

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**La incidencia de la ley 16045 en la igualdad de trato y
oportunidades para ambos sexos en el mercado laboral**

Karen Amaral
Tutor: Clara Piriz

2006

INDICE

I. PRIMER CAPÍTULO

I.1. INTRODUCCIÓN.....	1
I.2. JUSTIFICACIÓN.....	4
I.3. ANTECEDENTES.....	6

II. SEGUNDO CAPÍTULO

II.1. METODOLOGÍA.....	10
II.1.1. Objetivo general y objetivos específicos. Herramienta a a utilizar y selección de informantes calificados.....	10
II.1.2. Análisis.....	11

III. TERCER CAPÍTULO

III.1. MARCO TEÓRICO.....	13
III.1.1. GÉNERO.....	13
III.1.1.1. ¿Qué es el género?.....	13
III.1.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	15
III.1.2.1. ¿Qué implica la igualdad de oportunidades?.....	15
III.1.2.2. Ley 16045, contexto en que surge, contenido, cometido y repercusiones.....	16
III.1.3. MERCADO LABORAL.....	18
III.1.3.1. ¿Qué es el mercado laboral?.....	18
III.1.3.2. ¿Qué características presenta el mercado laboral uruguayo?.....	21
III.1.3.3. Una realidad en cifras.....	25
III.2. HIPÓTESIS.....	28

IV. CUARTO CAPÍTULO

IV.1. Análisis.....	29
IV.2. Conclusiones.....	35

V. QUINTO CAPÍTULO

V.1. BIBLIOGRAFÍA.....	38
------------------------	----

VI. SEXTO CAPÍTULO

VI.1. APÉNDICE.....	39
VI.1.1. Ley 16045.....	39
VI.1.2. Guía para las entrevistas.....	41
VI.1.3. Entrevistas a informantes calificados (información utilizada en el marco teórico).....	42
VI.1.4. Entrevistas a informantes calificados (Análisis).....	47

I. PRIMER CAPÍTULO

I.1 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo corresponde a la Tesis que forma parte de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales. La propuesta se centra en indagar si se produjeron o no transformaciones en las relaciones laborales y en la calidad de los empleos luego de promulgada la ley 16045 de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en el mercado laboral. La misma fue promulgada en 1989, año que constituyó el punto de inflexión para el análisis que se llevó a cabo.

Resulta pertinente aclarar que en esta instancia no se realizará un análisis de todos los artículos de la ley sino que se seleccionaron los puntos que se consideran pertinentes para este trabajo y que a su vez contribuirán a la obtención de los objetivos planteados.

Dicho trabajo se centra en los siguientes puntos e) derecho a la promoción y ascenso, f) estabilidad laboral, h) suspensión y despido, particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia, i) posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica, j) capacitación y actualización; correspondientes al art. 2º de la mencionada Ley. E incorpora para el análisis lo que surge de las entrevistas a los informantes calificados.

Pretende además ser un abordaje cualitativo dado que el análisis se basará en la percepción de las personas entrevistadas oportunamente referente a la temática propuesta. La finalidad es conocer la opinión de éstos informantes en lo que respecta al tema de la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Mercado Laboral local de la ciudad de Treinta y Tres.

Como es sabido en los últimos 30 años la mano de obra femenina ha contribuido a que aumente el total de la población económicamente activa de país. Pero, la concentración de mujeres en un número reducido de ocupaciones y la presencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, son una realidad hoy día. Esto nos indica que la desigualdad entre hombres y mujeres es una constante en el mercado de trabajo uruguayo y por ende un tema que merece ser abordado.

La discriminación en el ámbito laboral tiene su raíz en los aparentes roles que en forma diferenciada son adjudicados socialmente a hombres y mujeres. No obstante la discriminación de género es: *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades*

fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera”¹.

Por otra parte, resulta pertinente aclarar que cuando se mencionan en el trabajo **relaciones laborales** se hace referencia a las **relaciones entre trabajadores y entre éstos y los empleadores**. También se considera adecuado definir calidad del empleo con el propósito de que quede claro a que se hace referencia cuando se habla del mismo. Entonces, **calidad del empleo** puede ser definida como **“el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores”².**

Teniendo presente esta definición es que se seleccionaron los ítems antes mencionados del artículo 2° de la Ley 16045³, con la finalidad de lograr conocer si se produjeron transformaciones en la calidad de los empleos en éstos aspectos, teniendo presente las respuestas de los entrevistados. Se considera que los ítems seleccionados hacen referencia directa a mejorar la calidad del empleo.

Luego de esta introducción se justifica la relevancia del tema seleccionado tanto a nivel general como su importancia a nivel personal.

Después se desarrollan los antecedentes del tema propuesto donde se enumeran aquellos documentos internacionales y nacionales que tienen plasmados en su contenido el derecho al trabajo, así como también los que contienen la igualdad de oportunidades. La finalidad de ello es tener un panorama general de la existencia de mecanismos legales en relación al tema a indagar. Es importante resaltar que la ley 16045 se ubica en éste marco legal y de acuerdos internacionales los cuales le otorgan relevancia especial como instrumento de búsqueda de equidad.

Luego en el tercer punto se describe la metodología utilizada en esta instancia donde se explica la lógica del trabajo y las herramientas para el relevamiento y el análisis.

Seguidamente se desarrolla el marco teórico enumerando cada una de las categorías que constituyen el sustento teórico del tema seleccionado. Las categorías que atraviesan este trabajo y que constituyen parte fundamental en el análisis de las informaciones obtenidas son las siguientes; mercado laboral, ámbito en donde se enmarca la tesis; igualdad de trato y oportunidades/ley 16045, porque se intenta conocer si persisten las diferencias (según el sexo) en el acceso al Mercado de Trabajo. Y finalmente el género, categoría central que brinda información que ayude a comprender la persistencia o no de la discriminación en el mercado laboral teniendo en cuenta el sexo.

¹ Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW). Aprobada el 18 de diciembre de 1979; entró en vigor el 3 de setiembre de 1981 (163 ratificaciones)

² Valenzuela, M et al (2000): ¿Más y mejores empleos para las mujeres?. La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile. Cap. II; pp. 30.

³ Los ítems seleccionados son los siguientes: E) derecho a la promoción y ascenso; F) estabilidad laboral; H) suspensión y despido, particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia; I) posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica; y J) capacitación y actualización.

A partir del marco teórico se definen las hipótesis, luego se plasman los resultados de las entrevistas y se realiza el análisis de las mismas. Finalmente se expone la bibliografía consultada.

1.2. JUSTIFICACIÓN

La temática propuesta en esta tesis es relevante porque la necesidad de la existencia de un marco legal internacional y nacional para salvaguardar la igualdad de oportunidades de las mujeres respecto a los hombres en el acceso al trabajo, es prueba de la presencia de la discriminación y de la desigualdad entre los géneros. Un ejemplo de ello son las restricciones y sobreexigencias que aún hoy se imponen a las mujeres para su inserción en el mercado de trabajo.

Actualmente los roles de género están sufriendo modificaciones a raíz del desarrollo de las tecnologías, la globalización, la internacionalización de los mercados y las transformaciones demográficas, lo cual contribuye al surgimiento de nuevas formas de relacionamiento social en todos los ámbitos, incluido el laboral.

No obstante, como dice Santestevan la participación femenina en el mercado laboral *constituye un “instrumento de integración y cohesión social, autonomía personal y a su vez como factor decisivo de desarrollo del país”* (SANTESTEVAN et al; 2004:7)

“Desde la Carta de las Naciones Unidas firmada en 1945, la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada en 1948 y en especial desde la IV Conferencia Mundial sobre la mujer adoptada en Beijing en 1995, el tema de la igualdad entre mujeres y hombres, con diversa intensidad y manifestaciones se ha posicionado en la agenda global a tal punto que resulta indiscutible afirmar hoy, que constituye un prerrequisito indispensable para alcanzar el progreso y el bienestar de los pueblos” (SANTESTEVAN et al;2004:7)

Actualmente las mujeres representan el 44% de la población económicamente activa del país⁴. Es destacable la aceleración con que las mujeres se están incorporando a actividades laborales tradicionalmente masculinas, un ejemplo de ello es la paulatina incorporación de las mismas en servicios de vigilancia, en la construcción, en el ejército, en la policía, en los servicios de transporte, en el control de tránsito. Además, hay un porcentaje de mujeres instaladoras sanitarias y eléctricas, en empresas de pintura, despachando combustible y en la construcción de viviendas.

No obstante, la mano de obra femenina está concentrada particularmente en sectores de servicios personales y ocupacionales afines, trabajos de oficina, operarias y comercio.

Cabe mencionar a su vez, que como resultado de las luchas de las mujeres se han aprobado leyes que son sus conquistas, un ejemplo de ello es la **ley 16045**. A pesar de la existencia de la mencionada ley, aún no es posible hablar de una igualdad de oportunidades entre los sexos debido a por ejemplo, que las mujeres perciben entre el 70% y 80%⁵ de lo que perciben los hombres. Teóricamente esta situación no se ha

⁴ Porcentaje extraído de un folleto del Ministerio de Educación y Cultura; Instituto Nacional de la Familia y de la Mujer.

⁵ Aguirre, R “(et al)” (2001): Trabajo, género y ciudadanía en los Países del Cono Sur.

modificado significativamente en las últimas décadas encontrando sustento en un determinado modelo cultural referente al papel social y doméstico de las mujeres.

Personalmente considero pertinente abordar el tema de la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en el mercado laboral, porque la mayoría de las mujeres que han ingresado a dicho mercado siguen siendo las responsables del cuidado de la casa e hijos/as, personas mayores y enfermas lo cual les dificulta desarrollarse en otras facetas.

Si bien las mujeres han ganado terreno en materia laboral no es posible hablar de una igualdad de oportunidades entre éstas y los hombres. Para que ello sea posible resulta necesario que paulatinamente se reduzcan los efectos ocasionados por la discriminación generados en el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto.

Cabe mencionar que esta situación puede ser transformada por medio de *“pautas educativas y sociales que permitan cambiar los roles que tradicionalmente se han asignado a mujeres y hombres respectivamente. Así como, comenzar a compartir hombres y mujeres las responsabilidades en el trabajo doméstico y la atención de hijas/os, personas mayores y discapacitadas”*⁶.

Según lo planteado en el Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo, el desigual reparto de las responsabilidades en el ámbito familiar y la insuficiencia de servicios comunitarios, afectan desfavorablemente al **derecho de igualdad de oportunidades** para las mujeres tanto en el empleo como en lo referente a su desarrollo personal. Esto provoca un deterioro en su salud y bienestar, reduciendo la prosperidad del grupo familiar y la utilización eficaz de los recursos humanos de sus componentes.

No obstante, en el mencionado Plan, se considera al ámbito familiar como la principal fuente de transmisión de valores y pautas culturales; entonces, **una distribución equitativa de tareas y responsabilidades contribuye a la construcción de una sociedad justa e igualitaria.**

El tema a abordar será entonces: **“La incidencia de la Ley 16045 en la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en el mercado laboral”**, a raíz del cual surge la siguiente interrogante: **¿Perciben los entrevistados transformaciones en las relaciones laborales y en la calidad de los empleos luego de promulgada la ley 16045?**. Esta interrogante constituye el hilo conductor de la tesis.

⁶ Extraído de un folleto del Instituto Nacional de la Familia y de la Mujer.

I.3. ANTECEDENTES

La no discriminación así como también la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la formación profesional para ambos sexos, constituyen un derecho humano fundamental.

Existen diversos documentos internacionales que tienen plasmados en su contenido el derecho de igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación. La normativa internacional es un marco de referencia para las legislaciones, políticas y jurisprudencia nacionales, siendo ésta una forma de controlar los posibles incumplimientos de los Estados. Sin duda, constituye una conquista en la defensa de los derechos de las mujeres.

Es posible enumerar algunos de los instrumentos que contienen sus artículos el derecho al trabajo, así como también los que contienen la igualdad de oportunidades, que constituyen el marco legal de las situaciones que se analizarán en este trabajo.

En la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**⁷ se encuentran reconocidos tanto los derechos civiles y políticos como los económicos, sociales y culturales y en éstos últimos se ubica el derecho al **trabajo** en su artículo 23, el cual dice: “ I) toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo; II) toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; III) toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; IV) toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**⁸ en su artículo 6, reconoce el derecho a trabajar que (...) “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. Además en su artículo 7 reconoce “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...)”.

El derecho de igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación, también han sido consagrados en los instrumentos internacionales. Por ejemplo, en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, se consagra en sus artículos 1 y 2 la igualdad ante la ley y no discriminación. Artículo 1 “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Artículo 2 “I) toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración,

⁷ Aprobada y proclamada en 1948.

⁸ Adoptado en Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. entró en vigor el 3 de enero de 1976 (137 ratificaciones).

sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (...). Mientras que el artículo 7 hace referencia a la igualdad ante la ley y dice: “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

En el **Pacto de Derechos Civiles y Políticos**⁹, se reconocen el derecho a la no discriminación referente a los derechos reconocidos en el mismo. Artículo 2.1 “ cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Y el artículo 3, reconoce la igualdad entre ambos sexos en el goce de los derechos reconocidos en el Pacto, dicho artículo dice: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”. Finalmente el artículo 26 promulga la igualdad ante la ley y no discriminación: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra condición social”.

Por su parte, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, establece la **no discriminación** y la **igualdad entre los sexos** en los siguientes artículos: artículo 2.2: “los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Artículo 3: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombre y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”. Finalmente el artículo 7: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...).

Por otro lado, la **Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer**¹⁰ (CEDAW) en su artículo 1 define la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. No obstante, en el artículo 11 exige a los Estados Partes que adopten “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la

⁹ Aprobado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966; entró en vigor el 23 de marzo de 1976 (140 ratificaciones).

¹⁰ Aprobada el 18 de diciembre de 1979, entró en vigor el 3 de setiembre de 1981 (163 ratificaciones).

mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”; en dicho precepto se establecen una serie de medidas que han de adoptar los Estados Partes para “impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar”.

Cabe destacar que en el artículo 4 establece que no se considerará discriminación la adopción por los Estados Partes “de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”, debiendo cesar tales medidas “cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato”.

Finalmente, un documento que fue decisivo en los avances respecto al reconocimiento por los Gobiernos de los Derechos de las mujeres fue la Conferencia de Viena sobre Derechos Humanos ya que sostiene que *“los derechos humanos de la mujer y la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales (...)”*. (García; 2000:212. En Aguirre et al 2000)

Nuestra **Constitución** también hace referencia a la no discriminación y dice en su artículo 8 “todas las personas son iguales ante la ley no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”; y en el artículo 72 dice: “la enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno”.

Desde el punto de vista internacional del derecho del trabajo, la **OIT** (Organización Internacional del Trabajo) *“organismo enmarcado dentro del sistema de Naciones Unidas y que se ocupa, entre otras cosas, de formular políticas y programas internacionales de promoción de los derechos humanos fundamentales, de mejoramiento de la calidad de vida y del trabajo, y de aumentar las posibilidades de empleo, es quien ha recogido en Convenios Internacionales de trabajo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades: el CIT N° 100¹¹ en relación con la igualdad de remuneración y el CIT N° 111¹² sobre discriminación en el empleo y ocupación”*. (Aguirre et al; 2000:373)

En lo referente a la **igualdad de trato y oportunidades** para ambos sexos en el mercado laboral se promulgó en Uruguay en 1989 por el Senado y la Cámara de Representantes la ley 16045 que prohíbe todo tipo de discriminación en cualquier sector o rama de actividad.

El proyecto de ley fue presentado en 1985 por la Dra. Raquel Macedo de Sheppard en oportunidad de ocupar una banca como suplente en el Senado. Los motivos que llevaron a la misma a presentar dicho proyecto fueron; la presencia de discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, siendo el propósito de la ley el empleo de instrumentos que contribuyan a modificar prejuicios sociales que contribuyan a aumentar la problemática de la inserción y participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

¹¹ Aprobado el 29 de junio de 1951; entró en vigor el 23 de mayo de 1953 (147 ratificaciones).

¹² Aprobado en Ginebra el 4 de junio de 1958.

Raquel Macedo entendió indispensable la existencia de una legislación que garantizara la aplicación del artículo 8 de la Constitución y que a su vez aportara soluciones a tres problemas principales: la discriminación en la relación laboral por motivo de sexo; la segregación del mercado de trabajo y la necesidad de formar a la mujer profesionalmente.

El proyecto fue aprobado por el Senado, en 1985 con una serie de modificaciones; pero recién fue tratado en la Cámara de Representantes en 1987. En esta Cámara se le hicieron una serie de críticas en cuanto a la redacción, no obstante, tuvo que regresar a la Comisión de Legislación de Trabajo, quien se encargó de reformularlo, reduciendo a 8 los 18 artículos iniciales.

Luego la Cámara aprobó el proyecto modificado, sin discutir ningún artículo. En noviembre de 1988 el texto fue tratado por el Senado pero no pudo aprobarlo dado que contenía una referencia errónea a la ley 13640 que había sido sustituida por la ley 15903. Por lo que fue necesario convocar a la Asamblea General quien aprobó el texto definitivo el 17/5/89, el que fue promulgado el 2/6/89.

Por otro lado, la Comisión Tripartita para la igualdad de Oportunidades y trato en el Empleo constituye en nuestro país un ámbito de asesoramiento permanente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Está integrada por un titular y un alterno que representan respectivamente a los tres sectores sociales: A) el sector empresarial, a través de la Cámara de industrias del Uruguay y la Cámara Nacional de Comercio; B) el sector sindical a través del PITCNT, y C) el sector gubernamental a través del Instituto Nacional de la Familia y la Mujer dependiente del Ministerio de Educación y Cultura y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien ejerce las funciones de coordinación.

La Comisión surge a consecuencia de la propuesta presentada en el Seminario Nacional sobre Igualdad de oportunidades en el Empleo, organizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad social con el apoyo de la OIT, y llevado a cabo en Montevideo durante el mes de noviembre de 1996.

El 7 de marzo de 1997 se instala como mesa de trabajo la “Comisión Tripartita para la igualdad de oportunidades y Trato en el Empleo, siendo formalmente constituida por Decreto del Poder Ejecutivo N° 365/999 el 17 de noviembre de 1999”. (Santestevan et al; 2004: 9-10)

A pesar de que Uruguay adoptó tempranamente una legislación de protección a las mujeres trabajadoras y que paulatinamente se ha ido tomando conciencia de la existencia de la discriminación en el trabajo teniendo en cuenta la categoría género; ello no ha sido suficiente para hoy día hablar de una igualdad de oportunidades entre los sexos. Cabe destacar que aún quedan muchos caminos por recorrer en esta materia.

II. SEGUNDO CAPÍTULO

II.1. METODOLOGÍA

II.1.1. Objetivo general y objetivos específicos. Herramienta a utilizar y selección de informantes calificados.

Teniendo presente la temática abordada en este trabajo, su importancia y trascendencia a nivel social es que se proponen los siguientes objetivos:

Objetivo general: *Conocer si se han producido transformaciones en las relaciones laborales y en la calidad del empleo luego de promulgada la Ley 16045 en la ciudad de Treinta y Tres.*

Mientras los **objetivos específicos** perseguidos son:

- 1) *Conocer: antecedentes, contexto de aprobación y contenido de la Ley 16045.*
- 2) *Saber si existe conocimiento de la ley y de su contenido por parte de las personas entrevistadas.*
- 3) *Saber si en opinión de los entrevistados se han producido cambios en la calidad del empleo.*
- 4) *Conocer la opinión de los entrevistados referente a si se han producido cambios en las relaciones laborales.*

A partir de lo esbozado hasta el momento, se construye el marco teórico profundizando en los conceptos que se consideran relevantes para la obtención de los objetivos antes mencionados; ellos son: género, igualdad de oportunidades y mercado laboral. Luego se definen las hipótesis que se contrastan con la percepción de los **informantes calificados** entrevistados.

Se seleccionaron éstos informantes con la finalidad de tener la opinión de los mismos en referencia al tema de la igualdad de trato y oportunidades en el mercado laboral local de la ciudad de Treinta y Tres. Dichas personas tendrán la capacidad y el conocimiento como para informarnos de una realidad, acercándonos así a lo que hoy día acontece en esta ciudad en referencia al tema mencionado.

Se realizó una selección de los informantes teniendo en cuenta su participación en la sociedad; eligiendo a diferentes profesionales, ya que se considera pertinente realizar una comparación entre las percepciones que los mismos tienen de la temática abordada en este trabajo, teniendo presente sus diferentes perspectivas de la realidad local de la ciudad.

A través de sus opiniones es posible tener una visión de cómo es manejado el

tema en la sociedad Treintaitresina y como consideran ellos que es vivida la discriminación en el mercado laboral local por los integrantes de la misma. Es por ese motivo que se seleccionaron para ser entrevistados los siguientes actores locales: una Edila, una Maestra, la Directora de la Oficina de la Mujer y la Familia, un Periodista, un Oficial de Policía y una Abogada.

Se considera que la educación, las instituciones públicas y los medios de comunicación juegan un papel fundamental en el cambio de las actitudes, en la eliminación de prejuicios y en la valoración de los roles que hombres y mujeres desempeñan en cada uno de los espacios sociales. Es por eso también que se seleccionaron representantes correspondientes a dichos ámbitos.

Teniendo presente que en este trabajo se pretende conocer la opinión de informantes calificados en referencia al tema propuesto, se considera pertinente utilizar **la entrevista semiestructurada**. Dado que la libertad de los entrevistados para construir su discurso aporta cierta calidad de información que es la necesaria para lograr obtener los objetivos planteados.

Para las entrevistas se realiza un **listado de preguntas**¹³ que constituyen una guía la cual está sujeta a cambios dependiendo del curso de cada entrevista.

II.1.2. Análisis

En cuanto al **análisis**, se considera pertinente en este trabajo la utilización del **método de comparación constante** para analizar el contenido de las entrevistas. Los principales momentos del análisis cualitativo estarán marcados por cuatro instancias: **a) análisis de los relatos; b) identificar núcleos de sentido; c) organizar y sintetizar la información obtenida y d) sacar conclusiones.**

El primer paso consiste en analizar la información obtenida como resultado de las entrevistas, para luego establecer una comparación con la finalidad de buscar una denominación común a una serie de fragmentos de entrevistas las cuales compartan una idea relacionada a los términos de las hipótesis. A estos fragmentos le llamamos los **núcleos de sentido**. No obstante, a la vez de comparar los contenidos de las entrevistas se analizarán las similitudes y diferencias relacionadas a las hipótesis. Esta forma de codificar la información se denomina **codificación abierta**.

El objetivo de la codificación abierta es abrir la indagación por lo que cualquier interpretación que se haga en esta instancia es provisional.

El paso siguiente es organizar la información obtenida a través del análisis del discurso de los entrevistados consignados en los registros de las entrevistas. El objetivo es ordenar la información en función de los núcleos de sentido identificados.

¹³ Ver apéndice.

Es posible que aparezcan núcleos de sentido no previstos, que no estén en las hipótesis; pero que de igual forma sean significativos como para rescatarlos e incorporarlos en el análisis. Del mismo modo las ausencias o negaciones de algunos temas están transmitiendo algo. Es decir que surgirán aspectos que serán relevantes para la tesis y otros simplemente dejarán preguntas planteadas para nuevos trabajos. Aquella información que surja y directamente no esté relacionada con las variables centrales deberá organizarse en base a dichas categorías o quedar consagrados como campos a investigar.

A continuación se procede a sintetizar la información recabada, para lo cual se utilizará el **criterio de parsimonia**. Esto es hacer la máxima explicación y comprensión de un fenómeno con el mínimo de conceptos y formulaciones. Para finalizar con el proceso de análisis se procede a sacar conclusiones referente a la temática abordada, específicamente teniendo presente el discurso de los actores sociales entrevistados.

En cuanto a la información recabada ésta fue obtenida a través de datos primarios conformados por entrevistas a informantes calificados y por datos secundarios derivados del material bibliográfico consultado.

III. TERCER CAPÍTULO

III.1. MARCO TEÓRICO

III.1.1. Género

III.1.1.1. ¿Qué es el género?

El haber sido necesaria la creación de la **Ley 16045**, demuestra que la desigualdad entre mujeres y hombres es una realidad y no materia del pasado. A través de la categoría **género** podrá analizarse desde un punto de vista teórico los motivos de esta constante y si ha sido posible en los últimos años alguna transformación al respecto.

Según lo planteado por Barbieri (1996) la sociedad se encuentra dividida en dos esferas de acción dicotómicas y con asignaciones de género: la **pública** y la **privada**. Ambas esferas tienen racionalidades, significaciones y normatividades diferentes; solíendosele atribuir al espacio público como el lugar del trabajo, de generación de ingresos, de poder, en palabras de esta autora *“donde se produce y transcurre la historia”*. Mientras que el espacio privado sería el lugar del trabajo no remunerado, de lo doméstico, la vida cotidiana, las relaciones familiares así como también parentales y de los afectos.

El ámbito privado se define como el *“locus de la subordinación negador de las potencialidades de las mujeres que buscan alguna expresión de trascendencia individual o colectiva”*. (BARBIERI; 1991:2)

En este ámbito se llevan a cabo actividades que requieren de tiempo y energía humana lo cual contribuye al mantenimiento de la vida de cada uno de sus integrantes. Entonces, el imaginario social dominante que asocia al hogar con un lugar de no trabajo queda en entredicho.

Lo público y lo privado constituyen una representación social construida en la modernidad que ha acompañado el desarrollo de ésta y del capitalismo.

El concepto de género se refiere entonces a que *“las identidades masculinas y femeninas son socialmente construidas e implican relaciones de poder entre los géneros pero también que estas relaciones interactúan con otras relaciones sociales”*. (BONINO; 1996:5)

Las relaciones de género implican relaciones de **dominación-subordinación** de un sexo respecto a otro, por lo que resulta necesario eliminar todo lo que implique éste tipo de relaciones para que sea una realidad la equidad entre mujeres y hombres; dado que el lugar que ocupan las primeras en la sociedad depende de una serie de criterios como son: la clase, la etnia y el género.

Es posible apreciar, que la idea de género que la cultura nos brinda y por ende que se ha manejado socialmente es la de que tenemos características sexuales en nuestro cuerpo capaces de definir lo que implica ser femenino o masculino. Es decir que si nacemos con determinadas características en nuestro cuerpo vamos a tener determinadas actitudes y a vivir y pensar de determinada manera y no de otra. Ser hombre o ser mujer es una característica que se le atribuye al cuerpo. Esto quizás sea el motivo que ayude a comprender y explicar porqué resulta tan complejo romper con este imaginario que ha persistido durante varias generaciones.

El género es *“el conjunto de características sociales, culturales, políticas sociológicas, jurídicas, económicas, asignadas al sexo diferencialmente”*. (BONINO, et al; 1991:9)

La asignación social y valorización diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres pautados socialmente, condiciona sus opciones, hábitos y desempeños. No obstante, a los hombres se les “adjudica” la esfera pública de la producción; y a las mujeres la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros. Lo “femenino” y lo “masculino” van a depender de la época histórica en la cual nos encontremos y del contexto sociocultural.

Dicha categoría es una creación humana y como tal “naturaliza” las diferencias entre los géneros, a raíz de lo cual la relación de subordinación que ello conlleva no es percibida en forma inmediata. Un ejemplo de ello pueden ser la doble jornada laboral de las mujeres.

Teniendo presente que el género se construye socialmente sobre el dato biológico del sexo Cabe reconocer como dice Obando que hay una relación bio-socio-cultural; es decir que *“no somos sólo naturaleza biológica sino que somos eso e inmediatamente sociales y culturales”*. (OBANDO, et al; 1991:9)

Las mujeres y los hombres tienen experiencias de vida similares, pero existe una diferencia sustancial y es que las mujeres aunque en la actualidad tienen la misma posibilidad que los hombres de ocupar determinados espacios, por ejemplo en el mercado laboral, no se las trata e incluso no se les brindan las mismas oportunidades que a los hombres. Esto quizás se debe a que aún en el siglo XXI no ha sido posible contrarrestar ese imaginario social que plantea que hombres y mujeres no cumplen el mismo rol en la sociedad; situación esta que dista de ser natural sino que mas bien es una conducta aprendida.

Las características que se suelen atribuir en forma diferenciada a cada uno de los sexos son modificables porque el género como bien ya se ha mencionado en el desarrollo de este trabajo es una construcción social, por lo que *“cuando hablamos de la condición de género hablamos de la mujer y del hombre como un modelo no existente”*. (OBANDO, et al; 1991:12)

III.1.2. Igualdad de Oportunidad

III.1.2.1. ¿Qué implica la igualdad de oportunidades?

Otra categoría analítica pertinente en este trabajo es la de **igualdad de oportunidades**. Este concepto encuentra sustento legal en la Ley 16045 que promueve la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier rama de la actividad laboral.

Según María de los Ángeles Pérez Ferreiro, la OIT sostiene que la consecución del objetivo de la igualdad es algo más que la mera prohibición o eliminación de las discriminaciones. Las dos facetas esenciales de la igualdad en el empleo son la igualdad de oportunidades y la de trato. La igualdad de oportunidades significa tener las mismas posibilidades de asistir a cursos de enseñanza o de formación, de solicitar un puesto dado, de tener derecho a adquirir ciertas calificaciones, de ser tenida en cuenta para un ascenso o para poder trabajar en un oficio o profesión dominados por los hombres.

Se considera la **Igualdad de Oportunidades** como: *“el derecho de todas las personas a tener las mismas oportunidades para desarrollar sus potencialidades y a su vez el derecho a decidir libremente (teniendo en cuenta sus capacidades) en cuanto al acceso a las diferentes posiciones en la sociedad”*. No obstante, se debe reconocer la existencia de la **diversidad** y ampliar las oportunidades para que se expresen las diversas concepciones, representaciones, saberes y estilos de vida que coexisten en la sociedad¹⁴.

A pesar de la existencia de la Ley aún no es posible hablar de una igualdad de oportunidades entre los sexos debido a por ejemplo, que las mujeres perciben entre el 70% y 80% de lo que perciben los hombres.¹⁵

Según datos bibliográficos esta situación no se ha modificado significativamente en las últimas décadas, encontrando sustento en un determinado modelo cultural referente al papel social y doméstico de las mujeres.

¹⁴ Definición creada a partir de las siguientes frases: *“Pretender crear una cultura de igualdad aspira a otorgar a todas las personas las mismas oportunidades para que desarrollen sus potencialidades, decidan libremente, accedan según sus capacidades a distintas posiciones en la sociedad e incidan sobre las decisiones y la evolución política, económica, social y cultural de sus países.”* (En: Plan de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, 2004: 109)

“Una auténtica cultura de igualdad no suprime ni censura las diferencias. Al contrario, reconoce la diversidad y amplía las oportunidades para que se expresen las diversas concepciones, representaciones, saberes y estilos de vida que coexisten en la sociedad.” (Ibidem)

¹⁵ Aguirre, R “(et al)” (2001): Trabajo, género y ciudadanía en los Países del Cono Sur.

III.1.2.2. Ley 16045: Contexto en que surge, Contenido, Cometido y Repercusiones.

En nuestro país han sido aprobadas leyes que tienen como propósito el salvaguardar los derechos de las mujeres, un claro ejemplo de ello es la ya mencionada ley 16045. La misma prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral; se reglamentó por Decreto N° 37/997 de 5/2/97.

Es sumamente importante saber si estas disposiciones son conocidas o no y si en caso de serlo son aplicadas. *“Existen relaciones de poder, normas sociales y estereotipos de género que impiden o dificultan el ejercicio de esos derechos consagrados legalmente lo cual contribuye a explicar la brecha entre igualdad formal e igualdad sustantiva”*. (AGUIRRE; 2000:174)

Esta Ley en particular según lo establecido por Márquez en el Decreto 37/997 de 5/2/97, no ha tenido casi aplicación, siendo el motivo de ello la idea imperante en la sociedad de la inexistencia de discriminación en el mercado laboral por causa del sexo. Además, se le suma la poca difusión que tuvo y tiene el texto legal y el poco conocimiento del mismo por parte de quienes podrían invocarlo así como también de los operadores jurídicos.

Seguidamente, se expondrá una síntesis del análisis del **Decreto reglamentario de la Ley 16.045** sobre no discriminación laboral por razón de sexo, realizado por Martha Márquez Garmendia; rescatando los ejes que aporten datos para este trabajo, teniendo presente los puntos seleccionados de esta ley.

La misma en su texto plantea un concepto amplio de discriminación, prohibiéndola en cualquier forma en que ella se manifieste y además en cualquier sector de actividad laboral. La Ley caracteriza a la discriminación como la consecuencia de una conducta violatoria del principio de igualdad de trato y oportunidades y prevé un procedimiento judicial que consiste en la reclamación y en sanciones administrativas para los infractores.

En el artículo 1° el decreto deja en claro que la prohibición de discriminación es en la actividad pública y la privada y a su vez especifica que es “en el empleo”. Esta expresión según Márquez es sinónimo de actividad subordinada por lo que debería haberse incluido *el empleo y la ocupación* así quedaría integrado el trabajo profesional e independiente.

El art. 2° prohíbe toda forma de limitación teniendo en cuenta el sexo al ingresar al mercado laboral, las únicas limitaciones posibles son las surjan de disposiciones legales específicas y las enumeradas en el artículo 6° inc. I del Decreto.

El artículo 6° hace mención a las situaciones previstas en el art.3° de la ley como no discriminación. Uno de los ejemplos es *“la reserva a un sexo determinado de la contratación laboral cuando tal reserva sea esencial para el cumplimiento de actividades o tareas inherentes a dicho puesto de trabajo”*. (MÁRQUEZ;1997:284)

Otro ejemplo es la discriminación de carácter compensatorio con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades y de tratos en casos concretos de desigualdad.

En el Decreto se especifican tres instancias: a) llamados para provisión de cargos; b) criterios de selección y c) reclutamiento y contratación. No obstante, un claro ejemplo de discriminación lo constituyen los avisos clasificados de la prensa, donde se especifica “trabajo masculino” o “trabajo femenino”. También es discriminatorio cuando se interrogan a las personas referente a estado civil, embarazo, situación familiar, entre otros. En lo referente al embarazo, es claro, siendo el objetivo la exclusión del mercado laboral de las mujeres embarazadas *“mediante la utilización de un motivo relacionado con su condición de mujer y no con su aptitud para la tarea de que se trata”*. (MÁRQUEZ; 1997:279)

El artículo 3º continúa enumerando los rubros mencionados en el artículo anterior en los cuales se prohíbe la discriminación (evaluación de rendimiento, posibilidades de formación o reconversión profesional y técnica, capacitación y actualización, promoción, ascenso y remuneración).

La autora sostiene que el Decreto podría haber señalado en algunos de los ítems ciertas pautas orientadoras a fin de erradicar criterios discriminatorios.

En promoción o ascenso, que hubiese hecho referencia al art. 7 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1996) ratificado por ley 13.751, donde se establece igualdad de oportunidades para todos de ser promovidos considerando únicamente los factores tiempo de servicio y capacidad.

En cuanto a la remuneración, “podría haberse hecho referencia al concepto de *“igual remuneración por un trabajo de igual valor”*, establecido en el C.I.T. N° 100, ratificado por ley 16.063.

En el artículo 4º se especifica la ilegitimidad de cualquier limitación o condicionamiento de la permanencia en el cargo o empleo, así como de cualquier suspensión o despido discriminatorios teniendo en cuenta el sexo.

La ley hace referencia a la estabilidad laboral, concepto más amplio que el de permanencia en el cargo o empleo, dado que abarca la permanencia en la categoría (derecho a no ser descendido o retrogradado) y en el lugar de trabajo (derecho a no ser trasladado).

La suspensión o despido discriminatorios según el sexo son declarados ilegítimos, considerándose especial agravante si se sustentan en cambios de estado civil, embarazo o lactancia.

En el artículo 5º se incluye un elemento innovador, que es el acoso sexual en el trabajo, el cual se define como una forma grave de discriminación, ya sea en el lugar de trabajo o en ocasión de él.

Márquez destaca como una carencia de la ley y también del decreto, que ninguno prevé alguna forma de protección frente a posibles represalias patronales

para con la persona que efectúa la denuncia de discriminación y para quienes declaran con testigos en los procedimientos que se lleven a cabo.

Según lo planteado por el artículo 7º, las acciones discriminatorias serán denunciadas ante la Inspección Gral. del Trabajo a efectos de que se instrumenten medidas de contralor inspectivo.

III.1.3. Mercado Laboral

III.1.3.1. ¿Qué es el Mercado laboral?

La tercer categoria analitica que se desarrollará es el **mercado laboral**, para definirla se hará referencia a una entrevista realizada al Asistente Social Pablo Bentura, quien expresó lo siguiente: *“ en el orden burgués existe una tendencia a la mercantilización de todas las esferas de la vida. En tal sentido el trabajo como la instancia fundamental de relacionamiento del hombre con la naturaleza y con otros hombres se transforma, cuando produce mercancías en una relación mercantilizada. La mercancía en este caso es el propio hombre que se vende como fuerza de trabajo. Así se constituye el mercado laboral a partir de la idea mistificada de que comparecen individuos libres a establecer contratos en igualdad de condiciones donde unos son los dueños del capital y otros apenas de su fuerza de trabajo ”*¹⁶.

Para complementar esta definición se cree pertinente profundizar en la idea expresada por Bentura en referencia a su concepción de mercado laboral, tomando como sustento teórico los conocimientos aportados por Karl Marx.

Marx sostiene que el hombre aparece en la economía como homo economicus, cuyo propósito es la creación de riquezas, movido por el cálculo racional sin trascender su interés individual. *“Un hombre así codificado en su proceder es naturalmente una cosa más que como tal ha de ser tratada. El correlato necesario del hombre económico es el hombre mercancía”. “Actividad lucrativa y trabajo-mercancía son cara y cruz de una misma realidad, la consideración, respectivamente subjetiva y objetiva de un determinado modo de ser hombre”. (MARX; 1984:13-14)*

El hombre a través del trabajo humaniza a la naturaleza porque la prepara para la satisfacción de sus necesidades, las cuales además de ser individuales son sobre todo humanas. Y también, porque dicha actividad es o puede ser realizada por varios individuos. *“(…) la relación del hombre con la naturaleza es inmediatamente su relación con el hombre, del mismo modo que la relación con el hombre es*

¹⁶ Entrevista realizada el 25 de noviembre de 2004 a Pablo Bentura a través de internet. ver apéndice.

inmediatamente su relación con la naturaleza, su propia determinación natural". (MARX; 1984:33)

El hombre es parte de la naturaleza por lo cual la crea continuamente, así como también se crea a si mismo. La relación del hombre con el hombre está mediada por la relación de éste con la naturaleza y depende de ella. La forma de dicha relación establece la idea que el hombre tiene del hombre, ya sea del otro como de si mismo, dado que toda relación del hombre consigo mismo se manifiesta en la relación en que el hombre se encuentra con los demás.

La esencia humana es para Marx "el resultado de un proceso interminable y complejísimo de enfrentamiento entre los hombres y la naturaleza exterior"; no obstante, el hombre actúa como hombre en asociación con los demás.

Para el hombre, la satisfacción de sus necesidades es el propósito único de su acción, lo cual lo lleva a ver a los demás como rivales frente a la lucha por los escasos bienes.

El mundo humano al decir de Marx, se transforma como consecuencia del desarrollo del modo de producción, pero esto se produce porque cambia al hombre mismo. No obstante, generación tras generación se va modificando la naturaleza cuya finalidad es hacerla más humana. Por ende, las necesidades y los instrumentos utilizados para satisfacerlas se van transformando y con ello los hombres **"van enriqueciendo su propia esencia, humanizándola (...)".**

Pero, este proceso de humanización dice Marx, es al mismo tiempo proceso de deshumanización, porque *"la acción del hombre es no por azar, sino acción enajenada"* (MARX; 1984:34)

El hombre ve su trabajo como un ser extraño, como un ser que lo domina; por lo cual el hombre se encuentra enajenado de su propio ser.

El hombre como producto de su acción no consigue derribar las barreras de su individualidad natural; no llega a actualizarse, por lo que no alcanza su verdadera esencia. Las obras creadas por el hombre no son suyas, sino ajenas, exterior a él.

Entonces, la enajenación del trabajador en su producto implica que el trabajo que realizó se transforma en un objeto, en una existencia exterior. El proceso de enajenación es necesario en la medida en que si no existiese, el hombre obtendría la plenitud de su esencia desde el primer momento, careciendo por tanto de sentido el curso de la historia.

"Todas las relaciones que mantiene el hombre enajenado de si mismo son forzosamente relaciones enajenadas, y cada esfera de enajenación se comporta además de manera enajenada frente a las demás." (MARX; 1984:40)

Para Marx entonces, **"(...) la vida humana es, necesariamente, vida enajenada."**

La propiedad privada según este autor, “es el producto del trabajo enajenado, de la relación externa del trabajador con la naturaleza y consigo mismo.”

La sociedad para los economista dice Marx, es la sociedad civil, donde el individuo es un conjunto de necesidades y existe para el otro, como el otro existe para él, ya que se convierten en medio el uno para el otro.

El obrero es más pobre cuanto más riqueza produce, el trabajador se transforma en una mercancía más barata cuantas más mercancías produce. ***“La desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas”.*** (MARX; 1984:105)

El trabajo produce mercancía y se produce a si mismo y a su vez convierte al obrero en mercancía.

“La división del trabajo es un cómodo y útil medio, un hábil empleo de las fuerzas humanas para el desarrollo de la sociedad, pero disminuye la capacidad de cada hombre individualmente considerado”. (MARX; 1984:174)

La división del trabajo hace al obrero más unilateral y dependiente del capitalista; lo empobrece hasta reducirlo a máquina y eleva la fuerza productiva del trabajo, la riqueza y el refinamiento de la sociedad. No obstante, acarrea la competencia no sólo de los hombres sino también de las máquinas las que se convierten en un competidor debido a que se ha degradado al obrero a la condición de máquina.

“En el estado ascendente de la sociedad, la decadencia y el empobrecimiento del obrero son producto de su trabajo y de la riqueza por él producida. La miseria brota, pues, de la esencia del trabajo actual”. (MARX; 1984:58)

Dice Marx (1984) el trabajo es actividad lucrativa y al salario lo determina la constante lucha entre el capitalista y el obrero, donde obviamente triunfa el capitalismo ya que puede vivir más tiempo sin el obrero que éste sin el capitalista.

“El nivel mínimo del salario y el único necesario, es lo requerido por mantener al obrero durante el trabajo y para que el pueda alimentar una familia (...).” (MARX; 1984:51-52)

El obrero es una mercancía como ya se ha mencionado y se encuentra en relación de subordinación respecto del capitalista, ***“(…) la capacidad del capitalista para dar a su capital otra dirección es la que, o priva del pan al obrero, limitado a una rama determinada de trabajo, o le obliga a someterse a todas las exigencias de ese capitalista”.*** (MARX; 1984:52)

Marx dice que el obrero no tiene porque obtener ganancias con la ganancia del capitalista, pero afirma que necesariamente pierde con él.

Además, sostiene que las masas de obreros no tienen la tranquilidad de estar siempre empleadas porque ***“la industria que las ha convocado sólo las hace vivir cuando las necesita, y tan pronto como puede pasarse sin ellas las abandonan sin el***

menor remordimiento; y los trabajadores ... están obligados a ofrecer su persona y su fuerza por el precio que quiera concedérseles". (MARX; 1984:67)

Para la teoría materialista el factor decisivo en la historia es la producción y la reproducción de la vida inmediata, siendo las mismas de dos clases, por un lado, la producción de medios de existencia y por otro la producción del hombre mismo. El orden social que viven los hombres en una época determinada está condicionada por el grado de desarrollo del trabajo y de la familia.

La división del trabajo en la familia constituía la base para distribuir la propiedad entre el hombre y la mujer; hubo una época donde prevalecía el derecho materno y el rol ocupado por las mujeres en la familia era reconocido y mas valorado que el desempeñado por el hombre, ya que la descendencia se establecía por línea materna. La mujer era dueña de los enseres domésticos, mientras que el hombre se encargaba de la alimentación y de los instrumentos de trabajo por lo que ello era de su propiedad al igual que el ganado y el esclavo. Las riquezas fueron en aumento otorgándole a los hombres una posición más importante que el ocupado por las mujeres. Entonces surge la idea de modificar en provecho de sus hijos el orden de herencia establecido. No obstante, esta división del trabajo continuaba siendo la misma, pero modificaba por completo las relaciones domésticas existentes, la descendencia pasa a ser por línea paterna. La misma causa que había asegurado a las mujeres su supremacía en la casa, aseguraba ahora la supremacía del hombre en el hogar. Por lo tanto, el trabajo doméstico de las mujeres perdía importancia en comparación con el trabajo productivo del hombre.

"Esto demuestra ya que la emancipación de la mujer y su igualdad con el hombre son y seguirán siendo imposibles mientras permanezca excluida del trabajo productivo social y confinada dentro del trabajo doméstico, que es un trabajo privado. La emancipación de la mujer no se hace posible sino cuando ésta puede participar en gran escala, en escala social, en la producción, y el trabajo doméstico no le ocupa sino un tiempo insignificante. Esta condición sólo puede realizarse con la gran industria moderna, que no solamente permite el trabajo de la mujer en vasta escala, sino que hasta lo exige y tiende más y más a transformar el trabajo doméstico privado en una industria pública". (MARX:1984;161)

Si bien actualmente es creciente el ingreso de las mujeres como fuerza de trabajo al mercado laboral, esto no les garantiza aún la igualdad con respecto a los hombres, porque la subordinación vivida por las mujeres en el plano de lo privado se proyecta hacia el mercado laboral.

III.1.3.2. ¿Qué características presenta el Mercado Laboral Uruguayo?

Las crisis económicas, productivas y sociales traen aparejado la producción de desempleo y subempleo, los cuales a su vez están asociados al incremento de la informalidad y de la precarización en el mercado laboral. Estos procesos, contribuyen

al *“resquebrajamiento de la institución mercado de trabajo como única garantía de la organización social de las fuerzas laborales y su reproducción vital, lo que determina la necesidad de encontrar otras mediaciones y regulaciones”*. (SARACHU, 1998:80)

A pesar de que el número de desempleados está disminuyendo, el mercado laboral presenta cierta inseguridad para los jóvenes, las mujeres, aquellos que tienen escasa calificación y las personas mayores.

El incremento en la inseguridad que está sufriendo el mercado laboral se manifiesta concretamente en el miedo provocado por las constantes amenazas de despidos, cierre de empresas, temor al desempleo, entre otros.

Las fragmentaciones en el mundo del trabajo tienen que ver con el aumento de la inseguridad y el incremento de la heterogeneidad en las relaciones y en los mercados de trabajo. Este proceso de fragmentación, tiene la particularidad de excluir a los jóvenes y a las mujeres del núcleo más estable del mercado laboral.

La sobreoferta que se da en el mercado de trabajo es consecuencia de la disminución del ingreso familiar, lo cual conlleva el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo no padronizadas. Es decir, contrataciones zafrales, pago a destajo, tercerización, entre otros; siendo éstas estrategias que desarrolla el capital como forma de reducir costos de mano de obra.

Las mujeres y los jóvenes son los grupos con mayores problemas de empleo, además de la precarización, son los que más sufren el desempleo; dicha situación se asocia por lo general a bajos niveles de instrucción. Cabe destacar que en la actualidad el mercado laboral exige altos niveles de instrucción, entonces aquellos jóvenes o mujeres con pocos años de estudio o sin antecedentes laborales se encuentran en desventaja a la hora de competir por un lugar en dicho mercado. Sin embargo proporcionalmente las mujeres tienen niveles de instrucción más alto.

Otra de las características que presenta el mercado de trabajo en Uruguay, es el paulatino aumento de la feminización del sector informal. Es de destacar que es notoria la presencia de mujeres subempleadas, precarias y empleadas en servicio doméstico; teniendo presente el total de ocupados es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres en este sector de actividad.

“Un factor importante, que puede operar como una de las principales fuentes de fragmentación de los trabajadores es lo que Superville (1995) señala como “precarización diferencial del empleo en función del género: dentro de los empleadores precarios, y por ende, más difícilmente sindicalizables, es mayor la presencia femenina, sobretudo en el interior del país” (SARACHU; 1998:126)

Como es de apreciar, el mercado laboral presenta determinados límites y condiciones que afectan a los individuos cuando intentan integrarse a él, pero las que se ven particularmente más afectadas son las mujeres. Porque a pesar del paulatino aumento de las mismas en el mercado laboral aún persisten desequilibrios entre por ejemplo las normas de inserción laboral y la retribución percibida por hombres y

mujeres. Por lo que el incremento de la participación femenina en la actividad laboral no implica mayores niveles de igualdad entre los géneros.

Las mujeres predominan en el empleo atípico o precario, siendo mayor su presencia en el empleo temporal y en aquellos trabajos a tiempo parcial específicamente femeninos. También es notoria la presencia femenina en los negocios familiares, donde su trabajo no es remunerado. Si se tiene en cuenta los empleos de baja calidad es de destacar que éstos son mayoritariamente ocupados por mujeres, mientras tanto otro grupo de mujeres permanecen en empleos protegidos pero de bajos salarios.

Según lo establecido en el Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo (2004), el porcentaje de mujeres subempleadas es más del doble que el de los hombres, siendo también superior al porcentaje de trabajadoras que cumplen la doble condición de subempleadas en empleos no registrados.

La segmentación laboral y la escasez de oportunidades de empleo para las mujeres lleva a que un número importante de mujeres opte por los trabajos informales.

El empleo informal implica entonces, *"trabajo de mala calidad, no remunerado, no reconocido ni protegido por la legislación, con ausencia de derechos laborales, protección social insuficiente y falta de representación."* (SANTESTEVEAN; 2004:86)

Pero es de destacar que actualmente las mujeres cuentan con una mejor protección en referencia a 10 ó 20 años atrás gracias a que ha sido progresiva su incorporación al mercado laboral, permitiéndoles de esta forma el acceso a ciertos beneficios como por ejemplo, el seguro por enfermedad, maternidad, asignación familiar, entre otros.

No obstante, *"los programas de seguridad social impactan de manera diferente sobre hombres y mujeres y ello se debe fundamentalmente a las características de su inserción laboral"*. (SANTESTEVEAN; 2004:91)

Se puede decir que el cambio en la tasa de actividad de las mujeres en el periodo comprendido entre 1986 y 1999 se debe principalmente al cambio en el comportamiento laboral de las mujeres casadas en todos los tramos etarios y particularmente entre las mayores de 46 años. En cuanto a los hombres las tasas más altas de actividad se da entre los casados.

El nivel educativo alcanzado por las mujeres hoy día es superior al de los hombres, pero las especializaciones y valoración de las ocupaciones por género se han mantenido. Por consiguiente, el mayor nivel educacional de las mujeres no a generado equidad en la calidad de sus empleos.

Según lo planteado por Arriagada, el mayor incremento y apertura en cuanto a oportunidades en el empleo para las mujeres, se dio en el sector servicios. Pero es de destacar que se da cierta contradicción en el empleo femenino, dado que brinda oportunidades en los dos extremos de la escala social y educativa de las mujeres; en

un extremo el sector de servicios financieros y en el otro el sector doméstico. Éste último el peor remunerado y la ocupación más precaria en cuanto a cobertura social y beneficios.

El mismo se caracteriza por: *"jornada de trabajo no limitada, no teniendo como consecuencia derecho a generar horas extras. No se prevé descanso intermedio ni nocturno y sólo gozan de un descanso semanal de un día o dos medios días. La remuneración la fija el Poder Ejecutivo, no obstante a veces se determinan salarios mayores de acuerdo con el/la empleador/a. No generan derecho a despido hasta que no tengan un año de antigüedad al servicio de un/a empleador/a"*¹⁷. Además la evasión por no declaración al sistema para 1999 se estima en un 65,6%¹⁸.

La segregación ocupacional es uno de los puntos mas contundentes de la exclusión de las mujeres de los puestos de trabajo, restringiendo así las opciones ocupacionales de las mismas a aquellas consideradas como culturalmente aptas para ellas, lo cual las conduce a profesiones desvalorizadas socialmente. La segregación sexual selecciona personas de un determinado sexo para algunas ocupaciones, esta segregación toma sustento en la división sexual del trabajo. *"Al considerar "normal" la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico, se invisibiliza el carácter de coextensividad existente entre la esfera privada familiar y la esfera pública laboral. En el caso de las mujeres, el mundo del trabajo y el mundo de la familia están profundamente articulados para la retroalimentación de la segregación sexual en el escenario de la sociedad. Esta segregación sexual es percibida en la vida laboral donde es posible identificar ocupaciones mayoritariamente femeninas o masculinas que inciden en la discriminación"*. (IENS; 2000:89)

En referencia al tema del ingreso, cabe mencionar que en nuestro país el principio de igualdad de remuneración aparece consagrado en el artículo 54 de la Constitución de la República, donde se establece la justa remuneración que la ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, lo cual está excluyendo toda posibilidad discriminatoria en materia de fijación de salarios. No obstante, este principio también aparece en otros documentos como la propia Ley 16045 la que se está analizando; así como también en el Convenio Internacional de Trabajo N° 100, donde se establece el derecho de todos los trabajadores a percibir igual salario por un trabajo del mismo valor.

A pesar de la existencia de los mencionados documentos, la desigualdad en materia de remuneración en el mercado de trabajo teniendo presente el género constituye una realidad hoy en día.

Por otra parte, según lo planteado por Valenzuela (2000) se han producido cambios en la composición de la fuerza de trabajo femenina. Es decir, si nos retrotraemos en el tiempo aproximadamente unos 30 años, el perfil de las mujeres que ingresaban en el mercado laboral era de una mujer joven, soltera, sin hijos y poca educación. No obstante, hoy día se trata de mujeres relativamente mayores, casadas, con hijos y mayor nivel de instrucción. En nuestro país se muestra un notorio crecimiento de participación en el mercado laboral de las mujeres con hijos respecto a aquellas que no los tienen.

¹⁷ Ficha N° 13: María de los Ángeles Pérez Ferreiro.

¹⁸ Ibidem.

Si se tiene en cuenta el tipo de ocupación es notoria la presencia de la mano de obra femenina entre los profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines; mientras que la tercera parte de las mujeres se encuentran en servicios personales y ocupaciones afines. Pero en lo concerniente a confección de vestuario y calzado, artesanías, mecánica y carpintería se produce una disminución de la participación femenina.

III.1.3.3. Una realidad en cifras

La naturalización hecha por la sociedad en lo referente al papel reproductivo de la mujer contribuye a la legitimación de desigualdades sexuales en la sociedad.

Las diferencias son percibidas en las tasas de participación, en las diversas formas de inserción laboral así como también por categoría ocupacional.

El incremento de los niveles de instrucción de las mujeres, los cambios en las pautas culturales así como también en los estilos de vida, han contribuido a estimular la inclusión de la mano de obra femenina en el mercado laboral.

Los datos estadísticos informan que más del 76% de las mujeres uruguayas son asalariadas y sólo el 19,5% se incluyen dentro de las categorías de trabajadoras independientes, empleadoras (21%) y ayuda familiar (24%)¹⁹.

Desde 1986 hasta ahora la tasa de actividad femenina pasó de 40,4% al 48,5%²⁰, frente al 69% de la tasa masculina.

La **tasa de actividad** femenina se mantiene por debajo de la masculina debido a ciertos límites como son el trabajo del hogar y el cuidado de los hijos, así como también las dificultades que vivencian las mujeres en la búsqueda de empleo.

Con referencia a los hombres, la **tasa de actividad** mostró una tendencia decreciente, pasando del 73,5% al 72%²¹.

La **tasa de empleo** femenina se ubica muy por debajo de la tasa de empleo masculina. Según datos del INE-ECH en el 2003 las mujeres empleadas representaban un 39%²² del total en tanto los hombres alcanzaron el 60%²³.

Teniendo presente el tramo etario resulta interesante afirmar que tanto hombres como mujeres presentan las más altas tasas de participación en las edades

¹⁹ Los datos porcentuales han sido extraídos del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo, 2004, p 15.

²⁰ Opcit.

²¹ Datos porcentuales extraídos de ficha N°13.

²² Ibidem.

²³ Ibidem

032898



Teniendo presente el tramo etario resulta interesante afirmar que tanto hombres como mujeres presentan las mas altas tasas de participación en las edades comprendidas entre 25 a 50 años. Pero dentro de las mujeres el grupo que se incrementa en mayor proporción es el de entre 35 a 44 años, seguido de las de 20 a 34 años.

La **tasa de crecimiento** en cuanto al empleo urbano de las mujeres entre 1992 y 1998 fue de 4.6%²⁴. Los mayores incrementos en la participación femenina se produjeron en el sector de establecimientos financieros.

Pero, es de destacar que se produce un crecimiento en todos los tramos etarios de la PEA con excepción de los más jóvenes, siendo el mayor incremento en la población de 26 a 45 años.

Las mujeres que tienen niveles secundarios y universitarios superan a los hombres desde aproximadamente más de veinte años. La feminización de la matrícula universitaria es creciente. En 1981 la población activa masculina urbana con 13 años y más de educación era en nuestro país del 7.2% y la femenina de 13.4%; en 1998, la masculina se elevó al 11.9% y la femenina al 20.4%²⁵.

Es de destacar que las mayores diferencias en la distribución teniendo en cuenta el sexo se generan en la categoría de patrones, donde mayormente son hombres.

En cuanto a los **ingresos** aun se perciben disparidades entre un sexo y otro siendo las mujeres las mas perjudicadas. En 1996, el ingreso medio femenino era en Uruguay un 63% del ingreso medio masculino, pero en 1997 pasó a un 64%²⁶. Pero se ha constatado que esta brecha se ha debilitado en comparación a los comienzos de la década de los noventa. Según lo planteado por Aguirre (2000) se debería a los crecientes avances en los niveles de instrucción que han obtenido las mujeres y también puede incidir el proceso de desagregación ocupacional que se está viviendo. Aunque en Uruguay en el estrato de más altos niveles de educación las diferencias se han mantenido.

La **desigualdad retributiva** para Uruguay se refleja en la cifra de remuneración promedio de las mujeres, que se sitúa en el 70% de la de los hombres²⁷.

Las **tasas de desempleo** de las mujeres son muy superiores a las de los hombres llegando en el 2003 al 20%²⁸ de desempleo femenino, frente al 13,5%²⁹ de desempleo masculino.

Las mujeres desocupadas constituyen el 56%³⁰ de la población desocupada del país. Las mujeres desempleadas demoran más que los hombres en conseguir un nuevo

²⁴ Aguirre R. et al (2000): Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur. CINTERFOR

²⁵ Opcit. Pp 167.

²⁶ Aguirre R. et al (2000): Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur. CINTERFOR

²⁷ Santestevan, A (et al) (2004): Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo. Propuesta para la acción. Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. P 69.

²⁸ Ibidem.

²⁹ Ibidem.

³⁰ Ibidem.

empleo. El promedio de semanas de búsqueda de empleo para las mujeres desocupadas es de 31,8%³¹ semanas, siendo superior al de los hombres desocupados que se ubica en las 29,2³² semanas

El problema del desempleo femenino según Aguirre (2000) no estaría explicado por la insuficiente creación de puestos de trabajo, sino de trabajos que no están disponibles para las mujeres. Dentro de éstas son las más pobres las que están mas afectadas por el desempleo, por ejemplo las mujeres pobres de entre 15 y 24 años llegaron a tasas de desempleo de hasta 45%³³ en Uruguay.

La **seguridad social** es un ámbito en donde las mujeres también viven el fenómeno de las discriminación. Generalmente se dice que el costo de la mano de obra femenina supera al de los hombres a pesar de que hay datos que demuestran que las remuneraciones percibidas por las mujeres son menores respecto a los hombres.

No obstante, esta problemática tiene su raíz en ciertos criterios empresariales que sostienen por ejemplo: *“que las mujeres en edad reproductiva deberían suspender su actividad mayormente en virtud de las licencias por maternidad y el derecho a la lactancia; que prefieren las jornadas de tiempo parcial así como menor disponibilidad para la realización de horas extras u horarios extensos; y que las mujeres presentan una mayor tasa de ausentismo, pretendiendo fundamentar la misma en su cuidado de los niños y de otras personas del núcleo familiar”*³⁴.

Estas suposiciones constituyen un obstáculo para las mujeres que pretenden ingresar al mercado de trabajo. La OIT realizó estudios referentes al costo de la mano de obra de las mujeres y a la segregación ocupacional con la finalidad de verificar o refutar las afirmaciones mencionadas anteriormente.

Estas investigaciones fueron llevadas a cabo en Uruguay a través de la Comisión Tripartita para la Igualdad de oportunidades y trato en el empleo, financiadas por OIT y dadas a conocer en el año 2001. En cuanto a la población objetivo se toman los asalariados privados de todas las ramas de actividad con cobertura de seguridad social, a excepción del servicio doméstico.

La investigación arrojó los siguientes resultados: el costo de emplear mano de obra femenina corresponde al 0.5% de la remuneración bruta mensual; en 1999 sólo el 5.9% de las mujeres solicitaron licencia por maternidad; las prestaciones relacionadas con la maternidad están a cargo del sistema de seguridad social y no a cargo del empleador; lo que si está a cargo de los empleadores es el derecho a la lactancia y el día de licencia para la realización de los estudios correspondientes para prevenir el cáncer genito mamario y su costo es de 0.22% de la remuneración bruta mensual. En cuanto a la licencia por maternidad se considera que el empresario/a no contrata nueva mano de obra, sino que redistribuye el trabajo entre los empleados existentes. Con respecto al mayor ausentismo de las mujeres respecto a los hombres, no pudo ser corroborado.

³¹ Ibidem.

³² Ibidem.

³³ Aguirre R. et al (2000): Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur. CINTERFOR

³⁴ Extraído de ficha N° 12.

Se concluye en la investigación que el contratar a las mujeres no conlleva altos costos sociales como se sostenía y además que los mismos están a cargo del sistema de seguridad social; por lo cual no se justifica la diferenciación existente en cuanto a los ingresos percibidos por ambos sexos.

Por otra parte, es de considerar que si se pretende poner en marcha a una sociedad activa y a la vez competitiva resulta fundamental reconsiderar el papel que ocupan las mujeres en la economía del país.

El crecimiento del empleo y la competitividad en nuestro país se vería favorecida si se rompieran con los viejos estereotipos de género, con la finalidad de revalorizar el trabajo desempeñado por las mujeres, logrando así una óptima utilización de la mano de obra femenina. De esta forma se contrarrestaría la vulnerabilidad que vive un amplio sector de la sociedad, obteniendo *“mayores niveles de igualdad, seguridad y desarrollo profesional, mejorar la calidad de vida de las familias contribuyendo a la superación de la pobreza y al desarrollo económico y social del país”*. (SANTESTEVAN: 2004:32)

III.1.4 Hipótesis

Antes de plantear las hipótesis pertinentes es de destacar que la validez del estudio se refiere particularmente a la ciudad de Treinta y Tres, siendo allí donde se realizaron las entrevistas a los informantes calificados en referencia al tema tratado.

No obstante, es a partir del marco teórico desarrollado que surgen las siguientes hipótesis.

- 1) *Cuanto mayor es el desconocimiento de las personas referente a la existencia y contenido de mecanismos legales y normativos en materia laboral que protejan los derechos de los trabajadores, mayor es la probabilidad de vivir situaciones discriminatorias y asumirlas como “naturales”.*
- 2) *Las conquistas obtenidas por las mujeres en el mercado laboral en lo que respecta a mecanismos legales y normativos que protejan los derechos de las trabajadoras como sujetas de esos derechos no conlleva aún en la actualidad a la equidad entre los sexos.*

IV. CUARTO CAPÍTULO

IV.1. ANÁLISIS

El análisis que se desarrolla a continuación está basado en los discursos de los entrevistados consignados en los registros de las entrevistas. Dicho análisis es un reflejo de la percepción que tienen estos informantes calificados en referencia al tema de la **Igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en el Mercado Laboral**. A través de sus opiniones es posible tener una visión de cómo es abordado dicho tema en el mercado laboral local de la ciudad de Treinta y Tres.

Se realiza un análisis comparativo y se rescatan una serie de fragmentos los que comparten ideas relacionadas con los términos de las hipótesis; identificando así núcleos de sentido. Además de comparar los contenidos de los discursos se analizan las similitudes y diferencias con las hipótesis planteadas. También se tendrán presentes los ítems seleccionados de la Ley para ver si se producen transformaciones en la calidad del empleo y en las relaciones laborales según lo establecido por los informantes calificados, como lo plantea el objetivo general de este trabajo.

Los entrevistados aluden en sus discursos que se han suscitado cambios y transformaciones en el mercado laboral y que los mismos se deben a una serie de factores pero no exclusivamente a la promulgación de la ley abordada en este trabajo.

En cuanto a las relaciones laborales unos argumentan que ambos sexos son tratados por igual, pero otros dicen que la discriminación en dicho ámbito es la forma que tienen los hombres de denigrar a las mujeres porque se sienten “amenazados” por la diversidad de roles que en forma simultánea desempeñan las mismas (esposas, amas de casa, madres y trabajadoras).

Lo que queda manifiesto en el párrafo anterior es que los hombres ven que las mujeres están cada día más y mejores calificadas para competir en igualdad de condiciones por un puesto de trabajo, sin dejar de lado los roles impuestos socialmente.

También hay quienes sostienen que los avances que se han propiciado en el mercado laboral son pocos. Consideran que *“cuando las mujeres empiezan a ganar terreno, por ejemplo subiendo de escalafones y los hombres abandonan esos espacios, consecuentemente bajan los salarios”*. Dice una de las entrevistadas, *“las mujeres siempre hemos sido como los cangrejos, unos pasos hacia delante y unos pasos hacia atrás”*.

Lo que se plantea en este discurso es que cuando las mujeres logran llegar a puestos que generalmente eran ocupados por los hombres, aquellos se desvalorizan, por ejemplo a través de la reducción de salarios.

En el transcurso del análisis se identificaron núcleos de sentido centrados en los siguientes conceptos: **derechos, discriminación y equidad**.

Teniendo presente los **derechos**, los entrevistados afirman que la mayor parte de los individuos desconocen sus derechos en materia laboral, incrementándose a su vez este desconocimiento si se hace referencia a la ley 16045 en la que se pone especial énfasis en esta instancia.

En concordancia con lo planteado en la primer hipótesis, los informantes dicen que quizás dicho desconocimiento sea el motivo por el cual las personas naturalizan las situaciones de discriminación.

Por otra parte, sostienen que la ley 16045 no le es ajena a los abogados, pero no es manejada con asiduidad por estos actores y prácticamente ha sido inaplicada. Esto coincide con lo expresado por Márquez en el artículo donde analiza el Decreto 37/997 de 5/2/97.

La propuesta de los entrevistados es que haya más información acerca de la existencia de mecanismos legales que amparan a los trabajadores para lograr concientizar a las personas en lo que en materia de derechos se refiere. Ya que quienes conocen las leyes son aquellas personas que las manejan cotidianamente (abogados) o quienes forman parte de grupos, organizaciones o instituciones que abordan la temática de los derechos de los individuos.

Los informantes calificados entrevistados opinan que el desconocimiento tiene su raíz en que no se fomenta en los seres humanos desde chicos que existen derechos y que existe un derecho de ciudadanía que no es el de ejercer el voto cada cinco años, sino el ejercicio real de nuestros derechos y nuestros deberes. Además, quienes estén informados van a tener herramientas en que asirse para hacer valer sus derechos en comparación con quienes los desconozcan.

Otro de los conceptos identificados es la **discriminación**. Haciendo referencia a la misma, cabe señalar que la mayoría de los entrevistados lo utilizan como central en sus discursos.

En las entrevistas surge que hay muchas personas que afirman no ser discriminadas en sus puestos de trabajo y cuando se dialoga con ellos es posible comprobar que si son víctimas de actos discriminatorios. Quizás esta situación tenga relación con lo que se plantea en la primer hipótesis de esta tesis.

Uno de los ejemplos expuestos es que a veces a la hora de contratar mano de obra femenina no toman en cuenta su nivel de instrucción. La escasez de trabajo lleva a que las mismas acepten trabajos inferiores en referencia a sus años de estudio. Sería significativo investigar si sucede lo mismo con el sexo opuesto.

El nivel de instrucción es un aspecto al cual los entrevistados le atribuyen importancia. Ellos consideran que hoy día el **nivel** alcanzado por las mujeres juega un papel preponderante a la hora de revertir situaciones de discriminación y obtener la equidad entre los sexos. Las mujeres cuentan con mayor capacitación que los hombres, sin embargo, muchas veces su salario es inferior.

Otro ejemplo al cual hace referencia una de las entrevistadas es que las cajas de un Supermercado de la ciudad pasan diez horas sentadas y los patrones le niegan el derecho de la media hora de descanso que les pertenece por ley.

En ambos ejemplos, las trabajadoras no reclaman lo que les corresponde por temor a perder su trabajo. Es así, que se aceptan situaciones donde hay claramente discriminación por necesidad de una remuneración y porque si reclaman se arriesgan a perder la fuente laboral y son concientes que detrás de ellas hay muchos esperando una oportunidad.

La necesidad lleva a aceptar en muchas oportunidades trabajos precarios, mal remunerados, y en donde los derechos de los trabajadores pasan desapercibidos por los empleadores. Esto es consecuencia de que la oferta de mano de obra supera en gran medida a la demanda de puestos de trabajo.

En palabras de uno de los entrevistados: *"(...) mujeres, hombres son explotados, por no conocer los derechos que tienen, son violentados por algunos patrones (...)".* Frente a ello cabe decir que la interacción entre trabajadores y capitalistas es una relación de poder. El obrero se encuentra subordinado a las órdenes del capitalista y por temor a perder su fuente de ingresos acepta situaciones y condiciones de trabajo muchas veces injustas y con rasgos discriminatorios.

A su vez consideran que *"(...) el que tiene el capital tiene otras libertades hacia el obrero (...); aspectos legales o herramientas que utilizan los que tienen el capital para explotar al obrero"*. El trabajo dice Marx (1984) es actividad lucrativa y al salario lo determina la constante lucha entre el capitalista y el obrero, donde obviamente triunfa el capitalista ya que puede vivir más tiempo sin el obrero que éste sin el capitalista.

Según lo hasta ahora esbozado por los informantes calificados, el vivir situaciones de discriminación como naturales se debe al desconocimiento de la existencia de leyes que amparan a los individuos en materia legal, al desconocimiento de los derechos ciudadanos y por una necesidad económica.

Podría decirse que lo que se esta planteando es si las mujeres son explotadas por razones de clase o por razones de género.

Si se supone que es por razones de clase sería oportuno analizar como se manifiesta dicho fenómeno si a su vez se tiene presente el sexo.

Estas cuestiones aportan una serie de incertidumbres que llevan a dejar abiertas puertas para posibles temas a abordar, como puede ser el indagar si estos hechos son concomitantes.

Otro aspecto de la discriminación que surge en las entrevistas y al cual la mayoría hace referencia es que no hay a igual trabajo igual remuneración. En palabras de una de las entrevistadas *"cuando estamos insertas en cualquier ámbito laboral por la misma tarea percibimos hasta un 40 ó 50 % menos que los varones y no recibimos beneficios complementarios, como por ejemplo, viáticos por tareas extras porque*

sobreentienden que el ser mujer es igual a ser madre y no tener tiempo disponible". Los datos estadísticos son más duros y este porcentaje es un poco más alto.

Surge también el tema de la segregación ocupacional ya que sostienen que el sexo femenino ocupa generalmente puestos administrativos y encuentran por su parte dificultad para acceder a cargos ejecutivos. Argumentan que las mujeres muchas veces no son aceptadas en cargos de liderazgo por sus compañeros de trabajo del sexo opuesto, porque éstos consideran que las mismas son más sensibles, dudando de su firmeza a la hora de tomar decisiones.

Una de las entrevistadas plantea que se da generalmente que *"el hombre toma las decisiones trascendentales para la firma y las mujeres acatan órdenes (...) "*. Estas palabras denotan que persiste la diferenciación genérica, la subordinación de un sexo sobre otro. Es posible afirmar que las relaciones de género implican relaciones de dominación-subordinación. Pero hay que reconocer que en la actualidad hay un número importante de mujeres en puestos de toma de decisión.

Muchas veces los empleadores prefieren contratar personal masculino porque dicen que el contratar mujeres les origina pérdidas y gastos extras debido a temas como el embarazo, lactancia materna, entre otros. Afirmación ésta que dista de la realidad ya que la OIT realizó estudios que demuestran que el contratar mujeres no implica mayor gasto social.

Estas suposiciones constituyen un obstáculo para las mujeres que pretenden ingresar al mercado de trabajo y brindan una explicación a lo planteado en la segunda hipótesis. Además, confirman que persiste la discriminación en el mercado laboral y que en el siglo XXI, no ha sido posible contrarrestar los estereotipos imperantes en la sociedad, en referencia a los roles que desempeñan cada uno de los sexos.

Por otra parte, la doble jornada laboral de las mujeres es otro rasgo de la discriminación que se hace presente en el discurso de los informantes calificados. Éstos consideran que las mujeres a pesar de ir conquistando nuevos espacios en el mercado de trabajo, siguen siendo las responsables del cuidado de la casa, hijos y personas mayores.

A su vez afirman que como consecuencia de esa doble jornada laboral, se les dificulta una activa participación en los grupos existentes en la sociedad que tratan de reivindicar sus derechos. Es así, que se forman **grupos débiles** por la falta de involucramiento de las mismas debido a la escasez de tiempo para su realización personal.

Alegan que para potenciar estos grupos resulta necesaria más información y comunicación de la existencia y objetivos de los mismos, así como generar nuevos espacios y formas de participación para las mujeres que las estimulen a luchar por sus derechos.

A su vez, dicen que el factor económico constituye un obstáculo para la creación de estos nuevos espacios. La escasez de medios económicos les impide realizar actividades diferentes a las que cotidianamente hacen, como son las charlas referentes a diversos temas que tienen que ver con el rol de la mujer en la sociedad.

"(...) *ah temas de mujeres no (...)*" Esta frase fue expresada por un grupo de mujeres edilas pertenecientes a la Junta Departamental de Treinta y Tres en una de las sesiones. Frente a ella cabe preguntarse: *¿Qué mensaje transmiten estas palabras?*

Según lo planteado hasta el momento por los entrevistados, la diferenciación salarial, la segregación ocupacional, el desconocimiento de documentos legales que amparan a los trabajadores en materia laboral, la doble jornada laboral de las mujeres, son factores que ayudan a comprender la persistencia de discriminación en el ámbito laboral. Los que a su vez brindan una explicación a lo que se afirma en la segunda hipótesis

Antes de exponer el tercer concepto identificado se considera pertinente transcribir una frase expresada por uno de los entrevistados la cual es atípica en relación al discurso de los demás y eso la hace atractiva.

"el ingreso de las mujeres al mercado laboral se produce como consecuencia de las transformaciones producidas en la familia", indicando específicamente el incremento de la jefatura femenina en los hogares.

Lo interesante es que establece una relación de causalidad lineal en hechos concomitantes. Nada indica que esa relación es así, también podría decirse lo contrario: que por la participación en el mercado laboral se producen las transformaciones en los arreglos familiares. En realidad en este tema, como en la mayoría, las relaciones son mucho más complejas y sobre todo no son lineales. Ninguna de las dos afirmaciones es más válida que la otra.

El tercer concepto identificado es el de **equidad**. En concordancia con la segunda hipótesis la mayoría de los entrevistados consideran que a pesar de los avances que se han propiciado en materia laboral, no es posible hablar de la equidad de género.

En algunas entrevistas se produce cierta contradicción porque hay informantes que a la vez que aseguran que existe equidad en el mercado laboral, consideran que quedan aspectos por resolver en pos de la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos. Estas palabras indican que la discriminación se encuentra latente en la sociedad.

La mayor parte de los informantes expresan que el nivel de instrucción tiene un papel preponderante a la hora de revertir situaciones de discriminación y obtener la equidad.

Los entrevistados consideran que es fundamental revertir las situaciones de discriminación y sugieren que es importante conquistar diferentes espacios a nivel laboral y brindar al sexo femenino nuevas y mejores oportunidades. Para que ello se concrete estiman necesario un mayor involucramiento y concientización de las mujeres en primera instancia, así como también de la sociedad.

Otros proponen como viable, el tratamiento del tema género y discriminación desde la educación primaria. La finalidad es que en un futuro esta situación cambie y los individuos tomen conciencia de la importancia de la equidad en una sociedad.

Crean además, que los medios de comunicación cumplen un rol sustancial en esta consigna a través de la difusión de información en relación al tema tratado.

La conquista de nuevos espacios les abre caminos a las mujeres y les da la posibilidad de demostrar su competencia en diferentes ámbitos laborales. Aunque es claro que a pesar de los importantes logros obtenidos en pos de reivindicar sus derechos, se está ante un proceso lento porque aún cuesta llegar por ejemplo a puestos de toma de decisión.

IV.2. CONCLUSIONES

Teniendo presente lo expresado por los entrevistados, es posible afirmar que se han producido transformaciones en las relaciones laborales y en la calidad de los empleos, aunque dichos cambios no garantizan la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en el mercado laboral como lo promueve la ley 16045.

La discriminación en este ámbito es un correlato de la discriminación en la sociedad. La discriminación de género es solo una de las formas de discriminación que se construyen socialmente y que se transmiten culturalmente. No obstante, el comportamiento de hombres y mujeres es un reflejo de pautas sociales internalizadas.

El ingreso de las mujeres al mercado de trabajo conlleva romper con los estereotipos de género que se adjudican socialmente y reivindicar sus derechos como ciudadanas como parte sustancial en el desarrollo del país. Pero su ingreso no ha significado la igualdad en las condiciones de acceso y permanencia en dicho ámbito.

A pesar de la existencia hoy día de mecanismos legales y normativos, que tanto implícita como explícitamente se refieren al principio de igualdad y no discriminación por razones de sexo, las mujeres se encuentran en desventaja en lo que al pleno ejercicio de sus derechos se refiere.

La investigación documental y el análisis de las entrevistas llevó a concluir que las leyes son escasamente conocidas por la población. Este desconocimiento de leyes y proyectos que salvaguardan en materia legal los derechos de los trabajadores en general y en particular a las mujeres, se debe a la forma en que las mismas se dan a conocer, la cual no es accesible para la población en general.

El conocimiento es una herramienta que hay que potenciar porque contribuye a evitar situaciones de discriminación. Aunque la **necesidad** de llevar un **sustento económico** a los hogares y la **escasez de fuentes de trabajo** también son causas relevantes que llevan a aceptar esas situaciones, así como también, el aceptar empleos poco remunerados y con escasos beneficios sociales.

Por ende, es importante que las personas conozcan que existen leyes en materia laboral que las amparan y con las cuales pueden hacer cumplir sus derechos. Para ello resulta sustancial la difusión de las mismas.

Además de lo antes mencionado, la persistencia de la inequidad esta consustanciada según la información brindada por los entrevistados, por la idea imperante en la sociedad de la inexistencia de discriminación; el rechazo de algunas mujeres en tratar la temática de la desigualdad de género y el debilitamiento de los grupos organizados que existen a nivel local.

La **desigualdad de género** en el mercado laboral se manifiesta de diferentes formas. Una de ellas es la **diferenciación salarial**, donde el ingreso promedio de las mujeres corresponde al 70%³⁵ del promedio que perciben los hombres.

Otras de las formas visibles de la desigualdad está marcada por la **doble jornada laboral de las mujeres**; ya que es de destacar que a pesar de los avances producidos, y los cambios culturales operados, el sexo femenino continúa asumiendo las responsabilidades familiares, cumpliendo una doble jornada laboral, muchas veces no reconocida.

Por otra parte, la discriminación laboral también dice presente a través de la **segregación ocupacional**, lo que lleva a una reducción de las opciones ocupacionales de las mismas a aquellas consideradas como culturalmente aptas para ellas.

Es de destacar también, los **obstáculos** que se les presentan a las mujeres cuando intentan **ingresar al mercado laboral**, argumentando por ejemplo, que su contratación implica mayores gastos sociales que si se contrata personal masculino, afirmación ésta que dista de la realidad.

Es por lo antes mencionado que no es posible hablar ni mucho menos garantizar una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aplicada al mundo del trabajo.

Y también porque la idea de género que la cultura brinda y que se maneja socialmente es la de que existen características sexuales en el cuerpo capaces de definir lo que implica ser femenino o masculino. Si se nace con determinadas características en el cuerpo vamos a tener ciertas actitudes y a vivir y a pensar de una manera y no de otra.

Ser hombre o ser mujer es una característica que se le atribuye al cuerpo. Esta concepción social de los roles de cada uno de los sexos, trasciende la esfera de lo privado (familia) y se manifiesta también en la esfera pública. Haciendo referencia a este trabajo esa diferenciación se proyecta en el mercado laboral, por ejemplo a través de la segregación ocupacional.

Considero que la familia, la educación, las instituciones públicas y los medios de comunicación juegan un papel fundamental en el cambio de las actitudes, en la eliminación de prejuicios y en la valoración de los roles que hombres y mujeres desempeñan en cada uno de los espacios sociales.

Si no se propician cambios a nivel cultural cuya finalidad sea modificar patrones de conducta discriminatorios en la sociedad no se podrá hablar de la igualdad en el empleo, ni en las demás esferas de la sociedad.

El crecimiento del empleo y la competitividad de nuestro país se vería favorecida si se rompieran con los viejos estereotipos de género, revalorizando el

³⁵ Dato extraído del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo. Propuesta para la Acción. Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo. Setiembre, 2004.

trabajo desempeñado por las mujeres y logrando una óptima utilización de la mano de obra femenina. De esta forma se contrarrestaría la vulnerabilidad que vive un amplio sector de la sociedad, obteniendo *"mayores niveles de igualdad, seguridad y desarrollo profesional, mejorar la calidad de vida de las familias contribuyendo a la superación de la pobreza y al desarrollo económico y social del país"*. (SANTESTEVAN:2004:32)

V. QUINTO CAPÍTULO

V.1. BIBLIOGRAFÍA

1. Aguirre, R “(et al)” (2001): Trabajo, género y ciudadanía en los Países del Cono Sur. Cinterfor. Montevideo. Pp. 49-111; 165-179; 199-251; 291-331; 341-383.
2. Barbieri, T “(et al)” (1991): Público y Privado o por donde se mueven las mujeres. GRECMU, CDMUJER. Uruguay.
3. Bonino, M (1996): Dimensiones, variables e instrumentos para la evaluación de proyectos de desarrollo con perspectiva de género. Uruguay.
4. Bruera, S “(et al)” (2002): Ni más ni menos. Una propuesta para avanzar, potenciar, integrar. Aportes para su aplicación a nivel local. Plan de igualdad de oportunidades y derechos. Comisión de equidad de género - Comisión de la Mujer. Pp. 9-10; 18; 22; 24.
5. Díez de Medina, R (2001): Jóvenes y empleo en los noventa. OIT, CINTERFOR. Montevideo.
6. Eco, U (1977): Cómo se hace una Tesis. Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura. España. Editorial Gedisa.
7. Ley 16045, (1989): Prohibese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector.
8. López, E “(et al)” (s/d): Derecho Público I. materiales para el curso; Fundación de Cultura Universitaria. Impresora Plural SRL.
9. Marx, K (1984): Manuscritos: Economía y Filosofía. Traducción, introducción y notas de Francisco Llorente. El libro de bolsillo. Alianza Editorial Madrid. Undécima edición.
10. Moser, C (s/d): La planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género. Pp. 57-82
11. Obando, C “(et al)” (1991): Metodología de trabajo con mujeres. Ecuador. UNICEF.
12. OIT, (2000): Género, un pacto entre iguales. s/d. pp. 18-21; 28-29; 40-41; 44-45; 52-53; 98-100.
13. Pérez, M (s/d): Ficha Nº12. Conceptualización del Derecho Social. Derecho Laboral y Derecho Colectivo al Trabajo. Uruguay.
14. Pérez, M (s/d): Ficha Nº13. conceptualización del Derecho Social. Derecho Laboral y Derecho Colectivo al Trabajo. Uruguay.
15. Pérez, M (s/d): Ficha Nº 14. Conceptualización del Derecho Social. Derecho Laboral y Seguridad Social. Uruguay.
16. Santestevan, A “(et al)” (2004): Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo. Propuesta para la acción. Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.
17. Sarachu, G (1998): Fragmentaciones en el Mundo del Trabajo y sus Impactos en los Colectivos de Trabajadores: experiencias en el sindicalismo uruguayo. UFRJ/ESS.
18. Valenzuela, M “(et al)” (2000): ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile. OIT. Capítulos: I, II, III y IV.
19. Valles, M (s/d): Técnicas cualitativas de Investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Editorial Síntesis.