

Mirta Zaida Lobato

Doctora en Historia | Universidad de Buenos Aires

Docente e investigadora | Facultad de Filosofía y Letras | Universidad de Buenos Aires

Una mirada histórica sobre las trabajadoras en la Argentina.

Biografía

Mirta Zaida Lobato es doctora en Historia por la Universidad de Buenos Aires. Es, además, docente e investigadora en la Facultad de Filosofía y Letras de la misma universidad, y fundadora y miembro del consejo de dirección de las revistas *Entrepasados* y *Mora*.

Es autora de *Infancias argentinas* (2019), *La prensa obrera* (2009), *Historia de las trabajadoras en Argentina, 1869-1960* (2007), *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso 1904-1970* (2004) y, en colaboración con Juan Suriano, *La sociedad del trabajo. Historia de las instituciones laborales, 1907-1955* (2014), entre otras publicaciones.

Mirta Lobato

Una mirada histórica sobre las trabajadoras en la Argentina.

Presentación

Cuando se aborda el tema de los riesgos del trabajo, la perspectiva histórica y la inclusión del concepto de *género* permiten repensar ciertas cuestiones que de otro modo permanecerían naturalizadas. ¿Qué accidentes laborales sufridos por mujeres mencionan los registros de las primeras décadas del siglo XX? ¿Había ya una preocupación diferenciada por la problemática propia del trabajo femenino? ¿Participaban las mujeres en las luchas por mejores condiciones laborales? En esta entrevista, Mirta Zaida Lobato brinda un panorama sumamente sugerente acerca de las mujeres y el mundo del trabajo en la primera mitad del siglo XX, y aprovecha ese recorrido para plantear con sencillez y rigurosidad algunas cuestiones teóricas, como los aportes de la perspectiva de género a los estudios históricos, y lo que muestran o no las estadísticas en función de cómo han sido elaboradas.

Entrevista completa

¿Cuáles han sido los principales riesgos para la salud en los diferentes sectores de actividad en los que se desempeñaron las mujeres a lo largo del siglo XX?

3

Para contestar esa pregunta uno tiene que establecer cuáles son los sectores de actividad para las mujeres a lo largo del siglo XX. Allí es importante destacar que, en el trabajo asalariado, es decir en el trabajo fuera del hogar, en fábricas, talleres, comercios, en las oficinas públicas, que son los lugares donde estaban las mujeres, hay diferencias de acuerdo con esos sectores de la actividad. Por ejemplo, en el comercio puede ser que se caiga algún objeto y que lastime a una mujer, pero eso podría pasar también con un varón. Pero en la industria textil ahí ya es un poco más complicado. Porque las mujeres que trabajaban, sobre todo en los telares, tenían por lo menos una amenaza, que era que si no tenían el cabello recogido la máquina podía tomar el cabello y eso producía accidentes. Un accidente que podía afearte la cara o sacarte parte del cuero cabelludo. Lo mismo pasaba en la industria frigorífica, donde el 30% de las trabajadoras eran mujeres. Trabajaban con cuchillos, entonces los cortes eran frecuentes.

Es decir, depende claramente de la actividad en donde estaban insertas las mujeres laboralmente. Pero esto también pasaría con los hombres: esto es también lo que quiero destacar. Lo que pasa es que las actividades masculinas están en el área de la construcción, también en la industria. O en la minería, aunque la Argentina no tiene un gran desarrollo minero. Pero son esos sectores en los que efectivamente los trabadores corren más riesgos de tener accidentes de mayor magnitud. Entonces ahí hay también una diferencia de género en la cuestión de los riesgos en el trabajo, porque efectivamente están relacionados con las actividades. Hay una zona que a mí me parece importante destacar, que es un trabajo que difícilmente es considerado trabajo, que es el trabajo en el hogar, y que es trabajo. Ese

trabajo en el hogar no está cubierto por ninguna aseguradora de riesgo. No hay una idea de riesgo laboral ahí. Sin embargo, es trabajo, porque ya llevamos muchas décadas de discusión acerca de lo que se entiende o no por trabajo. Y el trabajo en el hogar puede ser considerado en el marco del cuidado de los otros o de asegurar la reproducción. Con cualquier teoría que nos informe, eso es considerado trabajo y no está cubierto. Entonces cuando uno piensa esta cuestión de riesgo laboral, protección, coberturas médicas, tiene que estar pensando también en lo que se considera trabajo o no.

¿De qué modos el concepto de género nos permite repensar la organización del trabajo y el rol del Estado en las políticas de prevención de los riesgos en el trabajo?

Esa es una pregunta muy amplia y muy interesante al mismo tiempo. Desde mi perspectiva, pero no solo desde la mía, porque hay ya generaciones de estudiosas de problemáticas de género, y de género y trabajo, la perspectiva de género es como que puso patas para arriba a las ciencias sociales, las dio vuelta. Una vez que vos empezaste a pensar cuáles son las diferencias de poder entre varones y mujeres, ya empezaste a recorrer un camino en el que todo está puesto bajo discusión: el poder, los conceptos de ciudadanía, de democracia, de trabajo. Entonces, en ese sentido, la categoría *género* permite pensar esto: el género en el trabajo.

4

Pero también el género en el Estado. Porque la pregunta está vinculada con esta cuestión, ¿qué es lo que hace el Estado en la regulación, en la intervención entre el trabajo y el capital, como se decía antiguamente? Si uno coloca la perspectiva de género, va a empezar a pensar que no hay neutralidad de género en el mundo del trabajo, que no hay neutralidad de género en la educación, que no hay neutralidad de género en la tecnología y que tampoco hay una neutralidad de género en el Estado. Es decir, hay políticas que son generales, pero otras están focalizadas de acuerdo con el género de la persona que está trabajando. Entonces para mí el concepto de género es fundamental para repensar cuestiones laborales, que no incluyen solo los procesos de trabajo, sino todo lo que les mencioné antes: educación, tecnología, presencia del Estado e incluso de las profesiones. Una carrera de Relaciones del Trabajo o una carrera de Sociología con especialidad en Trabajo, por ejemplo, tienen que ser repensadas a la luz de esta problemática.

¿Qué importancia tiene el concepto de género para reflexionar sobre la experiencia laboral?

El concepto de género es importante para el mundo del trabajo en muchos sentidos. Primero quisiera hacer una reflexión sobre por qué hablamos hoy de género y no hablamos de mujeres o de feminismos. Porque la aparición del concepto de género hacia la década de 1970 tiene que ver con una larga tradición de discusiones sobre cuál era el rol de las mujeres en la sociedad. También con los profundos debates feministas sobre las desigualdades existentes entre varones y mujeres. Entonces, el concepto de género, que ahora parece estar más difundido, es un concepto que se usa desde hace relativamente poco tiempo, si se piensa en los cambios de la sociedad. Como categoría de análisis el concepto de género surge para poder dar más énfasis a la cuestión de las relaciones desiguales entre varones y mujeres.

O sea que, desde su formulación, es una formulación binaria: la sociedad estaba dividida entre varones y mujeres. Y el mundo actual es un mundo mucho más complejo, porque esa

misma categoría ha sido desarmada a partir de pensar las desigualdades en las identidades sexuales con una mayor complejidad. Cuando uno piensa el trabajo o la política hay que advertir esos cambios que se van produciendo en unas categorías de análisis que no son categorías fijas, que son más bien móviles y que van cambiando a lo largo del tiempo.

Y este pasaje de una historia de los feminismos a la historia de las mujeres y a los estudios de género es interesante, porque desde las primeras formulaciones el peso estuvo puesto en advertir sobre las desigualdades. Eso me parece que es clave. En el campo del trabajo también. Porque la primera gran discusión, tanto de la economía feminista como de la sociología feminista (porque la historia, que es mi disciplina de formación, llega un poco más tarde), es justamente lo que se entiende o no por trabajo. Esta es la clave de las discusiones más tempranas de la década del sesenta. Allí está el debate alrededor del trabajo productivo y el trabajo reproductivo. El trabajo productivo es el trabajo asalariado, el trabajo que se realiza en un determinado lugar. En cambio, el trabajo reproductivo es ese trabajo que no tiene salario, que no es remunerado ni está cubierto por ninguna aseguradora de riesgo. Esa es la clave de la discusión de los años sesenta, que sigue y se mantiene en la actualidad, porque hay algunas cosas que parecen ser inmodificables. Una, que hay un trabajo que no se considera trabajo. Y la otra, que la diferencia salarial es desfavorable para las mujeres. Porque históricamente la diferencia salarial ha sido del orden del 30%. Es decir, los varones ganaban más que las mujeres por igual tarea, el 30% más. Y esto tiene que ver también con cómo se considera el trabajo femenino. Si el trabajo principal, el trabajo fundamental, es el trabajo de los varones y el trabajo de las mujeres es un trabajo complementario, que está marcado incluso por el ciclo de vida y por la estructuración de la familia, entonces al ser complementario tiene una valoración distinta y por lo tanto el salario es diferente.

5

Los debates feministas y los estudios sobre las mujeres permitieron discutir qué es trabajo y qué no, cómo se valoran las aptitudes, las capacidades y la formación de varones y mujeres de manera diferencial. Esto quiere decir que el concepto de género es crucial para entender el mundo del trabajo en el pasado y en el presente. También sabiendo que la organización del trabajo, las relaciones laborales, la intervención de los empresarios o la intervención del Estado van cambiando a lo largo del tiempo. No son siempre iguales. Son objeto de discusión en relación con contextos históricos, políticos, económicos y culturales.

¿Cuáles eran los espacios laborales en los que se desempeñaban mayoritariamente las mujeres a comienzos del siglo XX?

Para responder a esa pregunta me gusta empezar con la información censal. Porque siempre hubo una fantasía de que los censos eran las visiones más objetivas que teníamos sobre la realidad social. La información censal, las estadísticas, parecen no tener ningún tinte subjetivo. Y los historiadores somos un poco fetichistas con los datos. Entonces los censos y la transformación de los censos son interesantes para responder a cómo se miraba a las mujeres que trabajaban, por lo menos en la segunda mitad del siglo XIX y luego en el XX. Por ejemplo, el censo de 1869 es interesante porque es el primer censo nacional e inaugura las estadísticas del Estado. Nos coloca en la importancia de una nación que necesita tener información para poder tener un diagnóstico adecuado y para poder legislar de manera adecuada. Sin información los legisladores son huérfanos, por eso tenemos muchos

problemas, porque los legisladores no tienen información en el presente. En el momento de la formación del Estado nacional, tener un diagnóstico era fundamental. Y esa herramienta estaba dada por la creación, el diseño y la efectivización de las estadísticas.

El censo de 1869 tiene profesiones. Y cuando digo tiene profesiones estoy diciendo que recorre el país para ver lo que las personas hacían. ¿Y qué hacían las mujeres según el censo? Podían ser teleras, es decir, tejían en telares que no eran industriales sino artesanales. Podían ser chicheras, en Salta y Jujuy, es decir, elaboraban chicha. Podían ser modistas, coser, lavar, planchar, atender un comercio, ser vendedoras. Podían ser coristas, cantantes. Podían ser prostitutas. El mundo del trabajo en el censo de 1869 es un mundo muy extendido. Las mujeres estaban en todos lados y realizaban múltiples tareas. Si uno a esa información censal la pone en diálogo con las primeras fotografías de la Argentina, va a encontrar que las mujeres estaban en los mercados, en las calles, eran vendedoras ambulantes, lavaban ropa para otros en el Río de la Plata, por ejemplo. Era un mundo mucho más diverso y heterogéneo que lo que aparece en el censo de 1914, en el censo de 1947, en el censo de 1960, en el censo de 1970.

¿Qué es lo que pasó para que esa heterogeneidad laboral desapareciera? Y es que los censos, sobre todo a partir del de 1895, ya no toman las profesiones. Toman las actividades y se concentran en el trabajo asalariado. El mundo heterogéneo de trabajos femeninos desaparece de la medición censal porque el concepto, el modo de medir, se ha modificado. Y el trabajo es solo el trabajo asalariado. Allí va a cobrar importancia la presencia de las mujeres en una fábrica, en los talleres, en el empleo público, la educación, la salud, el comercio. La categoría *salario* va a ser fundamental. Y esto también tiene otra consecuencia y es que muchos estudios académicos de 1970 y 1980 sobre trabajo femenino advierten que se produce una disminución de la participación de las mujeres en la economía. Y en realidad lo que se produce es un cambio en la forma de medir el trabajo, no la participación. Eso me parece a mí que es muy interesante.

Catalina Wainerman, que es una reconocida socióloga, es la que mejor explica y recoge este guante. Porque cuando se quiso producir modificaciones en las formas de analizar los censos, ya estoy hablando de fines del siglo XX, la pregunta que hacía Wainerman era qué es lo que las mujeres hacen. Y cuando la pregunta es sobre lo que las mujeres hacen aparece esta combinación de trabajos diferentes en lugares diferentes: te levantas a la mañana, hacés el desayuno, cuidás a los chicos, llevás a los chicos a la escuela, volvés, cocinás, vas a la fábrica o al taller, volvés, preparás la cena. Ahí cobra fuerza la idea de que las mujeres no solo tienen un trabajo, sino que tienen múltiples trabajos. Y la idea de la doble explotación. La explotación por el capital, si vos estás trabajando en una fábrica, y esa explotación que tiene que ver con unos roles no discutidos en el ámbito de la familia. Ese sería un panorama de las numerosas, diversas y heterogéneas actividades que realizan las mujeres y también de por qué a veces aparecen y a veces no. Una de las cosas que aprendimos quienes hacemos historia social y cultural con una perspectiva fuerte de género es que tenemos que preguntar y repreguntar permanentemente cómo se hacen las cosas para poder pensar cuáles son los problemas existentes en el mundo del trabajo.

¿Por qué el trabajo femenino se constituyó en un objeto de preocupación pública hacia fines del siglo XIX? ¿De qué modos las nociones asociadas a la “naturaleza femenina” se consolidaron como fundamento de la inequidad laboral?

Hacia fines del siglo XIX aparece con fuerza lo que se llamó la cuestión de la mujer. Porque una cuestión es algo problemático, ¿no? La cuestión social, por ejemplo, ¿por qué es un problema? Porque los actores que intervienen en la vida política tienen que debatir eso como un problema y encontrarle una solución; si no, no es una cuestión. La cuestión social era un problema más general que abarcaba la salud, la vivienda, el trabajo, la educación. Pero la cuestión de la mujer era más específica. ¿Cuál era el problema? El principal problema era la tensión que se generaba, al menos en el mundo del trabajo, entre el trabajo asalariado y el trabajo reproductivo. Se pensaba que la mujer que salía a trabajar desatendía lo que eran sus obligaciones naturales. Las obligaciones que se consideraban naturales eran las de la casa. Y aquí vuelve a entrar la categoría de género. Porque la propia categoría te dice que tenés que romper con nociones asociadas a la naturaleza o a la biología para poder discutir las políticas. Si algo es natural, quiere decir que es inmodificable. Si es cultural o político, lo podés cambiar. Entonces muchas eran las dificultades que aparecían en la sociedad y en el ámbito familiar con la presencia de las mujeres, sobre todo en el ámbito laboral pero no solo allí, sino también en la política.

Cuando estoy diciendo en la política digo en el sindicato, en una protesta. Muchas de esas tensiones se colocaban en unas obligaciones femeninas vinculadas con la naturaleza. Y esto es interesante para pensar los vínculos masculino y femenino. Porque las actividades que realizaban los hombres no se colocaban en el ámbito natural, se colocaban en el ámbito de la cultura, de la economía, de la política, del poder. Para mí es importante que veamos que hay una relación entre esto. Porque si la naturaleza es femenina, la cultura y el poder son masculinos. Y entonces ahí se va a producir la asimetría. Y discutir esa asimetría es lo que va llevando ya varios siglos, si uno piensa que los primeros debates feministas como cuestión política aparecen a fines del siglo XVIII. Estamos ya en 2019 y seguimos discutiendo muchas de estas cuestiones de manera sistemática.

Entonces creo que la clave está allí. Entonces, la cuestión de la mujer tiene que ver con sus obligaciones en los ámbitos familiares, la idea de que la mujer tiene que cuidar y proteger a la familia y a los hijos. También se va a ir asociando con una idea más nacionalista, en el sentido de que si cuida de la familia y de los hijos también está cuidando de la nación. Porque por la salud de su raza la nación va a ser fuerte y poderosa. Ese discurso que ya está a fines del siglo XIX y principios del XX se va a reforzar cuando las ideas nacionalistas, políticamente hablando, se extiendan en nuestro país. En la década de 1930 esa noción del cuidado de la raza y de la Nación Argentina también va a estar asociada con la idea de que es importante aumentar la natalidad, cuidar la salud de los niños, toda una discusión sobre la natalidad. Porque esta cuestión también se vincula con las prácticas anticonceptivas que tenían las mujeres.

Algunos dicen que eran más las mujeres de las clases altas que las de los sectores populares las que bajaban el número de hijos, pero se puede afirmar que se produce una baja general en la tasa de natalidad y eso genera preocupación. Ahí va a estar presente este tema de la naturaleza femenina vinculada a la biología y a la cuestión de la maternidad. El principal trabajo de las mujeres es ser madres. Por eso hoy con el debate sobre la despenalización del aborto se vuelven a discutir esas cosas. Tal vez en los grupos de las feministas más jóvenes está la cuestión del cuerpo, pero es pensar eso: quién decide cómo, qué y por qué tener hijos. Entonces la discusión sobre la maternidad va a estar presente en los debates sobre la natalidad

y también desde la perspectiva del Estado. Porque proteger a la madre que trabaja es parte de la cuestión de la mujer y es parte de la cuestión social, que es de lo que empecé hablando.

La primera ley de protección de trabajo femenino es de 1907. Las mujeres, por su condición de madres, son objeto de protección, algo que no sucede con los varones. Los varones no están protegidos inicialmente porque ellos son los hombres fuertes. Al mismo tiempo que se afianza el ideal maternal de las mujeres se va afianzando el ideal de los varones como proveedores, protectores, que se tienen que deslomar trabajando para que sus mujeres y sus hijos vivan. Y el hombre que no se desloma no es tan hombre. También se va construyendo eso que me parece que hoy está puesto en debate de manera mucho más intensa: las diferentes formas de ser varón.

¿Cuáles han sido los elementos constitutivos de un lenguaje laboral sexuado?

Esta idea de la debilidad de la mujer, de la debilidad del cuerpo femenino. De la aptitud para realizar ciertas tareas y no otras: las mujeres somos aptas para hacer tareas repetitivas y monótonas; las mujeres somos más pasivas. El lenguaje generizado divide a los trabajadores en pares dicotómicos. Los hombres son fuertes, las mujeres son débiles. Los hombres son capaces y las mujeres son incapaces, al menos desde el punto legal, porque durante mucho tiempo son consideradas como menores. Tienen que ser protegidas justamente porque son consideradas como niñas. Se va consolidando la idea de que hay actividades más aptas para mujeres que para varones.

8

Cuando yo hice mi investigación sobre los frigoríficos en Berisso, la mayoría de las mujeres decían que el frigorífico era un lugar de machos, para hombres de cuchillo. Porque sacaban el facón y mataban al animal, le sacaban el cuero, lo iban descuartizando. Y las mujeres trabajaban en los frigoríficos: las mujeres en la industria eran alrededor del 30%. Y ellas también trabajaban con cuchillos. Pero esa habilidad para cortar la carne, trozarla, para preparar las conservas, los embutidos, no la consideraban como parte de un atributo femenino. Eso quedó asociado con los varones. Esto es interesante si se piensa desde el punto de vista de la economía en el largo plazo, porque los mataderos, los saladeros, los frigoríficos eran actividades fundamentales en la economía de la Argentina por lo menos hasta la década de 1940, hasta la Segunda Guerra Mundial en el caso de los frigoríficos. El hecho de que la capacidad física, la fuerza, la destreza con el cuchillo se asocien al varón tiene, desde mi perspectiva de análisis, unas connotaciones importantes. Porque también la figura masculina se va asociando con la idea de violencia. Y la idea de la debilidad de la mujer, aunque haga trabajos fuertes y pesados. No sé si ustedes se pueden imaginar lo que es trabajar en un frigorífico. Me parece que no tienen ni la menor idea. Era poner los pedazos de carne, cortarlos, llevarlos en bandejas, trasladarlos en unos carretones. Tenían que tener fuerza, tenían que hacer fuerza y no era para nada liviano. Ese lenguaje laboral generizado me parece que es importante.

Y voy a cerrar con una historia que tiene que ver con los accidentes laborales. En la década de 1930 una obrera de una fábrica textil –yo pude conseguir el expediente judicial, porque las mujeres litigaban como los varones, iban y hacían denuncias cuando sentían que sus derechos o su experiencia laboral estaba amenazada–, esta mujer trabajaba en una fábrica

textil pequeña de la provincia de Buenos Aires, en Florida. Era una de esas mujeres a las que, trabajando en el telar, se les engancha el pelo y les arranca parte de la cabellera. Ese expediente judicial es muy interesante porque el argumento del abogado es que esa mujer, al tener ese accidente que le desfiguró la cara, además, pierde su capacidad de seducción. Pierde la capacidad de casarse, de entrar en el matrimonio y de cumplir uno de esos "mandatos naturales" que era casarse y tener hijos.

Fíjense ustedes cómo en el discurso jurídico entra también esta cuestión para lograr una indemnización. Porque esta idea de riesgo laboral implica que hay una compensación por las cosas que se han perdido a partir de un accidente o de lo que fuere. Y además hay otra cuestión, el cuerpo de las personas tiene un valor. Porque eso ponen en discusión los seguros frente a los accidentes. Un dedo vale algo, la pierna vale otra cosa. ¿Cuál es el valor que pierde en este caso la mujer?: es la belleza y la capacidad de seducción. La capacidad de entrar en el matrimonio. La capacidad de tener hijos. Fíjense el peso de una idea naturalizada de lo que es el lugar de la mujer, en este caso para un accidente laboral.

En líneas generales, ¿cómo eran las condiciones laborales del trabajo remunerado desempeñado por las mujeres durante este período? ¿Variaban según la actividad y el sector?

Sí, las condiciones de trabajo varían según el sector. Yo diría que también varían según el tipo de empresa. Hay empresas que se rigen por los criterios más fuertes de lo que es la noción de mercado, sobre todo la noción de oferta y demanda, en este caso de trabajadores. Por ejemplo, en los frigoríficos las personas se contrataban de acuerdo con las necesidades de la empresa. No importaban los requerimientos. Era un trabajo que no exigía mucha calificación salvo aquella que te puede proporcionar tu propia experiencia en el hogar. Los varones tenían que ser fuertes. Si sabían manejar un cuchillo era mejor porque entraban en un departamento diferente. Pero sí, las condiciones de trabajo para varones y mujeres dependen de la actividad en la que están insertos.

Ahora bien, si esto es un principio general hay dos cuestiones que no están dentro de ese principio general. Una es el salario. Y fíjense cuán recurrente es. Porque en todas las actividades el salario femenino es inferior al de los varones. En esa investigación que les comenté sobre los frigoríficos, para el libro que se llama *La vida en las fábricas* (2004), yo muestro cómo incluso en el convenio colectivo de 1950, que es el Convenio Colectivo Eva Perón, esa desigualdad se mantiene. Porque ahí no hay discusión sobre roles laborales. La transformación y el cambio social no pasan por ahí. Eso se mantiene. Y el otro tema, que es más complejo, es el del acoso sexual. No es fácil encontrarlo en la información que se tiene históricamente, salvo en las denuncias que se publican en los periódicos obreros.

Pero el tema es complejo; cuando hice esta investigación sobre las fábricas miré las fichas de personal y la figura del acoso aparece en muchos sentidos detrás de la figura del capataz. Pero también aparece la violencia que ejerce un compañero varón sobre las mujeres. Para que haya acoso tiene que haber desigualdad de poder. Entonces, sobre todo en las primeras décadas del siglo XX, hay protestas protagonizadas por mujeres contra el acoso sexual. Y está dicho así: acoso sexual. No se dice de otra manera. Se puede leer sobre el tema en mi

libro *Historia de las trabajadoras en Argentina*. Me parece que esas dos cosas escapan a la ley general de que las actividades marcan cuáles son las condiciones de trabajo y que esto es similar para varones y mujeres. Los puntos de diferencia son la relación salarial y el tema del acoso sexual.

¿Cómo era la relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos para la salud de las mujeres?

Bueno, de esto hablamos un poco al principio: que los riesgos dependen de la actividad. De todas maneras, si uno pudiera hacer estadísticas de qué es lo que les pasa, en este caso a las mujeres, en su trabajo, la mayor parte de los accidentes se dan en lo que se llama itinerancia: en el traslado de la casa al trabajo o viceversa. Y lo que ha sido objeto de protección, pero no porque fuera un riesgo laboral, es la cuestión de la maternidad. En la *Revista de Ciencia Política* y en la del Museo Social Argentino aparecen algunos debates sobre que el mayor riesgo que tienen las mujeres es el de la maternidad. Y que por lo tanto deberían tener un salario y deberían ser protegidas.

De todas maneras, esa discusión sobre la protección, sobre todo de la madre obrera, de la madre que trabaja, fue una discusión grande porque el Estado y los empresarios se involucran para ver cómo se resuelve la cuestión de la protección. Y cuando se juntan empresarios y Estado es para ver quién pone la plata, quién va a poner el dinero para la compensación económica. Entonces los empresarios dicen "nosotros no podemos afrontar este gasto", el Estado lo va discutiendo.

10

La primera ley de protección de la mujer que trabaja establece la licencia maternal, pero es una licencia maternal sin salario. En las décadas de 1920 y 1930 se vuelve a discutir, hasta que se establece un seguro de maternidad donde la clave está en el aporte solidario de las propias afectadas. Las mujeres pagaban un bono, había una libreta de maternidad, yo tengo una en donde están las estampillas de los aportes mensuales para gozar de una licencia maternal con salario. A mí estas son las cosas que me parece que los debates actuales, y que incluso las instituciones o el periodismo, no abordan con un intercambio de ideas profundo sobre cuáles son los problemas laborales. Que el aporte para lograr ciertas mejoras haya salido históricamente de las arcas de los propios trabajadores. Y que los empresarios, estoy hablando en general, han sido reticentes en cumplir con obligaciones que tienen que ver con estos seguros sociales diversos.

Esto es siempre un tema de discusión porque, repito, el problema está en quién pone el dinero. Y el Estado no tiene un chorro de dinero que cae directamente a sus arcas. Hay que ver cómo se recauda, dónde se recauda, quiénes pagan impuestos y quiénes no. Y esto hace que el debate sea cada vez más complejo. Y una cosa más que quiero decir es que muchas veces las leyes protectoras del conjunto de los trabajadores, y de las mujeres en particular, están condicionadas por un problema que es de carácter político, que es el federalismo. Las provincias mantienen la autonomía en muchas materias y en muchos resortes de decisión y de aplicación de la legislación. Por eso hay provincias que tienen sus propias normas, y eso complejiza las discusiones para que cierta legislación se aplique en el conjunto del país, en todo el territorio.

¿Qué características tuvo la participación femenina en las huelgas, las protestas y los conflictos obreros de la primera mitad del siglo XX? ¿Existían reclamos particulares sobre las condiciones de trabajo con relación al género?

La perspectiva histórica es interesante porque nos permite repensar ciertas cuestiones. La teoría de los movimientos sociales, que en sociología está bastante extendida, se hace cada vez más fuerte a partir de las décadas de 1960 y 1970. Y esas teorías de los movimientos sociales, que son complejas, que son ricas y que sirven para pensar numerosos problemas, enfatizan que el conflicto laboral clásico, que era la huelga, dejaba afuera a muchos actores. Y que las mujeres habían entrado en escena a partir de demandar de otra forma y por otras razones, rompiendo de alguna manera con esa visión de conflicto social como conflicto laboral. Enfatizando más lo social, como reclamos por viviendas o comedores.

Estoy haciendo un poco una caricatura de esa teoría de los movimientos sociales, que insisto es mucho más compleja. Lo que el análisis histórico pone en evidencia es que las mujeres participaron en diferentes lugares y de diferentes modos. Si uno piensa en el trabajo asalariado, esto es en fábricas, talleres, escuelas, etcétera, las mujeres reclamaron por sus derechos laborales de forma tan temprana como los varones.

Una de las primeras huelgas es la de las maestras de Mendoza en la década de 1880, no me acuerdo exactamente el año. Es cierto que la primera huelga que se registra en el país es la de los tipógrafos. Lo que estoy diciendo es que las mujeres no estaban tan ausentes en las protestas. Después, si volvemos a las estadísticas, ellas dan los números indiferenciados en cuanto al sexo de los trabajadores. Cuántos de ellos eran varones y cuántas eran mujeres no lo sabemos bien. A partir de la información del Departamento Nacional del Trabajo, que es una de las instituciones laborales que se crean en 1907, yo pude reconstruir unos niveles de participación femenina, masculina y de niños. Y era interesante porque la curva era más o menos similar, depende de quiénes hicieran la huelga. Si es una huelga portuaria, son más varones. Si es una huelga de la industria textil, son más mujeres. Si es una huelga de una cigarrera, son más mujeres. Un estudio más desagregado muestra que la participación de las mujeres en los conflictos depende de muchos factores.

Las mujeres participaron en los movimientos huelguísticos; dependiendo de la actividad, los varones a veces eran mayoritarios, pero ellas no estaban fuera del movimiento huelguístico. Si entendemos participación en un sentido más amplio, las mujeres también estaban participando en asociaciones u organizaciones de la sociedad civil. Pero después voy a ir por ahí, quiero volver al tema laboral. Las mujeres participaban en las protestas del trabajo de diferentes maneras. Una, participando de la misma forma que los varones, con una huelga. Otra, defendiendo a sus compañeros varones. Silvana Palermo, que ha trabajado con mucha profundidad las huelgas ferroviarias, muestra que durante las huelgas las mujeres salían a reclamar para defender el salario de los varones, para que los varones pudieran cumplir con las obligaciones de mantener a la familia. Sería en defensa de la familia. Y también protagonizaron esas protestas más específicas femeninas, como las que les mencionaba sobre la cuestión del acoso. Ahí esta idea de cómo participan las mujeres se vuelve más compleja, porque uno tiene que mirar más cosas. Y además tiene que interrogar más documentos, tiene que buscar más evidencias, las primeras evidencias no te alcanzan para

describir una historia de la conflictividad y de la participación de las mujeres. En esta idea de que las mujeres participaban de la defensa del hogar, también fueron importantes, por ejemplo, en la huelga de inquilinos de 1907. El primer trabajo sobre la huelga de inquilinos, que lo hace Juan Suriano, muestra a las mujeres en las calles y organizando las protestas en las casas de inquilinato; estaban pidiendo la disminución del monto de los alquileres.

Y después hay un elemento muy importante de la participación de las mujeres que es a través de la formación de organizaciones y asociaciones de diverso tipo: las asociaciones de mujeres por la copa de leche, por los comedores infantiles y escolares, que son las que van a tener más visibilidad y más fuerza en la década de 1980. También las tomas de tierra y todos esos movimientos que están protagonizados por personas que muchas veces están por fuera de lo que sería el mercado laboral asalariado y que también protestan por mejoras en las condiciones de vida. Y esto es lo que ha llamado más la atención de la teoría de los movimientos sociales. Se podría hacer como un panorama de largo plazo del siglo XX en su conjunto e ir identificando zonas, problemas, actividades y formas de participación. Porque la protesta en la calle es solo una de las formas de participación.

¿De qué modos el peronismo interpeló a las mujeres trabajadoras y las representaciones sobre el trabajo femenino?

12

La historiografía sobre el peronismo es superabundante. A mí me parece que ya hay tanto que es difícil desmalezar el camino. Y también se ha visto organizada en pares dicotómicos. La idea de continuidad y ruptura es una idea muy fuerte que todavía está presente, aunque sea poco fructífera en muchos sentidos. Desde mi punto de vista el período que va desde 1943 a 1955, que es el período del primer peronismo –porque también hay que decir que el peronismo después llegó para quedarse–, en ese período que va de 1943 a 1946, es decir desde que Perón llega a la Secretaría de Trabajo y Previsión hasta que se producen las elecciones del 46 y llega a la presidencia, las mujeres no son destinatarias de una política especial. Lo que sí se produce es la creación de un organismo dentro de la Secretaría de Trabajo y Previsión que va a tratar de pensar los problemas de las mujeres. Pero la práctica y la presencia de esa secretaría son un poco más difusas. Cuando yo les mencioné la existencia del Convenio Eva Perón para la industria de la carne, les dije que había una situación laboral que no fue modificada. La diferencia salarial entre varones y mujeres no se modificó. Sin embargo, tanto mujeres como varones se beneficiaron de la política de crecimiento salarial o de la política redistributiva en términos generales, porque recibieron aumentos de salarios en las actividades que realizaban.

Desde el punto de vista político y sindical las mujeres fueron interpeladas por el gobierno y por las organizaciones sindicales. Las mujeres y los varones, porque los trabajadores no nacieron peronistas. Algunos trabajadores se hicieron peronistas y ese fue un proceso. En 1943 nada estaba dado para que los trabajadores fueran peronistas. Había socialistas, anarquistas, comunistas. Y el período 1943-1946 fue un período de intensos enfrentamientos entre diferentes grupos. Y Perón, desde la Secretaría de Trabajo y Previsión, contribuyó a la creación de algunos sindicatos que eran alternativos a los sindicatos existentes.

Además, había un contexto de política interna y de política internacional que era de enfrentamiento con los países comunistas. Entonces en muchos sindicatos –el caso de los

frigoríficos para mí es importante porque los estudié en profundidad–, esa tensión entre los viejos sindicatos y los nuevos sindicatos creados por Perón es fuerte. Eso culmina con un proceso de peronización de las organizaciones sindicales, al punto que la Confederación General del Trabajo (CGT) se convierte en la columna vertebral del peronismo. Entonces, las mujeres eran interpeladas por el gobierno en diferentes lugares. Por ejemplo, eran interpeladas en los sindicatos, para que se sindicalizaran. Un comentario: en 1947 el diario El Laborista –el laborismo había sido importante para la elección de Perón, porque Perón no tenía un partido político– organiza la elección de las reinas del trabajo. Y la condición para participar de la elección era que las mujeres se afiliaran sindicalmente. Es un proceso político, en el que la sindicalización es un factor importante para participar en la elección de las reinas del trabajo. Una elección que todavía no tiene la característica de elegir a la más linda, no. Tienen que estar sindicalizadas. Podían ser feas, siempre que fueran obreras.

Entonces, hay una movilización sindical fuerte y también hay una movilización política. Porque el peronismo, como un nuevo partido político, tiene que construir sus tradiciones, tiene que romper con el pasado, por eso es esa idea de ruptura, la idea de que cuando llega el peronismo llega la sindicalización, llegan los derechos, llega la felicidad de los trabajadores. Y todo lo que estaba antes estaba dominado por la oligarquía. Porque el peronismo tiene un lenguaje dicotómico, y eso lo extiende hasta el presente. Es un lenguaje dicotómico y excluyente. Si sos peronista, sos la Nación y el pueblo. Si no sos peronista, sos vendepatria, la representación de la oligarquía. Te colocan en una zona deslegitimada. En términos de representación política es interesante lo que hace la propia Eva Perón, a partir de la Fundación Eva Perón, cuyas destinatarias en su mayoría son las mujeres pobres. Y la movilización que genera la organización del partido peronista femenino, sobre todo después de la sanción de la ley de 1947, que es la ley de voto femenino.

13

A grandes rasgos, ¿cuáles fueron las principales transformaciones que se produjeron en los marcos de regulación del trabajo y, en particular, en torno a las discusiones técnicas sobre los cuidados de la salud laboral de los y las trabajadoras?

Sí, entiendo que han existido transformaciones. No sé cuál es la magnitud de esas transformaciones, porque no lo he estudiado ni lo he visto en profundidad. Lo que sí tengo claro, por ejemplo, es que la información censal se ha modificado. Las mediciones censales ya no están desatentas a la cuestión de género. Y me parece que si hay información adecuada se va a producir un cambio. Alguien las va a leer y algún legislador o legisladora pondrá la cabeza en algo relevante para la sociedad, que es producir cambios importantes en ese tipo de cuestiones. Porque la diferencia salarial entre varones y mujeres, por ejemplo, no se ha modificado.

¿La diferencia salarial entre varones y mujeres está regulada de alguna manera o se da como producto de una especie de naturalización?

Al considerar que son actividades, capacidades y valoraciones diferentes, entonces está naturalizada. Por eso me parece que hay que desmontarla. Cuando las feministas dicen que hay un techo de cristal, ¿cuál es el techo de cristal? La posibilidad de acceder a los mismos salarios y a los mismos cargos. Incluso en el campo del trabajo científico. Para una mujer que

está, por ejemplo, en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), llegar a ser una investigadora principal es mucho más complicado. Y las normas y las regulaciones se establecen de una manera que se consideran neutras, pero yo eso lo pongo entre comillas, para varones y mujeres. Pero es cierto que en la carrera laboral la condición mujer hace que sea distinta.

Está también la idea del cupo, por ejemplo, la del cupo político. La idea del cupo es la idea de la reparación, de discriminación positiva. Si tuviste siglos de situaciones de inferioridad y subordinación, entonces la idea del cupo viene a reparar en parte esto. Está la idea de la reparación. Yo pienso que en política el cupo está bien. Pero que haya mujeres no garantiza que haya políticas de género.

Históricamente los convenios colectivos de trabajo lo que hacen es establecer cuáles son las condiciones de trabajo, y la cuestión salarial. Lo que pasa es que desde los primeros convenios existe un diferencial entre varones y mujeres y esto no ha sido puesto en cuestión. El convenio colectivo es el marco regulatorio general para una actividad y por eso es importante. Ahora, si el convenio colectivo se queda solo en la discusión salarial, es un problema. Porque no se ponen en tensión, no se ponen en discusión otras cuestiones que hacen a la situación laboral. Hay también como un círculo vicioso respecto de qué es lo que entra en la discusión de un convenio colectivo. A veces son marcos regulatorios que duran mucho tiempo, y el énfasis siempre se pone en los salarios. Cuando se habla de discutir un convenio colectivo, ¿qué es lo primero que aparece?: si se ponen de acuerdo o no en el porcentaje de aumento.

14

Pero hay otras cosas que hacen a las condiciones de trabajo y que también merecen ser discutidas, que a veces no son tan visibles. Por ejemplo, este diferencial de género, que la discusión de los convenios colectivos podría poner en tensión. De todas maneras, ahí la representación masculina es un problema. Porque la mayoría de los sindicatos y de las empresas están dirigidos por varones, entonces es muy difícil que la problemática de género permee a las organizaciones sindicales. Cuando yo entrevistaba a dirigentes sindicales textiles me decían: las mujeres en las listas llegan hasta acá. Y el hasta acá era la comisión de fiestas. Entonces vos podías ir a la comisión de fiestas, podías estar en la atención de la familia –fíjense que las mujeres siempre van a la comisión de familia–, pero cuando mirás quién es el secretario general o el tesorero, ninguna mujer.

Algunas organizaciones sindicales lo están discutiendo, pero para mí la dirigencia sindical y las organizaciones sindicales, incluida la Confederación General del Trabajo, son poco permeables a estas temáticas. Incluso me sorprendió ver un globo que decía CGT en la anteúltima marcha por la legalización del aborto. Porque si hubiera una preocupación firme y fundamentada sindicalmente realizarían cambios. La organización sindical puede estar orientada por cualquier ideología, ir en la dirección que quiera, pero es importante que reflexione sobre el tema y modifique sus prácticas. La CGT no ha dado ninguna muestra de esto. Y me parece que a las organizaciones empresariales también les hace falta pensar un poco más esta pata de la cuestión de género, e incluyo también al Estado, porque no es una política sistemática la que se lleva adelante, si bien esto a veces aparece.

Autorización para reproducir y responsabilidad de la SRT

Está permitida la reproducción total o parcial del contenido de este texto con la correspondiente cita de la fuente. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo no se responsabiliza por las opiniones vertidas por las personas entrevistadas.

Hoy, mañana, siempre
Prevenir es trabajo de todos los días

www.argentina.gob.ar/srt