

Hablar de la Micaela sindical nos sitúa en el ámbito del trabajo donde la dimensión relacional, en su más amplio sentido, es nuestro ámbito de reflexión y acción. Es allí donde se expresan las violencias, en sus múltiples modalidades a modo de matriz que muchas veces es difícil desagregar y comprender para poder abordarlas.

En primer lugar, quiero compartir con ustedes que para poder comprender y abordar las violencias considero que es el concepto de *desigualdades*, el que nos puede dar un marco más amplio de interpelación y acción, ya que nos posibilita comprender una situación compleja, dado que el término violencia muchas veces nos remite a hechos puntuales y nuclea bajo un mismo término varios fenómenos; no solo la violencia física y psíquica, sino también la discriminación económica y la supeditación política, entre otras, que parece remitirnos más a un hecho puntual que a una estructura de opresión (no porque no la considere, sino por la connotación propia del término), y acá de lo que hablamos es de cómo se plasma y reproduce la estructura patriarcal en el espacio laboral, lo que da lugar a múltiples desigualdades, que se expresan de diversos modos (lease violencias).

Hablar de desigualdades nos da más margen para hablar también de subordinación y discriminación hacia las feminidades y otras identidades, y a lo que sucede con ellas en contextos diferentes. Es en ese sentido que se hace preciso comprender cómo se expresa la desigualdad en el trabajo y en el sindicalismo, y cuáles son los factores que le subyacen, para poder abordarla y transformarla o revolucionarla.

Esto nos lleva, en primer lugar, a hablar de la división sexual del trabajo. Muy sintéticamente podemos decir que es la forma en que la estructura patriarcal –léase, las instituciones, intereses políticos, sociales y económicos, – producen y reproducen mandatos y estereotipos moldeando normativas y prácticas que no hacen más que reproducir un sistema en el que, a partir de dicotomizar, asigna a varones y mujeres distintos mandatos, roles y lugares. Muy sencillamente es fácil de observar que, a las mujeres, más allá de la participación que tenemos en el mundo público, se nos asignan, con rigor de naturalidad, las tareas de reproducción; y a los varones, también con rigor de naturalidad, las de la producción, la de ser proveedor.

Claro está que lo que se denomina reproducción, construcción social de los cuidados (más allá de sus diferencias) sigue sin tener casi reconocimiento social ni valor y, en caso de pagarse, o reconocerse se sigue pagando y reconociendo en menor escala que otras actividades y trabajos.

¹ El escrito fue elaborado ante la invitación a participar en la apertura de la “Micaela Sindical”, por parte de las compañeras de la CTA de las Trabajadoras y los Trabajadores y de la CTA Autónoma, a quienes agradezco la posibilidad de acompañar este importante paso, así como del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación (agosto 2022).

² Dra. por la UBA, Facultad de Filosofía y Letras. Mg en Ciencias Sociales del Trabajo y Lic. en Sociología. Actualmente dirige el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades -IESCODE- y la Maestría de Políticas Públicas y Feminismos en la Universidad Nacional de José C. Paz. Integrante del Directorio de la CIC-PBA.

Lo que es importante señalar es que genera lo que denominamos territorios femeninos y territorios masculinos que se reproducen a sí mismos a modo de providencia divina. Solo basta tener la imagen femenina o masculina para que, a cada una y uno de nosotras y nosotros se nos realicen ciertas preguntas para ver qué tarea o laboral podemos realizar.

Esto en el presente se plasma en datos muy concretos, que, aunque haya acciones que se están llevando adelante a nivel nacional y provincial que buscan modificarlo –y de hecho, en muchos casos hay modificaciones–, sigue estando muy vigente. Un aspecto central para tener presente es que toda la especificidad de lo que podamos señalar debe ser leída en el marco complejo que enfrenta “el trabajo” en la actualidad, sus heterogeneidades, reconocimientos simbólicos y materiales, entre otros tantos.

Una forma de poder observar con claridad cómo se expresan las desigualdades en el trabajo entre unas y otros es mirarlas con el lente de las brechas, es decir, qué es lo que sucede ante una misma situación con unos y otras, léase sectores de actividad, tareas, cargos, participación en la toma de decisiones, quién sirve el café, entre otras muchas. De hecho, hoy ustedes han modificado el estatuto en vías de la paridad de género, lo cual es signo de las transformaciones que están en marcha y sobre las que debemos seguir profundizando, sin olvidar que las dimensiones que son necesario modificar son múltiples.

Algunos datos que dan cuenta de lo señalado

Un reciente informe de la OIT y de la CEPAL,³ dan cuenta que las mujeres han sido parte de la recuperación económica en 2021 y 2022. Alcanzando niveles de actividad, superiores a los que venían teniendo, llegando al 50,2%, y el 46% en el caso del empleo en el primer trimestre de 2022 (EPH-INDEC), una de las tasas más altas desde 2003, pero de todas formas sigue siendo significativamente más baja que la de los varones (brechas). En efecto, los varones tenían para el mismo período una tasa de actividad de 68,6% y una tasa de empleo de 64,6%.

En cuanto a informalidad, las mujeres aumentaron los porcentajes de tasa de no registro del 2020 (pre-pandemia): según los datos del INDEC, la tasa de no registro de mujeres pasó de 37,5% en el primer trimestre de 2020 a 38,2% en el primer trimestre de 2022. Mientras que, entre los varones, la informalidad es más baja e incluso se redujo entre 2020 y 2022 (34,3% y 34%, respectivamente). Esto se vincula con que hubo generación de empleo, pero para los varones se vincula a la formalidad, más específicamente con la industria.

Los sectores que más contribuyeron al crecimiento de la ocupación de las mujeres fueron el Comercio, Administración pública, Servicio doméstico y Salud. Si bien el empleo del servicio doméstico creció considerablemente con respecto al primer trimestre de 2021, aún se encuentra por debajo de los niveles del primer trimestre de 2020.

Ahora bien, si lo miramos con la lupa de las brechas, lo que observamos es que:

La tasa de actividad, entre el 1 trimestre del 2020 y de 2022, la brecha, entre mujeres y varones de 15 a 65 años disminuyó de un 18% a un 16%. Por su parte a mayor nivel de instrucción se evidencia mayor tasa de actividad femenina y menor brecha con la tasa de actividad masculina. En la población con educación secundaria completa, la brecha fue de 26 puntos porcentuales en

³ Ver https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48013/1/S2200644_es.pdf

el primer trimestre de 2022 (la tasa de actividad de varones es de 88% y la de mujeres de 62%, en el segmento de 15 a 65 años). En tanto, en la población con estudios universitarios completos la brecha de actividad se reduce a 9 puntos porcentuales (84% vs 93%, para mujeres y varones respectivamente). Donde también es muy alta la brecha de actividad y resulta muy baja la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es en el segmento de población con educación secundaria incompleta. En esta parte de la población, la brecha es de 25 puntos porcentuales, pero la tasa de actividad sólo alcanza al 44% (para los varones con ese nivel educativo llega al 68%). Acá opera las tareas de cuidado, los sectores en donde son demandas unas y otras y las territorializaciones.

Por su parte vemos cómo opera esta brecha en los hogares con y sin menores a cargo, observamos así que en los hogares sin menores a cargo la brecha de participación entre mujeres y varones también es muy alta alcanza al 17% y con menores en el hogar aumenta al 25%. Acá, la segmentación, la demanda segmentada y las territorializaciones son centrales para su comprensión.

Ahora bien, en términos de brechas salariales, las encontramos tanto en el sector regulado como en el no regulado y si bien se pueden “suponer” que quienes están bajo convenio cobran lo mismo por una misma tarea, sabemos claramente que esto no es así. Lo que está actuando son nuevamente territorializaciones, no ingresamos a los mismos puestos y tareas y no solo por la carga de cuidados, sino que ahí las selecciones son claramente sesgadas, ejemplos de ello hay muchos, por ejemplos léase selección de personal, asignación de tareas y su distribución.

Algunos datos recientes en base a un informe de la subsecretaria de estudios laborales Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo (DERT) Subsecretaria de Planificación, Estudios y Estadística (SPEE), del MTEySS⁴ vinculados a la cobertura y los salarios efectivos pagados en los 50 convenios de mayor tamaño dan cuenta de a nivel de la cobertura que: en el convenio de la construcción sólo hay un 2% de mujeres, en el de camioneros un 5%, en el de la UTA (choferes de colectivos) un 3%, en petroleros un 6%. En cambio, el convenio de sanidad hay un 77% de mujeres, en no docentes de escuelas privadas un 71%, en centros de contacto (call center) un 72%, en maestranza un 66% y en encargados de edificio tienen sólo un 29% de mujeres.

También se observa en casi todos los CCT que las mujeres perciben menores salarios, tanto en actividades masculinizadas como feminizadas. En el cuadro que se encuentra a continuación se puede observar los salario medios brutos cobrados por mujeres y varones a noviembre del 2021, donde se evidencias las brechas en los salarios de unas y otros calculados sobre el 100%, donde cuando el porcentaje es menor al 100 es que las mujeres cobran ese porcentaje respecto al 100 de los varones. Por ejemplo, en el convenio de encargados de edificios, las mujeres perciben un salario medio que representa un 49% del salario masculino.

En la actividad bancaria las mujeres perciben un salario que representa un 88% del salario de los varones. En el caso del convenio de la construcción las mujeres tienen un salario mediano que resulta superior al que perciben los varones (esto se puede deber a alguna segmentación de las tareas realizadas). En el convenio de Sanidad, en el de clínicas que el más grande, ganan lo mismo y en el convenio de sanatorios e internaciones las mujeres ganan menos. Los factores explicativos

⁴ Ver <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/index.asp>

pueden ser múltiples (segmentación, antigüedad (tareas de cuidados, entrada y salidas del mercado laboral), complementos salariales y cantidad de horas trabajadas entre otras)⁵.

CUADRO: Salarios de varones y mujeres bajo convenio y brechas salariales.

Número del CCT	Descripción de la actividad del CCT	Salario (mediana) (nov21)		
		Mujer	Varón	Salario Mujeres/ Salario varones
0130/75	Comercio	\$ 74.074	\$ 82.473	90%
0076/75	Construcción - Obreros/as	\$ 64.055	\$ 55.909	115%
0260/75	Metalmecánica	\$ 73.954	\$ 80.743	92%
0040/89	Transporte de carga	\$ 95.366	\$ 117.542	81%
0122/75	Sanidad - Clínicas y sanatorios	\$ 98.366	\$ 100.741	98%
0389/04	Gastronomía	\$ 34.039	\$ 35.499	96%
0507/07	Seguridad	\$ 66.087	\$ 67.877	97%
0460/73	Transporte de pasajeros/as	\$ 93.541	\$ 119.700	78%
0736/16	Entidades deportivas y sociales	\$ 90.919	\$ 97.242	93%
0281/96	Maestranza - CABA y Provincia de Buenos Aires	\$ 39.047	\$ 54.016	72%
0108/75	Sanidad - Prestadores sin internación	\$ 85.102	\$ 97.109	88%
0589/10	Encargados/as de edificio	\$ 48.920	\$ 99.239	49%
0244/94	Alimentación	\$ 91.885	\$ 111.802	82%
0018/75	Bancos	\$ 264.236	\$ 300.805	88%
0419/05	Industria del plástico	\$ 90.010	\$ 100.392	90%
0056/75	Industria de la carne	\$ 80.354	\$ 84.579	95%
0740/16	Concesionarias	\$ 93.976	\$ 103.765	91%
0335/75	Industria de la madera	\$ 63.393	\$ 61.945	102%
0329/00	Comidas rápidas - Pasteleros/as	\$ 43.155	\$ 42.800	101%
0264/95	Seguros	\$ 131.984	\$ 139.314	95%
0500/07	Industria Textil	\$ 67.844	\$ 73.691	92%
0659/13	Farmacias - República Argentina, excepto CABA y partidos de PBA, Córdoba, Mendoza y Santa Fe	\$ 76.942	\$ 83.240	92%
0401/05	Comidas rápidas - Gastronómicos/as	\$ 66.064	\$ 70.641	94%
0154/91	Vitivinícola - Viñas	\$ 22.136	\$ 41.514	53%

⁵ Para dar cuenta de los factores explicativos de las brechas ver: https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/interior_nora_traitsenberg_final.pdf; <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/book/42>

0223/75	Televisión por cable	\$ 129.707	\$ 170.063	76%
0002/88	Industria láctea	\$ 164.429	\$ 177.926	92%
0042/89	Laboratorios	\$ 138.158	\$ 150.342	92%
0027/88	Talleres de reparación	\$ 61.908	\$ 69.484	89%
0152/91	Aguas gaseosas	\$ 125.719	\$ 133.465	94%
0644/12	Yacimientos petroleros - Río Negro y Neuquén	\$ 135.093	\$ 230.963	58%
0088/90	Trabajadores/as no docentes de la educación privada (excepto universidades)- CABA y partidos del GBA	\$ 58.375	\$ 69.581	84%
0085/89	Vitivinícola - Bodegas	\$ 68.858	\$ 72.448	95%
0414/05	Farmacias - CABA y partidos de la PBA	\$ 91.288	\$ 96.215	95%
0660/13	Construcción - Empleados/as	\$ 77.634	\$ 102.375	76%
0746/17	Industria de la indumentaria	\$ 57.863	\$ 60.430	96%
0107/75	Mutuales - Sanidad	\$ 100.474	\$ 100.998	99%
0318/99	Trabajadores/as no docentes de la educación privada (excepto universidades) - República Argentina excepto CABA y partidos del GBA	\$ 46.354	\$ 47.519	98%
0077/89	Industria química y petroquímica	\$ 99.636	\$ 118.841	84%
0392/04	Maestranza - Córdoba	\$ 31.100	\$ 41.896	74%
0688/14	Centros de contacto - Córdoba	\$ 55.429	\$ 57.966	96%
0060/89	Industria gráfica - CABA y Partidos de la provincia de Buenos Aires	\$ 78.104	\$ 92.330	85%
0036/75	Electricidad	\$ 139.363	\$ 172.142	81%
0496/07	Mutuales - Entidades deportivas y civiles	\$ 101.306	\$ 107.985	94%
0442/06	Actividad citrícola - Salta y Jujuy	\$ 9.645	\$ 36.175	27%
0066/89	Industria molinera - Avícola	\$ 99.403	\$ 116.599	85%
0362/03	Hoteles de turismo	\$ 60.220	\$ 71.513	84%
0024/88	Pizzerías y casas de empanadas - Pasteleros/as	\$ 41.184	\$ 55.199	75%
0308/75	Viajantes de comercio	\$ 81.102	\$ 92.279	88%
0643/12	Yacimientos petroleros	\$ 150.881	\$ 239.896	63%

Fuente: Elaboración propia en base a Subsecretaría de Estudios Laborales 2022. MTEySS

Hasta ahora hablamos de violencia, desigualdades y brechas. Resta hablar de una dimensión central que se pone en juego en ellas, que es el poder, que por cierto está por detrás de la reproducción de las desigualdades, las injusticias y las violencias en general, y en particular las de género que hoy estamos tratando. La pregunta, que no quiere pecar de ingenuidad, es por qué cuesta tanto a las masculinidades compartir el poder con las feminidades en un mismo ámbito, por qué precisamos reproducir esas territorializaciones.

Las desigualdades sexo-genéricas, las violencias, se expresan como desigualdades de poder y autoridad, espacios en los que unos ejercen poder **sobre otras**. Por qué, si se van produciendo cambios –normativos y de prácticas– es tan difícil cambiar de lugar **para dejar de ejercer poder sobre las feminidades** y, a decir de Bourdieu, **ejercer poder con (las mujeres) para alcanzar los objetivos, es decir, para alcanzar un objetivo común**.

Hablar de poder es hablar de las relaciones sociales, y el trabajo es una relación social, pero acá vamos a hacer un recorte vinculado con el modo en que el patriarcado se afianza en valores y estereotipos de una masculinidad hegemónica de acuerdo con los **cuales cambiar prácticas da temor a perder el lugar.**

Es claro que todas las relaciones son relaciones de poder y que nuestras identidades están ancladas en el lugar en **donde los demás nos reconocen, pero me parece que llegó la hora de pensar el poder para qué:** ¿quiero el poder sobre las compañeras o quiero el poder *con* las compañeras para alcanzar objetivos claros de la clase trabajadora y que mis compañeras puedan tener los **mismos derechos y accesos?** Esto me recuerda un relato de cuando se estaba sensibilizando a trabajadores de un sector industrial para incorporar mujeres en la línea de producción; una de las resistencias de los varones era que las mujeres “faltan más” y que entonces iba a disminuir el nivel de productividad, a lo cual otro compañero, con perspicacia, respondió, “estamos defendiendo a la patronal en lugar que a nuestras compañeras para que tengan acceso a un salario y a la seguridad social”. **Lo cierto es que no se es menos hombre si se construye poder con las mujeres y no sobre ellas. Solo se cambia de anclaje, y son tiempos para perder el miedo.**

Cuando miramos las desigualdades en el trabajo y a veces en los sindicatos encontramos que un factor importante, que hoy está instalado en la agenda, es cómo se plasma la organización social del cuidado. Al estar principalmente en el cuerpo de las compañeras, disponemos de menos tiempo; los datos que brindan las encuestas de uso del tiempo y los mandatos hechos práctica y territorio son más que elocuentes. Aquí me quiero detener muy brevemente. Cuando hablamos de organización social del cuidado hablamos de cómo se da respuesta a la reproducción cotidiana desde los hogares, desde el Estado, desde las instituciones privadas y de las organizaciones sociales. Las diferencias de acuerdo con los sectores sociales de pertenencia, donde entra a jugar un lugar central el tema de la disponibilidad de tiempo y yo agregaría la reproducción de las territorializaciones, son claras. Otro de los elementos centrales para comprenderlo es la falta de corresponsabilidad, esto es, siguiendo el hilo de lo que venimos planteando, estas tareas recaen como mandato sobre las feminidades, por lo que se señala la centralidad de las políticas culturales para producir un cambio. **En este punto, creo fehacientemente que las medidas de acción positiva pueden jugar un papel central, desde la óptica de que el género se hace en la práctica y, si yo cambio prácticas, cambio la forma que asumen las relaciones.**

En este sentido, como señalaba antes, considero que es imprescindible observar las brechas que aparecen en una organización, para poder planificar acciones que las reduzcan, hasta hacerlas desaparecer.

Algunas de las preguntas para observar/detectar brechas en las instituciones podría ser ¿Cómo se componen las organizaciones?, ¿qué cantidad de trabajadores/as y otras identidades hay?, ¿cuál es el nivel educativo unas y otros y su posición?, ¿quiénes ocupan las direcciones generales, las jefaturas, las secretarías, y quiénes de las personas que trabajan o participan tienen menores y/o adultos a cargo? ¿Cómo está distribuida la plantilla por tipos de contrato, por antigüedad, por cantidad de horas semanales trabajadas?, ¿quién realiza cada turno, quién realiza teletrabajo, cuáles son los complementos salariales y/o beneficios y quiénes los cobran? ¿Hay medidas de flexibilización del tiempo y espacio de trabajo?, ¿cuáles son las licencias y quién se las toma? ¿Hay compensaciones incluidas en los convenios o en los acuerdos?

¿Cómo es la gestión del personal o toma de decisiones para las contrataciones?, ¿qué preguntas se realizan a unos y otras?, ¿cómo se dan los ascensos/promociones?, ¿quiénes realizan las formaciones y capacitaciones?

Este puede ser un vector para abordar la segmentación horizontal y vertical al interior de las instituciones y fomentar la participación de unos y otras en sectores que están feminizados o masculinizados.

Otro punto para reflexionar, y para ir cerrando, es que partimos de la concepción del género entendida como “forma primaria de relaciones significantes de poder”, con su carácter relacional e histórico, productor de masculinidades, feminidades y disidencias, fuertemente atravesado por privilegios y desigualdades que remiten a otras estructuras de opresión, como la raza, la sexualidad y la clase. En ese sentido, si traducimos esta premisa a pensar el trabajo desde la división sexual de acuerdo con la cual está estructurado hoy: una relación social que articula producción y reproducción como dos instancias de una misma totalidad; **entonces, al abordar “los mercados de trabajo”** con perspectiva de género, se tornan visibles sus segmentaciones, lo cual nos conduce inexorablemente a examinar las articulaciones con el trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados. Inversamente, al poner el foco en **el trabajo reproductivo y las tareas de cuidado**, se vuelve insoslayable el análisis del trabajo considerado como directamente productivo. Allí resulta central poder pensar en cambios/transformaciones o revoluciones de las instituciones laborales, formas organizativas y de toma de decisión que reproducen las injusticias estructurales de género. En ese sentido, los reclamos por el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados los articulamos con otras acciones que, de manera conjunta, cuestionen los mecanismos de la división sexual del trabajo y que son los que también están presentes y refuerzan las barreras entre territorializaciones laborales consideradas como masculinas y femeninas, que asignan a las mujeres y disidencias aquellas tareas que, subvaloradas social y económicamente, conforman lo que llamamos reproducción.

Por lo que pensar estas desigualdades desde la división sexual del trabajo en su carácter relacional, es decir, enfatizando la carga feminizada del trabajo doméstico y de cuidados, y también la transformación de las instituciones sociolaborales que moldean las injusticias de género, para generar una política sindical orientada a democratizar los espacios de trabajo tiene un doble desafío. Por un lado, ¿cómo alimentar una concepción amplia de trabajo, orientado a la vida, y evidenciar el hecho de que todas las personas necesitamos cuidados? ¿Cómo articular la actividad sindical con las problematizaciones en torno al conflicto capital-vida? Por el otro, ¿cómo resignificar y redistribuir estas tareas quitándoles el sesgo de género, raza y clase que guardan en la actualidad? que en última instancia reproducen las relaciones desiguales de poder, la falta de autonomía económica y la dificultad de salir de situaciones de violencia.

Muchas gracias

