

Hombre y Sociedad

La mujer trabajadora

Una Ley que discrimina

Un cálculo rápido indica que, según la actual Ley de Asociaciones Profesionales, más de un 20% de las mujeres que trabajan quedan marginadas de la sindicalización, en su calidad de empleadas públicas. Aproximadamente el doble de ese porcentaje, casi un 40% de la fuerza de trabajo femenina, enfrenta complicadas restricciones para sindicalizarse, en cuanto están ocupadas en el sector de servicios personales, especialmente el doméstico 26,4%, o trabajan en el comercio, restaurantes y hoteles (11,6%; datos censo 1975).

Es un porcentaje minoritario quizás un tercio de las trabajadoras las que pueden sindicalizarse con relativa facilidad.

¿Puede entonces decirse que la Ley es discriminatoria hacia la mujer trabajadora?

"No en la legislación, pero sí en los hechos", opina el conocido abogado laborista Anwar Francés. **"O sea, discrimina indirectamente, debido a la particular estructura de la fuerza de trabajo femenina".**

En el curso de una charla en GRECMU (Grupo de Estudios sobre la Condición de la Mujer en el Uruguay), el viernes 6 de abril, se debatieron las implicancias para la trabajadora de la Ley de Asociaciones Profesionales.

Sucede que las mujeres tienden a trabajar mayoritariamente en actividades de alta dispersión, como el servicio doméstico y los servicios personales. Trabajan en forma individual (limpiadoras, cocineras), en el domicilio (tejedoras, aparadoras de calzado) o en pequeños grupos (peluqueras, boutiques, talleres artesanales).

Trabajadoras segregadas

Como la Ley establece una Asociación por empresa, y un mínimo de 15 empleados para organizarse, la situación de estas mujeres se complica.

Está prevista una posibilidad de agremiación para los casos mencionados o similares, según el Artículo 36, inciso C del Decreto Reglamentador (que, dicho sea de paso, es posterior y contradice a la Ley). Este artículo prevé la agremiación como organización de primer grado, aunque técnicamente debería ser de segundo grado, por agremiarse trabajadores de la misma rama.

Pero la redacción del artículo 36 es confusa, el grado de arbitrariedad con que se maneja es grande, y por último es y ha sido muy difícil agremiar a las trabajadoras de estos sectores, en razón del tipo de trabajo y las condiciones en que lo realizan.

Observando la composición de la PEA (población económicamente activa femenina) ve-

mos entonces que un gran número de trabajadoras quedan segregadas en determinados sectores, fundamentalmente servicios. Por esta misma razón quedan marginadas de la sindicalización. Y si a estos hechos añadimos que la "feminización" de un sector trae aparejada casi automáticamente la depreciación tanto de ese trabajo como de su remuneración, vemos cuán urgente es la sindicalización de esas mujeres.

Dada la composición de la fuerza de trabajo masculina, los trabajadores sufren el problema en menor grado. Son menos los hombres empleados en servicios personales, por ejemplo (37,9 de hombres y 62,8 de mujeres, según el Censo 1975).

Únicamente el sector de la construcción presenta un grado de dispersión similar. En cuanto a la administración pública, donde por supuesto la imposibilidad de agremiarse rige para ambos sexos, es importante recordar que bajo la influencia del batllismo la máquina burocrática estatal acogió a un número importante de mujeres.

También importa anotar que, independientemente del sector donde trabajen, un factor estructural que juega en contra de las mujeres es su grado de participación sindical. Y esto no solo en nuestro país, sino en todo el mundo.

La baja sindicalización hace que resulte muy difícil defender los derechos de las trabajadoras. En 1979 las mujeres constituían cerca del 40% del total de desocupados de Montevideo. En 1981, eran el 61%. Es probable que en 1984 el porcentaje haya aumentado.

En la baja sindicalización de las mujeres, inciden otros factores, que podrán ser objeto de una próxima nota.

Ahora importa destacar que la exclusión sindical de las mujeres, sea debido al tipo de trabajo que realizan, o a la falta de interés o posibilidades reales de participación, debilita al movimiento sindical en su conjunto. Atomiza la fuerza de trabajo en una principal y otra secundaria que, al vender su trabajo a bajo precio, actúa como depresor de los salarios.

Al mismo tiempo, la constatación de este fenómeno, que ocurre a nivel mundial, ha incita-

Por que
8 de Marzo?

do a los sindicatos de muchos países a recabar activamente la participación de las mujeres en los asuntos sindicales.

Mercedes Sayagués

Empleadas domésticas

Las grandes olvidadas



Si algún sector ejemplifica los problemas que enfrenta la mujer trabajadora, es sin duda el de las empleadas domésticas. **"Son las grandes olvidadas,"** dice Carina Perelli, investigadora del GRECMU y experta en el tema (1).

Parte fundamental y relegada de la vida y economía familiar de ciertas capas sociales, la empleada doméstica encuentra

serias dificultades en el plano humano y laboral.

Pesan sobre ellas el carácter servil del trabajo, la invisibilidad del mismo y su bajo puntaje en la escala social. Súmese a ello el trato no siempre respetuoso -a veces degradante-, la falta de consideración, de afecto y privacidad.

En el plano laboral, las emplea-

das domésticas experimentan dificultad en reconocerse como trabajadoras, precisamente porque el trabajo doméstico está desvalorizado en nuestra sociedad.

Están muy aisladas unas de otras lo que impide que desarrollen conciencia de clase y solidaridad entre ellas. Negocian una a una con el patrón, perjudicadas por el miedo -la amenaza, velada o abierta- de perder el puesto. Y esto en un momento de crisis, cuando la oferta supera con creces la demanda, aparejando una depreciación del valor de ese trabajo en el mercado.

Por ejemplo, en 1981, de cada 100 ofertas de trabajo vinculadas a través de las agencias, resultaban 26 colocaciones. En 1982, de cada 100 ofertas se colocaron 13.

Por otra parte, las empleadas están laboralmente muy desprotegidas: pueden ser echadas sin mayores complicaciones; están sujetas al hostigamiento sexual por parte de los patrones e hijos y aun amigos de los hijos. Estas denuncias son muy difíciles de verificar, ya que todo sucede puertas adentro, en la privacidad inviolable y sagrada del hogar de clase media o alta.

No suelen estar afiliadas a la caja, pese a que existe una reglamentación al respecto. El aguinaldo y las vacaciones quedan a discreción de los patrones o de las reclamaciones de la propia empleada. Los horarios son largos, sea empleada con cama que está disponible hasta pasada la medianoche, sea limpiadora por horas que corre de casa en casa, totalizando jornadas de diez a doce horas.

Hasta que no se realice el próximo censo es difícil calcular el número de empleadas en Montevideo. Un indicador relativo es dado por la oferta de las agencias de colocaciones, que constituyen apenas una sola vía, ni siquiera la más utilizada, y por tanto no totalizan la oferta del sector.

La oferta por esta vía se duplicó entre 1981 y 1982, pasando de 11.565 a 23.256. En tanto que, como hemos visto, la colocación efectiva se redujo a la mitad.

Las otras vías de colocación son la informal (parientes y conocidos, mayoritariamente del interior) y la prensa (anuncios clasificados). Y una nueva modalidad impulsada por la crisis: la mujer que va tocando el timbre puerta por puerta en los barrios pudientes, ofreciéndose para lavar los vidrios o los platos por veinte o treinta pesos.

1) El trabajo de investigación en curso -y fuente de esta nota- de Carina Perelli (GRECMU), versa sobre "Producción, reproducción y trabajo doméstico: el caso de las empleadas domésticas".