

La mujer y el trabajo industrial. ¿"Ha desaparecido la discriminación"?

Madeleine Richer

Profesora titular, Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa. L.U.Z. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Telf. (061) 481370. Apartado Postal 526. Maracaibo-Venezuela.

Resumen

Este artículo presenta una reflexión sobre la discriminación sexual del trabajo a partir de los datos de una investigación realizada sobre la industria de alimentos en la ciudad de Maracaibo. Los resultados de esta investigación ponen de manifiesto que existe una marcada discriminación, basada en estereotipos sexuales, que

concentra a las mujeres en ciertos empleos definidos como femeninos, que poseen en común ciertas características. El abanico de empleos que se ofrecen a la mujer en esta industria es mucho más reducido que el que se ofrece al hombre, y sus niveles de remuneración son también inferiores.

Palabras claves: Mujer, Trabajo, Industria de alimentos, Discriminación.

Women and industrial work. ¿Has discrimination desapareared?

Abstract

This paper presents a reflexion about the results of a research on the employment and working conditions of women in the food industry in Maracaibo. This reseach demonstrates

that there is a marked sexual discrimination that is based on sexual stereotypes, and that concentrates women workers in a few jobs defined as feminine, that have in common a few

characteristics. The range of jobs that are available to women in that industry is much more reduced than the

range of jobs available to male workers, and the levels of salaries of women are also inferior.

Key words: Woman, Work, Industry, Food Industry, Sexual Discrimination.

El incremento que se ha venido produciendo en la tasa de participación de la fuerza de trabajo femenina y en el número de mujeres profesionales y técnicos ha estado ocultando, en Venezuela como en otros países, la importancia de la segregación según el sexo en el mercado de trabajo. A pesar de que el 56.45% de los profesionales y técnicos ocupados son mujeres (ver cuadro 1), existe todavía una distribución muy desigual de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, y las mujeres como grupo reciben ingresos inferiores a los hombres. Así, en 1989, el 57% de la fuerza de trabajo masculina ganaba más de Bs. 4.000, mensuales (salario mínimo para ese momento), pero sólo el 27% de las trabajadoras superaba este nivel de remuneración¹. Otro indicador de desigual distribución de hombres y mujeres en el mercado de trabajo es el hecho de que sólo el 17,8% de los gerentes, administradores y funcionarios directivos, en general, son mujeres (ver cuadro 1).

En varios de los grandes sectores de ocupación, la composición por sexo de la fuerza de trabajo varía considerablemente entre los diferentes subsectores, como se puede observar en el cuadro 2. Hay una importante diferencia, por ejemplo, entre textiles y prendas de vestir, y entre alimentos y bebidas, en cuanto al porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo. Se trata de industrias con grados de automatización desiguales, y el porcentaje de mujeres es superior en las industrias menos automatizadas, donde existe más trabajo manual, es decir, en la fabricación de prendas de vestir y en la industria de alimentos.

Varios autores, desde el estudio pionero de la francesa Madeleine Guilbert (Guilbert, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, 1966.) han señalado que una de las características más resaltantes de los empleos femeninos es que son menos calificados, tanto en el sector terciario como en el sector secundario. Por ejemplo, en los servicios médicos y odontológicos,

1 OCEI, **Indicadores de la Fuerza de Trabajo**, segundo semestre 1989. No disponemos de datos más recientes: en las ediciones posteriores de la misma publicación no aparece la información sobre los ingresos de los trabajadores sino sobre los ingresos de los hogares, y no aparecen discriminados por sexo.

Cuadro 1

Proporción de mujeres en 7 categorías ocupacionales
no agrícolas (segundo semestre 1993)

Categorías ocupacionales	Ocupados	% de Mujeres
Profesionales, técnicos	908.757	54.7%
Gerentes, administradores, funcionarios, directivos	235.155	17.8%
Empleados de oficina	763.049	57.3%
Vendedores	1.217.439	35.6%
Conductores de medios de transporte, comunicaciones y afines	522.536	2.4%
Artesanos, operarios en fábricas	1.638.545	13.7%
Trabajadores de servicios, deportes y diversiones	967.051	56.4%

Fuente: OCEI, **Indicadores de la fuerza de Trabajo, segundo semestre 1993.**

Cuadro 2

Proporción de mujeres en algunos sectores de actividad
no agrícola (segundo semestre 1993)

Sector de Ocupación	Total ocupados	% de Mujeres
Ind. manufacturera	1.154.313	27.6
alimentos	184.927	25.2
bebidas	33.695	12.4
textiles	47.052	31.3
prendas de vestir	135.941	82.3
calzado	38.017	36.5
ind. metal mecánica	266.226	10.0
comercio, rest. hoteles	1.671.630	37.0
servicios	2.022.154	52.4
instrucción pública	499.216	68.7
serv. médico-odont.	290.282	69.5
serv. personales y de hogares	636.393	48.2
serv. reparación	278.856	3.8
serv. doméstico	274.452	92.3

existe una mayor concentración de mujeres entre las profesiones y oficios menos calificados, mientras son menos numerosas en las actividades más prestigiosas como la cirugía. En la educación, las mujeres son más numerosas en los primeros niveles de la enseñanza que a nivel universitario.

En el sector secundario, las mujeres se ubican sobre todo entre los obreros no calificados, mientras los hombres se distribuyen entre los cargos de ingeniero, técnico y obrero calificado. Estas diferencias pueden atribuirse a diferencias de aptitudes entre ambos sexos: el proceso de socialización lleva a las mujeres a invertir menos en su formación profesional y, en particular, en una capacitación para ejercer oficios tradicionalmente masculinos. Sin embargo, sin negar la influencia de las diferencias en las aptitudes, producto en gran parte del proceso de socialización, partimos de la hipótesis de la existencia de otro factor importante de la distribución diferente de hombres y mujeres en el mercado de trabajo: la discriminación por parte de los empleadores en la selección de trabajadores de uno u otro sexo para ocupar los diferentes puestos de trabajo.

Se intentó comprobar esta hipótesis estudiando el empleo obrero en un sector de la industria manufacturera, la industria de alimentos. En esta industria, las mujeres constituyen el 25.2% de la fuerza de trabajo a nivel nacional. Es una industria muy heterogénea desde el punto de vista del tamaño de las empresas y de la tecnología utilizada; coexisten grandes em-

presas automatizadas con empresas pequeñas que tienen un importante componente de trabajo manual.

Empleos para hombres y empleos para mujeres

El porcentaje de mujeres entre los obreros varía mucho según el tipo de empresa. En un extremo existen empresas que no emplean mujeres en ningún cargo. En general son las empresas de tecnología más automatizada. En estas empresas los sueldos suelen ser más altos. Esto se puede observar en la industria de bebidas: es más automatizada, y el porcentaje de mujeres es sólo de 12.4%; se trata sobre todo de personal de oficina. En la industria de alimentos, varias fábricas de quesos, pasteurizadoras de leche, procesadoras de café, tienen como política contratar sólo personal de sexo masculino a nivel obrero. En el otro extremo, existen empresas donde más del 90% de los trabajadores son mujeres, cuando el proceso de producción es manual, como en la industria procesadora de pescado y mariscos.

En las diferentes empresas, existen muy pocos puestos de trabajo mixtos, es decir, que puedan ser asignados indiferentemente a un hombre o una mujer. Prácticamente todos los puestos de trabajo son o para hombres o para mujeres. Los puestos de trabajo para mujeres son poco numerosos si se comparan con la variedad de los empleos que pueden desempeñar los hombres. Los puestos de trabajo femeninos tienen ciertas características comunes en todas las ramas:

1) Una menor intensidad del esfuerzo físico.

Se trata de uno de los principales criterios para asignar un trabajo a un hombre o a una mujer. La mujer se considera como muy débil físicamente, incapaz del menor esfuerzo muscular.

2) Un menor grado de dificultad y de complejidad.

Los puestos de trabajo femeninos comprenden en general un número menor de operaciones. Son trabajos repetitivos, con secuencias de movimientos muy cortas, caracterizados por la monotonía y la rapidez. Las tareas femeninas se limitan a trabajos de ejecución. Las operaciones de preparación del trabajo (montaje y arreglo de las máquinas) nunca se confía a las mujeres. Incluso en una industria como la del procesamiento de mariscos, donde la casi totalidad del personal es femenino, la tarea de ajustar el reloj de las calderas es confiada a un hombre, pues se considera como un trabajo demasiado difícil para ser ejecutado por una mujer.

Al ser considerados como no calificados, los puestos de trabajo femeninos tienen un bajo nivel de remuneración: todas las mujeres ganan el salario mínimo legal, mientras la mayoría de los trabajadores masculinos, luego de algún tiempo en la empresa, ascienden a otros cargos más calificados y mejor remunerados.

3) Su carácter repetitivo es más marcado.

Este carácter está ligado a las dos características anteriores. Entre los obreros no calificados entrevistados,

la casi totalidad de las obreras declararon repetir siempre una misma serie de gestos u operaciones.

4) Son predominantemente tareas manuales.

Existe una fuerte identificación del trabajo femenino con el trabajo manual. Se trata, al parecer, de una de las características más claras del trabajo femenino. En la mayoría de las empresas, para operar máquinas sólo se emplean hombres, sobre todo si se trata de máquinas automáticas; en varios casos, la adquisición de máquinas automáticas ha significado el despido de las mujeres que antes hacían el trabajo manualmente u operaban las antiguas máquinas. Es así como una procesadora de café, donde antes trabajaba una mayoría de mujeres, cuando el empaque se hacía manualmente, conservó sólo una obrera, para realizar la limpieza, a partir del momento en que se adquirieron máquinas automáticas para el empaque del café. Ninguna de las obreras fue entrenada para operar estas máquinas, y la empresa contrató personal masculino, con el argumento de que eran máquinas demasiado complejas para ser operadas por mujeres. Los obreros contratados en su mayoría no tenían experiencia en el manejo de estas máquinas, y recibieron su entrenamiento en la fábrica.

En varias otras empresas (de productos lácteos, galletas, pastas, caramelos) se produjo una reducción de la proporción de mujeres en el personal obrero con la introducción de máquinas automáticas.

5) Existe una mayor exigencia de rapidez.

La destreza manual, la capacidad de las mujeres para realizar rápidamente ciertas operaciones es muy superior a la de los hombres, según varios empleadores. Es por esta razón que prefieren emplear mujeres para los trabajos manuales repetitivos. Pero, esta mayor habilidad no es reconocida como una calificación del trabajo, sino como un atributo natural de la mujer. Por lo tanto, no merece una remuneración adicional.

6) Son puestos de trabajo más sedentarios.

Todos los puestos de trabajo femeninos son sedentarios: empacar pastas, galletas, conservas, condimentos; eviscerar y empacar pollos, pelar camarones, sacar la carne del cangrejo, pelar frutas, etc. Sentadas o paradas, las mujeres no pueden desplazarse; son excluidas de los trabajos que exigen desplazamientos en los talleres. Generalmente, los productos a empacar son transportados por hombres hasta los lugares de trabajo de las mujeres.

7) Pocas responsabilidades.

Los equipos costosos son confiados a trabajadores masculinos. Ellos tienen también la responsabilidad de la materia prima y de los productos terminados.

8) Perspectivas de promoción inexistentes.

Otra característica de los puestos de trabajo femeninos es su carácter terminal. En las empresas estudiadas, no existe para las mujeres obre-

ras ninguna posibilidad de aprendizaje o de ascenso. En este aspecto, la situación de los trabajadores masculinos es diferente: para ellos, el aprendizaje en la fábrica constituye el mecanismo principal mediante el cual mejoran su conocimiento del proceso productivo, su calificación, su sueldo y sus condiciones de trabajo en el tiempo. Se encontraron varios jefes de producción, maestros confiteros, encargados de la fabricación de queso, etc.; que habían ingresado a la empresa como obreros no calificados y que habían ascendido progresivamente a cargos de mayor calificación. En el caso de las obreras, pueden pasar veinte años o más en una empresa, y siguen ocupando el mismo puesto de trabajo; su salario sigue siendo el salario mínimo fijado por decreto, el mismo de la trabajadora joven recién llegada y sin ninguna experiencia. El único cargo al que pueden aspirar las obreras es el de supervisoras. En general, ellas consideran que no constituye una verdadera promoción, ya que la remuneración de las supervisoras es apenas superior al salario mínimo, y esta pequeña diferencia no compensaría, según varias trabajadoras entrevistadas, las presiones que se deben soportar en este cargo. El supervisor hombre gana más pues supervisa la totalidad del proceso de producción, mientras la mujer sólo supervisa el trabajo de las mujeres.

9) El trabajo a destajo es reservado a las mujeres.

Existe el trabajo a destajo en varias empresas del sector (en todas las empresas procesadoras de pescado y ma-

riscos, y en algunas empresas productoras de confites, donde se empaca a destajo). En todos los casos, el trabajo a destajo es un trabajo únicamente realizado por mujeres. En una encuesta que se hizo a trabajadoras a destajo, la mayoría declaró remuneraciones diarias inferiores al salario mínimo. Sólo las trabajadoras más hábiles, que son una minoría, logran alcanzar o superar ligeramente el nivel del salario mínimo.

En muchos casos, el trabajo a destajo está ligado a una producción irregular, generalmente por problemas en el suministro de materia prima (mariscos, frutas). Las trabajadoras pueden pasar varias horas, días o semanas sin trabajo, tiempo durante el cual no reciben ninguna remuneración.

10) En general las mujeres no realizan trabajo nocturno.

Las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de incrementar su ingreso mediante el sobretiempo o el trabajo nocturno. En la mayoría de las empresas, las mujeres son sistemáticamente excluidas del trabajo nocturno y del sobretiempo. La Ley del Trabajo de 1936 prohibía el trabajo de mujeres y menores entre las siete de la noche y las seis de la mañana. En la nueva Ley Orgánica del Trabajo aprobada en 1991, mediante la presión de los grupos de mujeres se logró la eliminación de esta protección que, más que beneficiar a las mujeres, constituía una fuente de discriminación. Pero la eliminación de la prohibición legal del trabajo nocturno para las mujeres no parece llevar a que las empresas abandonen el criterio del

sexo en la asignación de trabajo nocturno o de sobretiempo. En las entrevistas realizadas con gerentes de varias empresas del sector, se planteó que era preferible reservar el trabajo nocturno al personal masculino, porque las mujeres tienen obligaciones familiares que atender, muchas tienen esposos que no las dejan trabajar de noche, además de los problemas de seguridad personal (su mayor debilidad y vulnerabilidad).

Tres mitos acerca de la mujer como trabajadora

Tres ideas dominan las representaciones de la mujer trabajadora: su debilidad física (el sexo débil), su destreza manual y su exclusión de las condiciones de trabajo dañinas para la salud.

El mito del sexo débil

En primer lugar, las mujeres carecen de fuerza física, y por lo tanto no se les puede pedir ningún esfuerzo físico, incluso no se emplean mujeres cuando el puesto de trabajo exige caminar, subir y bajar escaleras, etc. Es cierto que existen diferencias biológicas entre hombres y mujeres que llevan a una mayor fuerza física de los hombres. Sin embargo, varios estudios comparativos con trabajadores de ambos sexos han demostrado que, en materia de fuerza muscular, existen más diferencias entre individuos de un mismo sexo que entre hombres y mujeres tomados globalmente (MEYER y FLENGHI, 1988; SNOOK y CIRIELLO, 1974; SEGURET, 1983). La capacidad de resistencia a un esfuerzo prolongado depende de la capa-

cidad de los músculos de contraerse muchas veces antes de cansarse. Como los músculos obtienen su energía y oxígeno de la sangre, la resistencia al esfuerzo es directamente proporcional a la eficiencia de los sistemas respiratorio y cardiovascular. En promedio, los hombres tienen un 5% más glóbulos rojos que las mujeres, y una capacidad pulmonar 30% mayor (GERBER, 1974, cit. por MESSING, 1983).

Sin embargo, estas diferencias no son ni innatas, ni inmutables. Pueden ser incrementadas la fuerza muscular y la capacidad cardiovascular y respiratoria mediante el ejercicio. Se sabe ahora que el período crítico en el cual son determinados el número de glóbulos rojos y la capacidad pulmonar se sitúa entre los 8 y 11 años de edad de la persona (MESSING, 1983). Es una edad en la cual, en Venezuela, se observa que los niños tienen una mayor inclinación y, a la vez, mayores oportunidades para la práctica de los deportes. Mientras se organizan equipos de varones para la práctica de los deportes, las niñas son "reinas" o "madrinas" de las competencias deportivas.

El mito de sexo débil tiene como contrapartida el mito del sexo fuerte: al excluir las mujeres de ciertos trabajos, se exigen muchas veces esfuerzos físicos que representan riesgos para la salud de los trabajadores. Según la Encuesta Nacional sobre las condiciones de trabajo, realizada por el Ministerio de Trabajo de Francia en 1984, más de un tercio de los obreros levantan o desplazan manualmente cargas

pesadas, lo que constituye una de las principales causas de accidentes de trabajo. Las lumbalgias causadas por la manipulación de cargas pesadas conllevan pérdidas de 3 a 4 millones de jornadas al año, en Francia (MAIRIAUX, 1988). En lugar de justificar la exclusión de las mujeres de ciertos puestos de trabajo, la necesidad de levantar pesadas cargas debería llevar a la utilización de ayudas mecánicas que disminuyan el esfuerzo muscular requerido.

Estrechamente vinculada a la debilidad física de la mujer está otra creencia, según la cual las mujeres carecen totalmente de aptitudes para la mecánica. En virtud de esta carencia, no tienen acceso a los procesos de aprendizaje que experimentan los trabajadores masculinos: de trabajador no calificado a ayudante de mecánico, y luego a mecánico y a supervisor.

El mito de la mayor destreza de la mujer

Pero lo esencial parece residir en la mayor destreza manual de la mujer. Las mujeres, en las tareas simples, repetitivas, alcanzarían rendimientos superiores a los hombres. Lo confirman todos los estudios y la experiencia acumulada en las empresas. Se emplean mujeres para los puestos de trabajo que exigen habilidad y rapidez. Las características biológicas de la mujer (su mano es más pequeña que la del hombre, en promedio) y de su proceso de socialización, le darían mayor habilidad para realizar trabajos delicados. Sin embargo, este argumento no explica por qué la mayoría

de los relojeros y de los cirujanos son hombres.

En realidad este argumento sirve para reservar a las mujeres los empleos mal remunerados. Apesar de ser una cualidad de la mano de obra femenina en la cual insisten mucho los empleadores - en ciertos puestos de trabajo que exigen rapidez y atención, el rendimiento de la mujer es mucho mayor que el del hombre, según ellos - la destreza no entra en la definición de la calificación de la fuerza de trabajo, puesto que no es remunerada como tal. Sin embargo, los puestos de trabajo que requieren de considerables esfuerzos musculares reciben en muchos casos una remuneración superior al salario mínimo. La fuerza muscular es reconocida por los empleadores como una cualidad de la fuerza de trabajo, no así la destreza manual, que sería una condición natural de la mujer, y no algo que tiene un valor monetario.

El mito de las buenas condiciones de trabajo de la mujer

Desde hace mucho tiempo, la legislación del trabajo contiene cláusulas que protegen a la mujer, junto con el menor, contra condiciones de trabajo demasiado duras: trabajar de noche, en ambientes contaminados, manipular cargas pesadas o sustancias químicas peligrosas, etc. Se le reservan los trabajos más inocuos, más "suaves". Generalmente, se asocian los riesgos laborales al trabajo realizado por los hombres: cargar pesos considerables, soportar altas temperaturas, ruidos excesivos, manipular sustancias peli-

grosas. Las estadísticas generales muestran que las trabajadoras tienen una tasa de accidentes y de enfermedades profesionales inferior a la de los trabajadores hombres. Por ejemplo, según un estudio realizado en los Estados Unidos, sólo el 21% de los accidentes y enfermedades profesionales reportados afectaban a las mujeres, un porcentaje muy inferior a su participación en la fuerza de trabajo (40,6%) (ROOT y DALEY, 1980). En cambio, en el mismo estudio, las mujeres reportaban más problemas de salud ligados al trabajo (dolores de espalda, de cabeza, de articulaciones, problemas digestivos, etc.) que los hombres. Estudios sobre industrias particulares confirman esta diferencia: en la industria de transformación del pescado, las mujeres reportan más problemas de salud que los hombres (MESSING y REVERET, 1983), y en los mataderos de pollos ocurre lo mismo (MERGLER et al., 1987).

No se dispone de estadísticas en esta materia para la industria venezolana de alimentos, pero en entrevistas realizadas con trabajadores de ambos sexos, son mucho más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres las quejas por problemas de salud. Las dolencias mencionadas con mayor frecuencia son los dolores de cabeza, de espalda, de piernas, de manos, los problemas digestivos y respiratorios. Aunque influyan en la salud de las trabajadoras factores externos a su trabajo asalariado, en particular el cansancio y la tensión producidos por las responsabilidades domésticas y familiares, es evidente que las condicio-

nes de trabajo de las mujeres inciden de manera significativa en su estado de salud. Varios estudios de medicina del trabajo demostraron que las características de un gran número de puestos de trabajo femeninos constituyen importantes factores de riesgo para contraer varias enfermedades profesionales.

Por ejemplo, el trabajo sedentario es uno de los principales factores de riesgo en las lumbalgias. Una obrera en un matadero de pollos, que pasa todo el día eviscerando pollos a una velocidad superior a la de sesenta pollos por minuto, obligada a permanecer de pie sin mover sus piernas, está tan expuesta a sufrir dolores de espalda como lo es un estibador (MAIRIAUX, 1988, p. 90). Además, está expuesta a sufrir de varices y de dolores en las articulaciones de las manos que pueden llegar hasta la incapacidad permanente. En los mataderos de pollos, la evisceración es considerada como el puesto de trabajo más duro. Es un puesto de trabajo, exclusivamente femenino debido a que las mujeres serían más rápidas y cuidadosas que los hombres para realizar este trabajo. Se han encontrado varios casos de mujeres que sufren de una patología calificada por ellas de acumulación de líquido en los huesos de la mano; el dolor hace imposible continuar en la evisceración, y en algunos casos han logrado ser cambiadas de puesto de trabajo.

Otro puesto de trabajo exclusivamente femenino, en el cual se producen heridas en las manos, es el procesamiento de camarones. No se utilizan

guantes porque el trabajo es remunerado a destajo y sin guantes se trabaja más rápido. Las escoriaciones son tales que las trabajadoras deben a veces dejar de trabajar por varios días para curarse las manos. En estos casos los días de descanso no son remunerados, pues en el procesamiento de pescado y mariscos las empresas sólo emplean un mínimo de trabajadores fijos (menos del 10% del total), que son los que tienen derecho al seguro social: hombres para operar las máquinas enlatadoras y las calderas, y para despachar el producto, y algunas mujeres, que además de pelar camarones y cangrejos, engrapan cajas y hacen la limpieza. La gran mayoría del personal está constituido por trabajadoras a destajo.

En una fábrica de queso madurado, la única fábrica de queso donde existe personal obrero femenino, se ha observado que son exclusivamente mujeres las trabajadoras que lavan y raspan el queso, trabajo que se realiza con las manos en el agua y en un lugar muy frío, ocasionándoles estas condiciones dolores en las articulaciones de las manos. En otros departamentos de la fábrica, donde las condiciones ambientales y de trabajo son mejores, sólo trabajan hombres.

En otras industrias donde no se observan daños tan evidentes a la salud, los puestos de trabajo de las mujeres se caracterizan todos por ser sedentarios, en su mayor parte en posición parada. Además del trabajo sedentario, las tareas repetitivas, realizadas a altas velocidades, son asociadas a problemas de salud. En su artículo

sobre la patología profesional de los movimientos repetitivos, Sylvie Belle señala que las industrias con alto riesgo para el desarrollo de estas patologías profesionales son la industria del calzado y del vestido, el procesamiento de aves, la fabricación de galletas, la industria eléctrica y electrónica, la fabricación de aparatos electrodomésticos, la informática y el trabajo de oficina, los bancos, el correo y las telecomunicaciones. "Las mujeres son más afectadas que los hombres, y en los sectores mencionados, los puestos que presentan riesgos son esencialmente ocupados por mujeres" (BELLE, 1989, p. 438).

Otra autora menciona el stress, así como la insatisfacción con las condiciones de trabajo, la sub-utilización de las capacidades del trabajador, el no reconocimiento del valor del trabajo realizado, la falta de incentivos para mejorar las condiciones de trabajo y la remuneración como factores de malestar del trabajador (STELLMAN, 1983, p. 126-127). En la industria de alimentos, todos los empleos a los cuales pueden tener acceso las mujeres, a nivel obrero, son empleos no calificados, poco valorados, monótonos, situados en el nivel más bajo de la escala salarial y sin posibilidades de aprendizaje y de ascenso.

La maternidad y el trabajo de la mujer

En varias industrias, existe una preferencia de los empleadores por las trabajadoras jóvenes, solteras y sin hijos. Es el caso por ejemplo de la mayoría de las empresas multinacio-

nales instaladas en los países en desarrollo, donde el 85% de las trabajadoras tienen menos de 25 años (CNUET/OIT, 1986). En la industria de alimentos de Maracaibo, al contrario, el 60% de las trabajadoras tienen más de 25 años, y el 63% tienen hijos. De las que tienen hijos, el 64% son madres sin pareja; solteras, separadas, divorciadas o viudas.

En varias empresas, la maternidad de la mujer, con las responsabilidades que ella significa durante muchos años, es el argumento que justifica la exclusión de las mujeres del personal de producción. Los empleadores quieren evitar los problemas de ausentismo ligados a la maternidad.

Pero en otras empresas, la maternidad se convierte en un factor de cumplimiento, de puntualidad y de estabilidad del personal. Varios empleadores afirmaron que la maternidad no es un problema; las mujeres que tienen hijos faltarían poco, incluso menos que los hombres. Algunos empleadores señalan un factor importante del bajo nivel de ausentismo de las trabajadoras; por sus responsabilidades como madre, y por la poca disponibilidad de empleos fijos para mujeres, las trabajadoras se aferran a sus puestos de trabajo, aunque las condiciones de trabajo sean duras y las remuneraciones bajas. El ausentismo y la rotación de personal serían menores en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres, y menores en el caso de mujeres madres que en el caso de muchachas solteras, en los empleos poco calificados y de bajos salarios. El hombre es menos estable que la mujer

en los empleos de bajos salarios por razones relacionadas con el mercado de trabajo (mayores oportunidades que la mujer de encontrar otro empleo mejor remunerado), y con los roles de sexo en la familia (el hombre no asume el mismo compromiso que la mujer respecto de sus hijos).

Los Sindicatos y la discriminación de la mujer

En la industria de alimentos, existe una alta tasa de sindicalización. La casi totalidad de los trabajadores de las empresas medianas y grandes están sindicalizados. Existen varios sindicatos en la industria de alimentos, con una gran anarquía en la estructura sindical: trabajadores de una misma industria son miembros de sindicatos diferentes, como en el caso de la industria procesadora de pescado y mariscos, y de la industria láctea; existen sindicatos que agrupan trabajadores de industrias muy diversas, como por ejemplo el sindicato de industria y comercio, que agrupa unos tres mil trabajadores de industrias eléctricas, metalmecánicas, mataderos de pollos, fábricas de embutidos, de artículos plásticos, etc. La falta de democracia interna y la partidización de la dirigencia sindical que ha sido señalada por varios autores (FEBRES, 1984; VALECILLOS, 1986), se verifica también en estos sindicatos.

Se entrevistó a los dirigentes de todos los sindicatos existentes en la industria de alimentos. La participación de la mujer es muy minoritaria entre ellos. En realidad, se observó que a pesar de estar incluidas algunas

mujeres en las juntas directivas de ciertos sindicatos, en los sectores donde el porcentaje de la mano de obra femenina es más alto, los que tomaban la palabra para expresar la posición del sindicato siempre eran hombres; el poder de decisión y la información se concentran en manos de pocos dirigentes hombres.

Estos reconocen que existe una discriminación en contra de las mujeres en la industria, que las empresas prefieren emplear hombres, excepto para los trabajos manuales y mal remunerados, y que el progreso tecnológico tiene como consecuencia una reducción en el porcentaje de mujeres en el personal obrero de las empresas. Reconocen el efecto negativo de esta discriminación, porque viola el derecho al trabajo, y porque las obreras en la mayoría de los casos son jefes de hogar.

Sin embargo, según ellos los sindicatos no pueden hacer nada para impedir la preferencia de los empleadores por los trabajadores hombres. La mujer presenta varios inconvenientes para la empresa: es más débil, por lo tanto es menos polivalente que un trabajador hombre, se enferma más, sale embarazada, falta al trabajo cuando sus hijos se enferman, etc. Es lógico que las empresas prefieran emplear hombres. El empleo de la mujer se justificaba antes, cuando se les pagaba, menos. Pero con un salario mínimo igual para hombres y mujeres, es más ventajoso para las empresas emplear hombres. Según ellos, los sindicatos no pueden oponerse a estos argumentos tan evidentes, tan fundados en la realidad.

A nivel de la central sindical regional, FETRAZULIA, existe un comité femenino, pero sus funciones son principalmente la organización de eventos (Primero de Mayo, aniversario de la Central Sindical, etc.). No se plantea como una de sus funciones la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras y la lucha contra la discriminación.

A manera de conclusión

La existencia de marcados estereotipos sexuales compartidos por patronos y dirigentes sindicales constituye un obstáculo considerable al mejoramiento de las condiciones de trabajo de la mujer. Entrevistas con el personal del INCE confirmaron la existencia de estos estereotipos en todas las industrias: las mujeres que adquieren formación técnica en el INCE en oficios como la mecánica, la electricidad, la soldadura, etc.; experimentan muchas dificultades para encontrar empleo porque, las empresas se niegan a emplear mujeres para desempeñar trabajos que consideran como masculinos.

La forma autoritaria y poco democrática en que son manejados los sindicatos y los marcados estereotipos sexistas que orientan las actitudes y las prácticas de los dirigentes sindicales en esta industria ponen en evidencia la necesidad que tienen las trabajadoras de una organización propia que defienda sus intereses.

Frente al problema de las responsabilidades familiares, que la ideología machista atribuye exclusivamente a la mujer, la tendencia en los países en

los cuales las mujeres han alcanzado cierto nivel de conciencia de sus intereses y de organización, ha sido el reconocimiento por las empresas de las responsabilidades familiares de los trabajadores de ambos sexos, incluyéndose en los contratos colectivos días de permiso para atender obligaciones familiares. Es el enfoque que ha adoptado la OIT, al sustituir desde mediados de los años setenta el concepto de madre trabajadora por el de trabajador con responsabilidades familiares.

Sin duda, este cambio de enfoque está vinculado a profundos cambios culturales, a nivel de las representaciones sociales en materia familiar y sexual.

Bibliografía

Anker, R. y Hein, C. **¿Por qué los empresarios de las ciudades del Tercer Mundo suelen preferir el empleo de varones?** *Revista Internacional del Trabajo*, 104, 1, Enero-Marzo 1985.

Belle, S., Conso, F., **Pathologie professionnelle des mouvements répétitifs**, *Archives des Maladies Professionnelles*, 1989, 50, No. 5, 437-439.

Brabant, C. *et al.* **Le milieu de la chaîne. Femmes et santé au travail. Conjonctures et Politiques**, 8, Montreal, 1986.

Febres, C.E. **El movimiento sindical: ¿actor social o gestor institucional?** en Naim, M. y Piñango, R. (dir.) **El caso Venezuela: una ilustración de armonía**. Ed. IESA, Caracas, 1984.

Guilbert, M., **Les fonctions des femmes dans l'industrie**, Mouton, Paris, 1966.

Mairiaux, P., **Lombalgies en milieu de travail: quelle stratégie de prévention?** *Archives des maladies professionnelles*, 49, 2, 1988, 85-95.

Mergler, D., Brabant, C., Vezina, N., Messing, K., **The weaker sex? Men in women's working conditions report similar health symptoms.** *Journal of Occupational Medicine*, 29, 5, 1987, 417-421.

Messing, K. **Do Men and Women have different jobs because of their biological differences?** en FEE., E., *Women and Health*, Farmingdale, New York, 1983.

Messing, K, y Reveret, J. P., **Are women in female jobs for their health? A study of working conditions and health effects in the fish-processing industry in Quebec.** *International Journal of Health Services*, 13, 4, 1983, 635-648.

OIT/CNUET, **Las trabajadoras de las empresas multinacionales en los países en desarrollo.** OIT, Ginebra, 1986.

Perreault, M., **La différenciation sexuelle en matière de santé et sécurité du travail. Des conditions de travail différentes ou le sexe en cause?** en Chanlat, J.F., *L'individu dans l'organisation, Les dimensions oubliées.* Les Presses de l'Université Laval/Éditions Eska, Québec. 1990, 749-768.

Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z., **Women's employment and pay in**

Latin America, World Bank, Latin America and the Caribbean Technical Department, Regional Studies Report No. 10, 1991.

Root, N. y Daley, J. R., **Are women safer workers? A new look at the data.** *Monthly Labor Review*, 103, 9, septiembre 1980, 3-10.

Seguret, M.C. **¿Mejorarán algún día las condiciones de trabajo de las mujeres?** *Revista Internacional del Trabajo*, 102, 3, Julio-Septiembre 1983, 405-422.

Snook, S.M. y Ciriello, V.M. **Maximum weights and workloads acceptable to female workers.** *Journal of Occupational Medicine*, 16, 1974, 527-534.

Stellman, J. **La santé des femmes au travail.** Editions Parti Pris, Montréal. 1983. (traducción francesa del libro "Women's Work, Women's Health; Myths and Realities, Pantheon Books. New York 1977)

Terrel, Katherine, **Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres,** *Revista Internacional del Trabajo*, 112, 1, 1993, 35-54.

Valecillos, H. **Evolución histórica, situación actual y perspectivas del trabajo de la mujer en Venezuela en I Jornadas sobre Trabajo y Productividad de la Mano de Obra Femenina.** Ministerio de Estado para la Participación de la Mujer en el Desarrollo. Caracas, 1982.

----- **¿Retador o garante del sistema? Los 50 años de la Confederación de Trabajadores de Venezuela,** *Nueva Sociedad*, 8, sept.-oct. 1986, 14-29.