

La normativa referente al trabajo femenino en los convenios firmados a fines del segundo gobiernoperonista.

Autora:

Marina Kabat
IDHICS-FAHCE-UNLP-CONICET
marinakabat@yahoo.com.ar

Eje 15: Economía y trabajo.

Palabras claves: Empleo femenino; Negociación colectiva; Peronismo.

Introducción

Los convenios colectivos firmados en 1954 constituyen la primer “ronda” de negociación colectiva en la Argentina y son, a la vez, los primeros acuerdos de esta naturaleza suscritos al amparo de la ley 14250, sancionada en 1953, que regula hasta hoy la negociación colectiva en nuestro país. En nuestra investigación exploramos las condiciones laborales pactadas en estos convenios para el empleo femenino. En particular nos centramos en una serie de variables: diferencias salariales para igual tarea; restricciones parciales o absolutas al empleo femenino; forma de remuneración del empleo femenino, división genérica del trabajo. Realizamos este análisis sobre un conjunto de 30 convenios seleccionados, lo que nos permite cotejar la situación vigente en distintas ramas económicas. Buscamos identificar por esta vía los sectores en los cuales existe una brecha salarial mayor y aquellos con condiciones laborales más favorables o adversas para el desarrollo del trabajo femenino.

En nuestro estudio examinamos no sólo las normas pactadas sino la discusión paritaria previa a la firma del acuerdo para poder distinguir iniciativas obreras y patronales y poder comprender la dinámica de la negociación paritaria relativa al empleo femenino. En particular procuramos evaluar el grado en que dichas demandas son efectivamente promovidas en la negociación colectiva. Es decir, tratamos de discriminar si los reclamos planteados son efectivamente defendidos por los dirigentes obreros en el transcurso de la negociación paritaria o si, por el contrario, aparecen como demandas meramente enunciadas por las cuales los gremios no desarrollan una lucha efectiva.

Esto es posible porque el Archivo General de la Nación recientemente ha habilitado la consulta de los expedientes completos cursados en el Ministerio de Trabajo por cada convenio. De esta manera, podemos acceder no sólo a los convenios homologados, sino a todos sus antecedentes: petitorios obreros y patronales, así como a las actas de las audiencias.

En la última década ha emergido una serie de estudios que abordan el problema de género en el ámbito laboral a partir de la legislación nacional y de los convenios suscriptos en distintas ramas y empresas en el período contemporáneo. Por una parte se estudia la suscripción a pactos internacionales tanto en leyes generales como en los convenios y la jurisprudencia relativa a los problemas de género (Goldin y Salinas: 2005; Lubertino:1995; Bonder, G., & Rosenfeld, M. 2004; Mota y Rodriguez: 2000; Pautassi, Faur, y Gherardi: 2004). Otros estudios focalizan el análisis de los convenios laborales (Abramo y Rangel, 2005; Novick, Trajtemberg y Heredia, 2005 y Ackerman, 2000). Nos parece de particular trascendencia el análisis de Ackerman quien señala que, no obstante la ratificación de tratados internacionales, subsisten normas de discriminación indirecta o invisible tanto en la legislación de fuente estatal como en los convenios. Las principales formas de discriminación indirecta son la presencia de beneficios y suplementos desiguales, la distinción-implícita de tareas femeninas y masculinas y la pervivencia de tareas prohibidas para las mujeres. Para el período que nos ocupa en este trabajo no registramos estudios previos sobre la discriminación de género en los convenios colectivos.

Pese a la importancia que revisten las formas de discriminación indirecta, la pervivencia de formas de discriminación directa en los convenios colectivos de mediados del siglo veinte, nos ha conducido a centrar nuestra atención –en esta primera instancia- en estas formas abiertas de discriminación salarial y las restricciones explícitas al trabajo femenino. Para ello analizamos una treintena de convenios colectivos firmados en la ronda de negociación de

1954. Por cuestiones de espacio, en la presente ponencia acotaremos nuestro análisis a las distintas formas de discriminación salarial presentes en los convenios analizados.

Formas que asume la discriminación salarial

Con frecuencia, resulta difícil determinar la existencia de discriminación salarial y su magnitud porque hombres y mujeres parecen tener asignadas tareas diferentes. Es decir, la división genérico-sexual del trabajo¹ precede la discriminación salarial que resulta así más difícil de visualizar. Además la *forma* salarial aparece también condicionada por esta división genérico-sexual del trabajo. En muchos casos el convenio brinda la impresión de que las trabajadoras predominan en las tareas que se encuentran remuneradas a destajo, mientras que una mayor proporción de varones parecen ocuparse en tareas jornalizadas o mensualizadas. El caso extremo que hemos observado en nuestro relevamiento se da en la industria del tabaco donde el conjunto de las tareas femeninas es pagado a destajo, o a lo sumo a jornal, mientras que para la totalidad del personal masculino rige la mensualización de los haberes.² Cabe destacar que ésta no es una diferencia menor, pues no solo determina el monto salarial, sino la estabilidad del empleo –con frecuencia los trabajadores a destajo pierden fracciones de la jornada de trabajo o días enteros de trabajo, sin que les sea remunerado, por diversos problemas en la producción y su intensidad –que tiende a ser mayor en esta forma de contratación.

Una forma de mensurar la discriminación salarial es examinar las escalas salariales que presentan los convenios para el ingreso de los trabajadores y de las trabajadoras, así como su desigual incremento por antigüedad. Entonces, la primera variable a analizar es la diferencia salarial entre el obrero y la obrera sin categoría o especialización determinada que ingresa en la actividad. Esta diferencia es superior al 25% entre los empleados del gremio textil³, del 25% en la industria lechera y refractario; del 10% en vitivinicultura⁴, del 8% en el convenio de los trabajadores de sanidad con droguerías⁵, del 8% en barracas de lana.⁶ La discriminación salarial se expresa también bajo otras formas. En el caso de la industria de los refractarios el convenio establece que: “En caso de emplearse personal femenino el jornal de éstas será un 25% inferior al correspondiente al personal masculino. Prohibiéndose en principio la ocupación de mujeres par atareas realizadas actualmente por hombres.” (art. 25) Lo cual aparece como contradictorio con el art. 36 del mismo convenio que estipula que en igual condiciones de trabajo y categoría, el salario de la mujer será igual al de los hombres.⁷ Pareciera que por un lado existe la declaración abstracta de la premisa de igual

¹Tomamos la noción sistema sexo género de Rubin (1986). La antropóloga intenta superar la dicotomía naturaleza/cultura y explicar cómo la materia bruta del sexo es convertida en desigualdad y opresión. Para ello elabora el concepto de *sistema sexo-género*, el conjunto de disposiciones por el cual la sociedad transforma la sexualidad biológica. Esto implica una relación dialéctica entre lo biológico y lo social. Consideramos que esta concepción es extremadamente útil para abordar la división del trabajo desde una perspectiva de género. Hemos realizado aportes propios a esta formulación en Kabat (2007).

²Expte. 6300, CCT 219/54, tabaco rama toscano, otros subsectores de la industria del tabaco presentan convenios similares.

³Expte 2540/ 54, CCT 130/54, salario inicial femenino 760\$, salario inicial masculino 1015\$.

⁴CCT. 256/54 vitivinicultura.

⁵Cct/63/54 expte. 4595 firmado por gremio sanidad con droguerías. El sueldo es discriminado según 1º, 2º y 3º según las tareas desempeñadas, pero para cada categoría se discrimina el sueldo inicial del varón y de la mujer (artículos 1 a 4). Adicionalmente se fija una remuneración mínima mensual para los obreros varones casados. (art.5).

⁶ Empleados de barracas de lanas 2425/54, CCT 124/54 art. 4: hombres al ingreso 70000, mujeres 65000.

⁷Expte. 228966 CCT 104/54 refractarios y afines.

salario por igual trabajo, pero que, como se considera que la mujer no hace “igual trabajo”, corresponde la sanción de la discriminación salarial prescripta en el artículo 25.⁸

En el caso del convenio firmado para la confección de lonas y toldos los salarios para las distintas categorías laborales se discriminan según sean ejecutados por hombres o mujeres, como puede apreciarse en el siguiente cuadro:

Salarios de convenio, según categorías para hombres y mujeres en la confección de lonas y toldos⁹

	masculino	femenino	diferencia
Aprendices ingreso	18	15	16,7%
Aprendices 1 año	22,5	18	20%
Aprendices 2 años	27,5	21	23,6%
Aprendices 3 años	31,5	24,5	22,33%
Ayudante	40	32	20%
Medio oficial	43	35	19,6%
Oficial	50	42	16%
Oficial especializado	53	45	15,1%

En el caso de la industria química el gremio reclama en su petitorio, en el punto 4, igual salario por igual tarea para el trabajo de mujeres y menores. En el convenio esta demanda se incorpora parcialmente puesto que el texto del artículo firmado prescribe igual salario por igual tarea para las mujeres y menores de 16 a 18 si hacen igual tarea que el adulto.¹⁰ El texto claramente equipara a mujeres y menores el agregando “si hacen igual tarea que el adulto” puede resultar ambiguo, en el sentido de indicar un mismo nivel de producción que el del varón adulto. En este sentido, el convenio suscripto en la rama maderera es más explícito pues establece la igualdad salarial entre la mujer y el hombre, pero a “igual rendimiento y calidad.” Este requisito que no se le exige a un obrero varón para que cobre lo mismo que otro obrero varón es necesario para que la mujer alcance la igualdad salarial.¹¹ Si bien excede el marco temporal aquí examinado, queríamos señalar un caso extremo, el convenio firmado en 1956 para la industria minera que textualmente indica:

“Art 5 para el personal femenino se fija un jornal equivalente al personal masculino, deducido un 12%, siempre que haya igualdad de tareas quedando sobreentendido que el personal femenino no puede realizar tareas pesadas”. Es decir la mujer tiene un descuento salarial del 12% en relación con sus pares masculinos, pero esto sólo si realiza la misma tarea.¹²

Cabe destacar que en sólo dos de los 30 convenios relevados de la ronda de 1954 figura el principio de igual salario por igual tarea, sin entrar en contradicción con otros artículos del convenio y sin una especificación adicional respecto a cantidad y calidad del trabajo ejecutado. Se trata de los convenios firmados por FOETRA con la Compañía Standard Electric¹³ y por las empresas subsidiarias de las compañías petroleras¹⁴. La primera es una rama con un elevado porcentaje de empleo femenino, mientras que la segunda representa la situación contraria.

⁸ No se puede descartar la hipótesis de que el gremio aceptara la existencia de esta contradicción en el convenio, con la expectativa de poder resolver favorablemente los conflictos que luego se suscitaran al discutir su aplicación. Esta actitud presente muchas veces en este período en torno a otro tipo de cláusulas pudo manifestarse también en lo referente a las remuneraciones femeninas.

⁹ CCT 221/54, expte. 2725/54, confección de lonas y toldos.

¹⁰ Expte. 230530, CCT 103/54, químicos y afines, art. 3.

¹¹ Expte 230935/54, CCT 84/54, madera, art. 6.

¹² CCT 16/56 minería y extracción de yeso.

¹³ Expte. 2553/54, CCT 68/54, artículo 9.

¹⁴ Expte. 230678 CCT 77/54 “Eva Perón”, empresas subsidiarias de compañías petroleras., art.9.

El techo de “hormigón”

No solo las mujeres ingresan a trabajar con salarios más bajos que sus pares varones, sino que las posibilidades de incremento salarial con el paso de los años y la formación son menores que las que poseen sus compañeros. La noción de "techo de cristal" se ha empleado para estudiar las limitaciones que enfrentan en sus carreras profesionales mujeres de elevada formación estudios y destacada trayectoria laboral y que, sin embargo, a determinado nivel de su carrera enfrentan una barrera difícil de traspasar, que les impide proseguir su desarrollo profesional. El nombre del concepto alude al carácter invisible de estas limitaciones que no están dadas por leyes ni normas explícitas. En el mundo fabril, las operarias con formación técnica tropiezan con igual limitación a su ascenso profesional y económico, pero en su caso, al menos en el período estudiado, estas limitaciones no resultan invisibles, sino que están claramente plasmadas en los convenios, de ahí el título que escogimos para este acápite.

Por ejemplo, en la rama de la alimentación donde obreros y obreras al ingreso reciben un jornal de 7\$ diarios, el hombre percibe luego adicionales de acuerdo a su antigüedad, mientras que la mujer continúa percibiendo el mismo salario que el día de iniciarse en la actividad.¹⁵

Además, en esta rama los hombres gozan de un escalafón en caso de realizar trabajos calificados que implican fuertes incrementos salariales. En cambio, si esos mismos trabajos los realiza una mujer, ella cobra sólo el básico acordado para la mujer más un porcentaje extra que se determina para cada máquina en particular. Por ejemplo, el básico más un 10% para obreras que se desempeñen en la máquina envolvente a un básico más un 25% a quienes operen en la máquina cosedora de alambre. El salario resultante en todos los casos es marcadamente inferior al masculino.

En el caso de la rama cervecera el salario masculino aumenta por antigüedad incrementándose hasta los 29 años en la empresa. En cambio, el ingreso femenino sólo acumula antigüedad hasta los 19 años, estancándose luego, lo que aumenta la brecha salarial entre obreros y obreras con más años en la empresa.

La actuación sindical en la negociación paritaria: de la mera declamación de la igualdad a la propuesta discriminatoria

Como señalamos en la introducción, hemos analizado no solo el convenio homologado, sino también el conjunto de las actuaciones relativas a la negociación colectiva. Los expedientes relevados en su mayoría contienen por un lado copia de los petitorios obreros que, generalmente dan inicio al expediente, eventualmente contrapropuestas patronales presentadas por escrito y actas de las audiencias realizadas.

Respecto a los petitorios obreros se presentan dos situaciones divergentes, por un lado encontramos que en una serie de gremios el sindicato reclama contra la discriminación salarial. En general, estas demandas suelen incorporar por igual el cese de la discriminación salarial a mujeres y menores. Este reclamo aparece en el gremio de sanidad¹⁶ y en la industria lechera.¹⁷

Sin embargo, en ninguno de estos casos la delegación obrera convierte a estos puntos en un eje de la negociación. Es decir, estos reclamos aparecen formalmente en el petitorio, pero el sindicato no parece impulsarlos efectivamente, no son objeto de debate en las audiencias que se suceden en el proceso de negociación. De tal modo que estas demandas quedan solo en el plano declamativo.

¹⁵Expte. 2551/54, CCT92/54.

¹⁶Expte. 4594, CCT 230/54, sanidad con Clínicas y sanatorios particulares del país.

¹⁷Expte. 229554, CCT 129/54, el artículo 20 del petitorio obrero,

Por el contrario, en ciertos casos distintas formas discriminatorias se encuentran presentes ya en los mismos petitorios sindicales. Tal es el caso de refractarios¹⁸ y moliendas minerales¹⁹.

Algunas conclusiones provisorias

El cuadro general nos presenta una fuerte naturalización de la discriminación salarial que sufren las mujeres. En muchos casos el reclamo por la equiparación salarial de la mujer no alcanza entidad propia y se funde con la misma demanda para el caso de los trabajadores menores. Por otra parte, en ciertos casos los mismos petitorios obreros consagran ya la discriminación salarial explícita hacia las mujeres. A su vez, aun en los casos en que formalmente se demanda la equiparación salarial, ésta no es realmente defendida y en las acatas de las audiencias no encontramos alusión a que el tema haya sido discutido.

Recién a fines de la década del '60 e inicios del '70 cobrará impulso el reclamo de equiparación salarial. En el marco de una investigación colectiva más amplia pudimos constatar que es hacia mediados de los '70 que un amplio número de convenios establece al menos formalmente la equiparación salarial entre varones y mujeres (Kabat et al, 2012).²⁰ Esto se relaciona con la sanción en 1974 de la Ley de Contrato de Trabajo que fija este criterio en el plano normativo.

Una precaución metodológica básica al analizar convenciones colectivas de trabajo es recordar que las mismas son firmadas por los dirigentes sindicales y que no puede deducirse de sus actos la actitud de la base obrera que ellos representan. Si esta distinción entre la actuación de los dirigentes sindicales y sus bases es siempre necesaria, esta precaución debe ser tenida doblemente en cuenta al estudiarse aspectos vinculados con las trabajadoras. Dado que resulta sintomática la ausencia de delegadas paritarias mujeres, cabe preguntarse qué grado de representación de los intereses de las obreras detentaban los dirigentes obreros varones que sellan estos acuerdos. En este sentido, las fuertes tensiones que se manifiestan a fines del segundo gobierno peronista entre los dirigentes y sus bases se superponen los conflictos de género al interior de la clase.

Una mirada populista e idealizada de los sindicatos tiende a soslayar éste y otros conflictos presentes al interior de la clase y actitudes estrechamente corporativas y reaccionarias que eventualmente levantan los gremios.²¹

¹⁸Expte. 228966, CCT 104/54, refractarios y afines. En el art. 25 del petitorio figuran las escalas salariales diferenciales que se solicitan para obreros y obreras. Por ejemplo, para los obreros varones se solicita un jornal inicial de 5,50 y para las mujeres de 4. La diferencia salarial que solicitada en el petitorio obrero es aún mayor a la que termina estipulando el convenio (25%).

¹⁹ En el artículo 31 del petitorio obrero se solicita que las mujeres cobren el 80% del jornal de los peones varones, más el plus que les correspondiese por antigüedad. Expte. 224922, CCT 105/54, moliendas minerales y materiales afines.

²⁰ Decimos “formalmente”, porque, como lo señala Ackerman, (2000) persisten mecanismos indirectos que redundan en la una disparidad salarial efectiva.

²¹ Un ejemplo de esta situación lo constituyen las restricciones hacia el empleo de inmigrantes, como las que aparecen en el gremio textil, en cuyos acuerdos figura que los obreros extranjeros no pueden superar el 25 % del personal de la planta. Ver: CCT 206/54 y CCT 96/54.

Bibliografía

Abramo, L., & Rangel, M. (2005). *Negociación colectiva y equidad de género*. OIT, Santiago de Chile.

Ackerman, M. E. (2000). "La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en la Argentina". Aydee Birgin (comp.) *Ley, mercado, y discriminación: el género del trabajo*, Buenos aires, Biblos.

Bonder, G., & Rosenfeld, M. (2004). *Equidad de género en Argentina*.

Goldin, A., & Salinas, A. L. (2005). *Los convenios internacionales del trabajo, su impacto en la Argentina*. Universidad de San Andrés, Departamento de Humanidades.

Kabat, Marina (2007). "El abordaje de género en los estudios sobre las transformaciones de los procesos de trabajo. Reflexiones teóricas a partir del caso de la industria del calzado en la Argentina (1880-1940)", en *Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, 26 al 28 de septiembre de 2007.

Marina Kabat, Ianina Harari, Julia Egan, Rocío Fernández, Ezequiel Murmis: "La flexibilidad laboral en la historia: una mirada de largo plazo de la ofensiva sobre las condiciones de trabajo 1954-2012" en: *VII Jornadas de Sociología de la UNLP "Argentina en el escenario*

latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales”. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2012, publicadas como actas de congreso, ISSN 2250-8465

Lubertino, María José (1995): *La Mujer en la reforma constitucional*, Buenos Aires, www.ispm.org.ar

Motta, Cristina y Rodríguez Marcela (2000). *Mujer y Justicia: el caso argentino*. Equipo de género. Banco Mundial. Buenos Aires.

OIT(2003): *La Hora de la Igualdad en el Trabajo*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 91. Ginebra

Pautassi, Laura, Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia (2004) “Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Límites y omisiones para una mayor equidad”, CEPAL, (mimeo) *Serie Mujer y Desarrollo*. Santiago de Chile

Rubin, Gayle (1986): “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”. *Nueva Antropología* N° 30, pp. 95-145.

Ruiz, Alicia (2000): en *El Derecho en el género y el Género en el Derecho*. Haideé Bi rgin (compiladora). Editorial Biblos. Buenos Aires.