sindicales, con la finalidad de contribuir a superar las tensiones entre trabajo y vida familiar.

La educación y la equidad de género se reconocen como derechos humanos fundamentales. El empoderamiento de las niñas a través de la educación es un argumento convincente desde la perspectiva de la eficiencia económica, pues el potencial de las mujeres como agentes claves del desarrollo, depende de su acceso a la educación. Las economías y las sociedades se benefician de la participación de las mujeres por lo que los mercados de trabajo, que muchas veces se rigen por prejuicios de género, serían mecanismos de transmisión fundamentales de distribución de beneficios del crecimiento, a favor de los grupos o minorías desfavorecidas.

Lograr el objetivo de la equidad de género en el mundo del trabajo,

---

<sup>22</sup> Ver el caso de Islandia.

importa también que la mujer no sea relegada de los aprendizajes, de la formación y del reconocimiento de sus calificaciones adquiridas, aún de modo informal. La promoción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la educación, permitirá su inserción en los mercados laborales y su aporte al desarrollo productivo.

El hecho de que la inequidad de género no haya desaparecido del mundo del trabajo muestra que, en muchos casos, ha faltado compromiso político y en otros contextos, ha obedecido a cierta laxitud en materia jurídica, si bien la causa fundamental sigue siendo, a nuestro criterio, la actitud social. Las políticas y los programas de desarrollo deben desafiar los estereotipos relativos a los roles de género que se han vuelto sistémicos en los patrones sociales, las estructuras institucionales y las construcciones jurídicas en los lugares de trabajo.

Simone de Beauvoir afirmaba que “es a partir del trabajo que la mujer puede en gran parte superar la distancia que la separa del hombre; es sólo el trabajo que puede garantizarle una libertad concreta...un mundo donde los hombres y las mujeres serían iguales es fácil de imaginar pues es exactamente lo que había prometido la revolución soviética; las mujeres educadas y formadas exactamente igual como los hombres trabajarían en las mismas condiciones y por los mismos salarios”<sup>23</sup>.

A modo de reflexión final señalamos, citando a Zabala de González<sup>24</sup>, que la igualdad en esencia es compatible con la diversidad en existencia, porque no entraña uniformidad; la igualdad no elimina, sino que exalta las diferencias entre los sujetos, la identidad de cada cual. La injusticia de la discriminación se aprehende cuando se coloca a la persona en una situación de inferioridad, lesiva de su dignidad. Por ello, la humanidad, debería comprender, finalmente, que distinto o distinta, no significa inferior.

#### 4. Bibliografía

Supiot, A. (coordinador), *Trabajo y Empleo, transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Ed. Tirant Lo Blanc, Valencia, 1998, 248 y ss.

Bethell, L., *Historia de América Latina*, IV, Cambridge University Press, Ed. Crítica, Barcelona, 1990, 109.

De Beauvoir, S., *Le deuxième sexe I*, Folio Essais, edición de abril de 2003.

---

<sup>23</sup> De Beauvoir, S., “Le deuxième sexe I”, Folio Essais, edición de abril de 2003.

<sup>24</sup> Zabala de González, “Daños derivados de discriminaciones injustas”, en Kemelmajer de Carlucci, A., (dir.) y Parellada C. (coord.), *Derecho de daños*, segunda parte, 136.



- Hernández Martínez, R., *La mujer en la antigüedad*, Depto. de Latín, Griego y Cultura Clásica.
- III Jornadas de Historia de la Ciudad de Buenos Aires, “El trabajo en Buenos Aires”, *Algunos aportes del teatro nacional para su análisis*, Perla Zayas de Lima, Ed. Instituto Histórico de la Ciudad de Buenos Aires, Bs.As., 1998, 462 y ss.
- Gautie, J., *Repensar la articulación entre mercado de trabajo y protección social en el posfordismo*, Documentos para el seminario “Mercados de trabajo, políticas de empleo y protección social”, Bs.As., 2004.
- Newell, M., *La sonrisa de la Mona Lisa*, 2003.
- Mallo, C., *Estancia y sociedad en la pampa 1740-1820*, Ed. Biblos, Bs.As., 1995, 165.
- Mayo, C., *Estancia y sociedad en la pampa*, Ed. Biblos, Bs.As., 1995, 165 y ss.
- Nicholson, L., *Gender & History*, Columbia University Press, 1986.
- Pérez Gallart, S., *Comisión La Mujer y sus Derechos*, Asamblea Permanente por los Derechos Humanos, p. 10.
- Pucciarello, M. B., “La mujer y el mundo del trabajo desde la época de la conquista”, *Derecho del Trabajo*, diciembre 2006, 1773.
- Rubin, G., *El tráfico de mujeres. Nota sobre la economía política del sexo*, Ensayo, 1975.
- Sánchez Romero, M., *Maternidad y Prehistoria: prácticas de reproducción, relación y socialización*, Museo de Prehistoria de Valencia.
- Sánchez Romero, M. y Auxilio Moreno, O., *Mujeres y producción metalúrgica en la Prehistoria: el caso de Peñalosa (Baños de Encina, Jaén)*, Departamento de Prehistoria y Arqueología, Universidad de Granada.
- Scott, J. W., “Womens history: The modern period”, en *Past and Present*, 101, 1983, 141-157.
- Stoller, Robert, *Sex and Gender*, 1968.
- Zabala de González, “Daños derivados de discriminaciones injustas”, *Derecho de daños*, segunda parte, Kemelmajer de Carlucci, A. (dir.) y Parellada, C. (coord.), 136.
- Zaida Lobato, M., *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Ensayo histórico, Ed. Edhasa, 2007.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*