

**Análisis
Laboral
Nº 08**

Publicaciones 1999

**Género, flexibilización e
inserción laboral femenina**

**Una perspectiva sindical
desde el Mercosur**

Alma Espino

C 00 - 01581

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

cem
centro de estudios de la mujer

Publicaciones 1999

Análisis Laboral N° 08

“Género, flexibilización e inserción laboral
femenina.

Una perspectiva sindical desde el Mercosur

Alma Espino



Julio , 1999

PRESENTACIÓN

El artículo que colocamos a disposición de nuestros lectores, es parte la serie de Publicaciones 1999, Análisis Laboral Nr. 8. Esta contribución es un documento presentado al Seminario Internacional ***“Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el MERCOSUR”***, realizado los días 13 y 14 de mayo de 1999 en Santiago de Chile, por Alma Espino, investigadora uruguaya del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR), es un aporte macizo al tema en discusión. Este evento regional fue realizado por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y la Fundación Friedrich Ebert, representación Chile y se enmarca en un proyecto de investigación que lleva a cabo el CEM, el cual cuenta con el auspicio y financiamiento de la Fundación Ford.

El documento se estructura en cinco apartados: en el primero, se define en qué términos se entiende la flexibilización laboral y se sistematizan algunas de las modalidades observadas en los países de la región, en base a la bibliografía disponible; por su parte, se recogen las posturas sindicales en torno al tema. En el segundo apartado se describen las principales características de la inserción laboral de las mujeres en la región y su situación con relación a la flexibilidad laboral. En el tercero, se define el concepto de género y las posibles formas de interacción entre género y flexibilidad en diversos aspectos relativos al acceso y las formas de inserción y promoción laboral de las mujeres y los hombres. En el cuarto, se describe y explica la participación de las mujeres y de la problemática de género en el proceso de integración regional, tanto en el ámbito de la estructura institucional del Mercosur como del movimiento sindical. Finalmente se remarcan algunos aspectos de interés.

SANTIAGO, JULIO 1999.

C 00 - 01581

“GÉNERO, FLEXIBILIZACIÓN E INSERCIÓN LABORAL FEMENINA. UNA PERSPECTIVA SINDICAL DESDE EL MERCOSUR”

Alma Espino

INDICE

I-. LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN LOS PAISES DE LA REGIÓN	3
1. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR FLEXIBILIDAD?	4
2. LAS MODALIDADES DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN LOS PAÍSES DEL MERCOSUR	5
3. LA FLEXIBILIZACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL	9
II LAS TRABAJADORAS Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL	11
1. LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL	12
2. LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL	14
III-.GÉNERO Y FLEXIBILIDAD LABORAL	14
1. EL CONCEPTO DE GÉNERO	15
2. RELACIONES DE GÉNERO VS. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL	16
3. FLEXIBILIDAD LABORAL E INCIDENCIA EN LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA	17
ACCESO AL EMPLEO, ESTABILIDAD Y FLEXIBILIZACIÓN	17
SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y FLEXIBILIZACIÓN	18
POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN LABORAL Y FLEXIBILIZACIÓN	19
JORNADAS LABORALES Y FLEXIBILIZACIÓN	20
POLÍTICAS DE EMPLEO E INCORPORACIÓN FEMENINA A NUEVAS OCUPACIONES	21
IV-.LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DESDE LA ÓPTICA SINDICAL EN EL MERCOSUR	22
EN EL ÁMBITO NACIONAL	23
EN EL ÁMBITO REGIONAL	24
V-. ASPECTOS REMARCABLES	28
ANEXO DE CUADROS	31
BIBLIOGRAFÍA	32

INTRODUCCIÓN

Las condiciones de competencia en los países del Mercosur en el marco de las nuevas tendencias en el ámbito internacional, dieron lugar a la aparición de nuevos problemas en el mercado laboral y a la agudización de otros. En la década de los noventa se amplió del desempleo abierto, disminuyeron relativamente los asalariados típicos y aumentó la informalidad y la precariedad en el empleo. La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado continuó verificándose, dando lugar a consecuencias complejas y tendencias cuyos resultados son todavía inciertos.

El sindicalismo de corte tradicional sufrió el impacto de estos cambios y de las nuevas y complejas exigencias. Las peculiaridades de cada uno de los países, sus tradiciones sociales, políticas y culturales, contribuyeron a darle forma a la realidad. En ese contexto surge el debate acerca del fenómeno de la flexibilización productiva y laboral, con variados significados e implicancias. La mirada de género en el examen de este fenómeno permitiría analizarlo con mayor profundidad, avanzar en propuestas "para reconciliar el proceso productivo con las necesidades humanas" y asegurar una mayor integración de las mujeres al mercado de trabajo, flexibilizando los roles de los individuos de ambos sexos tanto en lo laboral como en lo doméstico.

La perspectiva sindical respecto al tema de la flexibilización en cada una de las realidades nacionales parece ser una perspectiva en construcción. Por su parte, la cuestión de género a pesar de la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, las estrategias desarrolladas por las sindicalistas preocupadas por la temática y los adelantos del movimiento de mujeres, con marchas y contramarchas, es aún débil en la agenda sindical tanto en lo nacional como en lo regional, aunque muestra un relativo avance que parece retroalimentarse entre uno y otro ámbito.

La construcción de la perspectiva sindical respecto de la flexibilidad laboral requiere de una mejor identificación de los cambios en la economía y en la sociedad, de sus desventajas y de sus potencialidades, así como del encuentro entre los actores sociales con base en un nuevo modelo de relacionamiento. La construcción de una perspectiva sobre el tema y su incidencia en la fuerza de trabajo femenina, más allá de los avances dispersos, depende todavía de un mayor reconocimiento de identidades diversas entre los trabajadores, de los impactos diferenciados sobre los hombres y las mujeres de los cambios y de la necesidad de un reordenamiento de las relaciones de género en la sociedad.

I-. LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN LOS PAISES DE LA REGIÓN

El contexto general en el que se desarrollan las principales variables del mercado de trabajo de la región en los últimos veinte años, se ha caracterizado por la aplicación de políticas de reestructuración de la economía y reformas institucionales. Cobran relevancia los procesos de flexibilización laboral tendientes a liberalizar la normativa ocupacional, las formas de fijación salarial y las relaciones laborales, como mecanismos para enfrentar las nuevas condiciones de competencia y reducir las altas tasas de desempleo abierto. Ello ha dado lugar a la extensión de la negociación laboral descentralizada, con menor presencia de la intervención estatal, a la tercerización de servicios a la producción y de etapas del proceso productivo; a cambios en la estructura del personal; los contratos a plazo fijo, temporales y eventuales.

El desmejoramiento de las condiciones laborales en el marco de altas tasas de desempleo abierto, atribuible en muchos casos a los procesos de flexibilización, justifica la necesidad de identificar las características de los mismos y las ventajas y desventajas que estos suponen para trabajadores y trabajadoras. Resulta así pertinente reflexionar acerca del papel que le corresponde a los distintos agentes involucrados en la formulación e implementación de propuestas, que al tiempo que favorezca la competitividad de las empresas y de las economías, pueda asegurar la calidad del empleo como un importante factor de inclusión social.

1. ¿Qué se entiende por flexibilidad?

El concepto de flexibilidad tiene diversos significados y fundamentos teóricos y alude por lo tanto a fenómenos, que si bien procuran objetivos similares desde el punto de vista económico y productivo, tienen impactos distintos en el mundo del trabajo. El eje de discusión predominante en los países de la región se ha centrado sobre una noción que refiere a la flexibilización del mercado de trabajo, es decir, asociada a la necesidad de eliminar o disminuir las rigideces que impiden el ajuste en este mercado, que sería imperfecto debido a las instituciones, regulaciones y conflictos colectivos. Por lo tanto, el aumento de la competitividad en base estrategias productivas y/o empresariales adaptables a las nuevas condiciones, dependería de cambios en las normas de regulación, orientados a reducir costos laborales, con trabajadores más disciplinados y flexibles, lo que a su vez permitiría abatir las altas tasas de desempleo abierto.

Desde otros enfoques, la propuesta flexibilizadora se ubica en el marco la flexibilidad al interior del proceso productivo. El enfoque de la "calidad total" y el "just in time" (toyotismo) por ejemplo, lleva implícito una crítica al taylorismo, enfatizando los aspectos culturales de identidad de los trabajadores con la empresa, la productividad y la calidad, la recuperación del saber obrero, el involucramiento y la participación. La flexibilidad es sobre todo interna, entre puestos, categorías, departamentos, turnos y horarios, con polivalencia, ascensos por capacidad y, salarios por desempeño (de la Garza, 1997).

Por su parte, el postfordismo plantea la flexibilidad negociada u ofensiva, y se acostumbra a incluir en la misma al Regulacionismo, la Especialización flexible y el Neoschumpeterianismo, que tienen en común considerar que llegó el fin de la producción en masa y se transita hacia un nuevo paradigma productivo más flexible (de la Garza, 1997). Stolovich (1997) distingue la flexibilidad externa e interna, y dentro de la primera, la flexibilidad cuantitativa y otras dos formas que muchas veces se superponen, la externalización jurídica y la organizacional. Respecto a la flexibilidad interna, señala que las formas principales que adopta son la funcional, salarial y cuantitativa interna.

Siguiendo la propuesta de Yañez (1998), en la práctica, la "flexibilidad externa" (ligada a la normativa, institucionalidad y política laboral) y la "flexibilidad interna", (la capacidad de adaptación al cambio de los mismos recursos humanos con que cuenta la empresa), pueden combinarse a través de la flexibilidad numérica (número de ocupados, despidos, contratos temporales y eventuales, jornada e intensidad del trabajo) y la funcional (externalización y subcontratación de actividades, calificación y polifuncionalidad).

Flexibilidad	Númérica	Funcional
Flexibilidad externa	Número de ocupados (despidos, contratos temporales y eventuales)	Externalización y subcontratación de actividades
Flexibilidad interna	Jornada e intensidad del trabajo	Calificación y polifuncionalidad, trabajo en equipo, etc.

Las posibles combinaciones permitirían identificar diferentes escenarios, en función de las modalidades de flexibilidad aplicadas según distintos modelos de empresas, y diferentes consecuencias en términos de segmentación del mercado laboral, estabilidad y calidad del empleo para trabajadores y trabajadoras.

En síntesis: si bien la flexibilidad es un fenómeno que se da básicamente el ámbito de la empresa, el fenómeno de la flexibilización vinculada al mercado de trabajo le sirve de contexto. Las regulaciones existentes o su ausencia contribuyen a darle forma a las modalidades concretas que se adoptan en el ámbito empresarial, facilitando o inclusive induciendo algunas de ellas. Las consecuencias en términos de acceso, estabilidad y calidad del empleo dependerán por lo tanto, de las formas que asume la flexibilidad y de las concepciones que la fundamentan, pero también de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo (de la Garza, 1997).

2. Las modalidades de flexibilidad laboral en los países del Mercosur

Las nuevas tendencias que se verifican en los mercados laborales de la región del Mercosur, con sus particularidades, se relacionan con la ruptura del modelo de desarrollo, con una industria protegida, apoyada principalmente en el mercado interno y en la expansión del trabajo asalariado urbano. En ese contexto económico y político se conformó un tipo de relaciones laborales asociado a las necesidades de desarrollo del mercado interno y a ciertos criterios distributivos entre trabajadores y empresarios, que contó con la participación del estado como árbitro o facilitador de los conflictos. Dicho modelo se fue transformando con distintos ritmos según los países, al tiempo que se fue consolidando la apertura de economía, en un proceso de abstencionismo estatal en la esfera laboral, que fue dejando paso a la negociación dispersa, en la cual, las partes dependerían cada vez más de su correlación de fuerzas.

El análisis político, social e incluso académico sobre el tema de la flexibilización laboral, cuya conceptualización como se ha visto es difusa, es relativamente reciente en los países de la región y se ha restringido principalmente, a los fenómenos vinculados a la desregulación del mercado laboral y a distintas modalidades de flexibilización externa. Las características de las prácticas flexibilizadoras asumidas predominantemente y sus consecuencias sobre el desempleo y la precarización, no han facilitado la búsqueda de propuestas diferentes por parte de los actores laborales, que aceptando la necesidad de ciertas transformaciones, traten de equilibrar costos y beneficios para ambas partes de la relación trabajo - capital.

A diferencia del desarrollo de las tendencias flexibilizadoras en sociedades industrializadas, probablemente en nuestras realidades puede compartirse la hipótesis respecto que la flexibilización constituye un fenómeno "subterráneo (...) producido a menudo, no obstante la existencia de instituciones y no por su intermedio."(Casaccia, 1998).

Los procesos de flexibilización asociados a cambios en el campo de la regulación laboral y de las prestaciones por trabajo, probablemente han sido más drásticos cuanto mayores antecedentes respecto a una legislación laboral más protectora y abarcativa se tenía, como en el caso de Argentina¹. El retiro del Estado en las nuevas condiciones, favoreció las formas de flexibilización de la contratación y de disciplinamiento laboral estableciendo nuevas reglas de juego en la negociación colectiva, descentralizando el nivel de las decisiones ligadas a la distribución del ingreso; cancelando la indexación de los salarios por costo de vida y ligando los aumentos salariales a la negociación por empresa, basados en incrementos de productividad (Novick, 1997). Novick² (1997) destaca que la negociación de la productividad implicó la imposición por parte de los empresarios de modificaciones tendientes a efectuar un ajuste laboral vía intensificación del trabajo y disciplinamiento de la mano de obra³. A nivel de las empresas (excluidas las privatizadas), ha predominado la negociación basada en diversas formas de reorganización de los procesos de trabajo. Sin embargo, el tipo de componentes negociados se centran en un estadio de transición entre la intensificación del trabajo y la adopción de formas de reorganización del trabajo que tienden a cuestionar el modelo tradicional de organización taylorista-fordista; el 74% negocia sobre cláusulas de flexibilidad que se refieren formas de flexibilidad "externa".

En el caso de las empresas recientemente privatizadas en el 88% de los convenios celebrados predominan cláusulas que se refieren a un modelo de flexibilidad basado en la reorganización de los sistemas de trabajo. El 56% de los acuerdos firmados utiliza dos o más cláusulas referidas al uso más flexible de la fuerza de trabajo, modificando la organización y gestión de los procesos de trabajo.

En los convenios celebrados entre nuevas empresas que se instalan en la Argentina y el sindicato correspondiente a la actividad económica de éstas, aparecen distintas formas de flexibilidad: cambios en la concepción de organización del trabajo; "jornada anual", con un máximo de horas, o un sistema de créditos y débitos de horario de trabajo, lo que habilita al empleador a no recurrir al pago de horas extraordinarias o a despidos; en la mayoría de los convenios se hace mención al "trabajador polivalente", y las referencias aluden a una cierta yuxtaposición de tareas, anteriormente asignadas a diferentes operarios, o al pasaje de la asignación individual de los puestos de trabajo a un grupo o célula de producción. Los convenios firmados durante 1995 tienen la particularidad de autorizar "negociadamente" la incorporación de

¹ Entre las modificaciones legales se destacan: a) La Ley de Empleo (1991) introduce fundamentalmente la flexibilidad en los contratos de trabajo como fomento a la creación de empleo, b) Restricción al derecho de huelga en los servicios públicos, c) La Ley 24.467 (1995) que establece un nuevo régimen laboral para pequeñas y medianas empresas, d) La ley 24.465 de Fomento del Empleo que introduce el Contrato de Aprendizaje y e) la Ley 24.576 de Modificación del Régimen de Contrato de Trabajo.

² En el análisis de 171 convenios colectivos Novick, identificó cuatro tipos de flexibilización determinantes de la productividad: "ajuste sin búsqueda de nuevas fuentes de mejoras" (intensificación del uso del tiempo de trabajo, modificaciones de vacaciones, licencias, tiempo operativo de la jornada), "ajuste con optimización de uso de factores" (reducción de costos laborales, habilitación de contratos promovidos, establecimiento de premios e incentivos, optimización de la capacidad instalada); "tendencias hacia una reorganización productiva" (movilidad, polyvalencia, negociación sobre tiempos y métodos, reasignación de funciones y categorías); "reorganización productiva" (inversión tecnológica en procesos y productos, capacitación, mejoras en las condiciones de prestación del servicio).

³ Cláusulas que tienden a "incrementar el tiempo efectivo de trabajo", "reducir los costos salariales" o a "optimizar el uso de la capacidad instalada y reducir otros costos"; se proponen el ajuste y ninguna una nueva fuente de productividad.

trabajadores con contratos por tiempo determinado u otras modalidades que se apartan de la tradicional normativa orientada a garantizar la estabilidad en el empleo.

Argentina parece ser el país que más rápidamente avanza en la flexibilización tanto por efecto del mercado, como por cambios en las leyes hacia un modelo flexible⁴.

En Brasil las relaciones laborales han sido históricamente muy flexibles y siempre ha habido un núcleo pequeño de trabajadores estables frente a una mayoría siempre flexibles. La apertura de la economía impulsó la reestructuración de un número pequeño de empresas que, salvo excepciones, no ha sido negociada con los sindicatos. Ello se debe a las trabas que derivan del código de trabajo y de una "cultura gerencial autoritaria" (de la Garza, 1997).

Según Portella (1995), en Brasil, el proceso de reestructuración productiva ha sido algo diferente que en otros países de la región, y su mayor avance se registró en los primeros años de la presente década. Principalmente dos aspectos contribuirían a explicar esas diferencias: la gestión de la dictadura militar que prolongó en los sesenta y setenta la vida del modelo de sustitución de importaciones y la participación del Estado en la regulación del mercado, a lo que contribuyó la resistencia empresarial al cambio y las demandas de participación política de los trabajadores a final de los años setenta, que habrían desarrollado un fuerte proceso de resistencia democrática y social.

De la Garza (1997) distingue por su parte, diferentes etapas en las últimas dos décadas con relación a los cambios en las relaciones laborales en Brasil, en los que un aspecto importante ha sido la flexibilidad. Señala que a partir de 1995, los sindicatos no fueron llamados nuevamente a la negociación y se reabrió la polémica sobre una nueva legislación con descentralización y flexibilidad en la contratación colectiva, sobre todo en los temas de formalización de los empleos eventuales, desaparición del proteccionismo estatal a los sindicatos, disminución del poder normativo de la justicia del trabajo.

En el análisis de la situación de Paraguay se ubica otro punto de partida con relación a los demás países del Mercosur. Si el proceso de proceso de flexibilización se observa a partir de la disminución en el cumplimiento de la normativa laboral o si se consideran como indicadores del mismo la tasa de crecimiento del sector informal, el costo de la mano de obra o el empleo a destajo, puede señalarse que se registra, ciertamente, el desarrollo de dinámicas de flexibilización sin que, en la práctica, hayan mediado mecanismos que lo obstaculizaran (Casaccia, 1998).

Barboza (1997) señala la existencia de una fuerte posición en favor de la desregulación y flexibilización apoyada desde el Poder Ejecutivo y los sectores empresariales, que ha generado un fuerte enfrentamiento con los sectores sindicales en oportunidad de la discusión del nuevo Código del Trabajo (1993-1995); la aprobación de éste obedeció más a las limitaciones impuestas por la propia Constitución Nacional (1992) y a la posición de la mayoría parlamentaria, que a cualquier otra motivación, en general propensa a la flexibilización, siguiendo el modelo español y argentino.

⁴ Entre los contenidos del proyecto de cambio del código laboral están la ampliación del contrato a prueba por 6 meses, la oficialización de los contratos a tiempo parcial, la reducción del plazo de previos, la reducción de la indemnización por despido, la flexibilización de las licencias, descanso y vacaciones entre otros.

En Uruguay, la institucionalidad laboral contempla principalmente los derechos individuales de los trabajadores siendo prácticamente nula la regulación sobre los derechos colectivos. Durante los años noventa, los cambios más significativos en términos de relaciones laborales se refieren a las formas de fijación salarial. Los Consejos de Salarios⁵ habían funcionado activamente desde la reconquista de la democracia y dejaron de convocarse en 1992, quedando las partes en libertad para pactar los contratos sobre condiciones salariales y de trabajo, los que pasaron crecientemente a realizarse a través de acuerdos por empresa o por rama.

En el presente existen diversos mecanismos de fijación salarial, niveles de negociación entre las partes (sector o empresa) y grados de participación estatal. A pesar que se mantiene la estructura de negociación centralizada, cada vez hay más trabajadores que no se encuentran amparados por la negociación colectiva⁶, debido a que sus sectores de actividad han dejado de negociar y ello no ha sido sustituido por la negociación en el ámbito de la unidad productiva en la amplia mayoría de los casos⁷.

Del total de convenios por rama de actividad el 62% se realizaron entre 1985 y 1990, mientras que los convenios por grupos de empresa y por empresas correspondieron el 100% y el 81% respectivamente al período que va de 1991 a 1997 (Rodríguez, et al. 1998).

El análisis de los convenios colectivos a partir de las cláusulas de contenidos no salariales muestra que la negociación de temas vinculados con la producción, a pesar de ocupar el tercer lugar en el orden de menciones (11.9%), es una característica que empieza a observarse a partir de 1992, habiendo estado casi ausente en los convenios celebrados con anterioridad. El tratamiento de la flexibilidad ha aumentado cualitativamente pero no cuantitativamente y su mayor participación se registra en el ámbito de empresa⁸.

La flexibilidad numérica, fue practicada a lo largo del período a través de distintas modalidades: la rotación del personal enviado al seguro de paro, las reducciones transitorias del número de jornadas u horas de trabajo, las reducciones convenidas de las plantillas de trabajadores con tercerizaciones, la formación de microempresas con los propios trabajadores o despidos incentivados. Solamente un 10% de los convenios trataron este tema hasta 1989 mientras que el resto correspondieron a convenios pactados en la década del 90 y casi en su totalidad fueron a nivel de empresa⁹; este tipo de contenidos en los convenios se incrementó notoriamente a partir de 1996. Esto puede significar el comienzo de un cambio de estrategias por parte de los actores, dispuestos a buscar en conjunto soluciones a los temas de competitividad y empleo.

⁵ Los Consejos de Salarios (1943) se crearon con el cometido de fijar el monto mínimo de los salarios para los empleados y obreros del sector privado. La convocatoria a los mismos quedaba en manos del Poder Ejecutivo.

⁶ Cozzano, B; Mazzuchi, G; Rodríguez, J.M. 1997 y 1998

⁷ Rodríguez et al, analizaron un total de 1466 convenios realizados entre 1985 y 1997 de los cuales, 674 corresponden al período 90-97.

⁸ En algunos convenios se negociaron complementos con cláusulas de estabilidad para el personal que permanece en la empresa (15 convenios, 14 negociados a nivel de empresa y uno a nivel de rama) o con programas de capacitación (19 convenios, 3 de rama y 16 de empresa).

⁹ Este tema estuvo tratado en 27 convenios celebrados entre 1992 y 1997, 1 de rama y 26 de empresa.

que el nuevo contexto económico les impone.

La flexibilidad funcional entendida como la capacidad de usar la mano de obra según las necesidades del empleador y las calificaciones de los asalariados, ampliando la definición de tareas y la movilidad del personal, estuvo tratada en pocos convenios y en forma prioritaria desde 1996¹⁰.

La flexibilidad salarial, proveniente de las remuneraciones asociadas a la productividad o al desempeño o de los convenios de moderación salarial --por los que los trabajadores aceptan disminuir sus ingresos en aras del mantenimiento de los puestos de trabajo--, correspondió en un 100% a convenios negociados a nivel de empresas¹¹.

En síntesis: la flexibilización laboral en los países de la región avanza tanto en forma negociada como no negociada, estimulada por la actitud estatal, ya sea induciéndolo a través de los cambios legislativos como por el abstencionismo. El movimiento sindical muestra distintos márgenes de maniobra, según su capacidad de convocatoria y adhesión así como de su grado de autonomía respecto al estado y los empresarios. La información analizada da cuenta de una baja cobertura de la fuerza de trabajo amparada en convenios. Por otro lado, con o sin participación sindical, las formas de flexibilidad interna y externa tienden a combinarse en distintos escenarios generando distintos tipos de segmentación del mercado laboral

3. La flexibilización desde la perspectiva sindical

Los cambios en las condiciones del mercado de trabajo y en la correlación de fuerzas entre empleadores y trabajadores en el marco del abstencionismo estatal o su nueva forma de participación, plantea desafíos diversos al movimiento sindical de la región: mantener y fortalecer la representatividad sindical, la capacidad de convocatoria y adhesión. Los nuevos requerimientos se plantean tanto desde los respectivos ámbitos nacionales como desde el regional en el proceso de integración, todo lo cual demanda nuevas formas de participación, para una agenda más amplia en condiciones más difíciles.

Varios estudios muestran que el tema de la flexibilización laboral presenta dificultades para ser encarado por el movimiento sindical; con las diferencias atribuibles a la historia y a las realidades particulares de cada uno los países de la región, el desafío central refiere a la búsqueda del nuevo papel del sindicalismo y del resto de los actores sociales dentro del modelo de relaciones laborales. En este sentido, el planteo de Novick (1997) para Argentina parece pertinente para otros los países del Mercosur: el estado que intenta desregular el modelo anterior sin lograr redefinir las nuevas formas en las que debe "contener, equilibrar y articular las nuevas microregulaciones" que se están produciendo; las empresas, fuertemente demandadas en términos de su protagonismo social que se enfrentan a duras e inciertas condiciones de competencia; los sindicatos que pierden adhesiones debido a las dificultades para alcanzar representatividad y ejercer su poder de defensa de intereses comunes y dispersos.

¹⁰ En total fueron 6 convenios negociados en el periodo, 5 de empresa y 1 a nivel de sector de actividad

¹¹ De 36 convenios celebrados entre 1992 y 1997, 13 refirieron a productividad, 7 a la remuneración por desempeño y 16 fueron de moderación salarial.

El debilitamiento de las organizaciones y de la participación sindical, se ha atribuido a la falta de conquistas o a la pérdida de derechos de los trabajadores tanto por la vía de los hechos como por las modificaciones de carácter legal. En el caso uruguayo, se considera que las respuestas son más difíciles de elaborar e implementar que en el pasado, no sólo por dificultades originadas en factores externos al movimiento sindical, sino también en otras de carácter interno a la organización vinculadas a la debilidad o ausencia de políticas sindicales en el ámbito de la gestión de la producción en la empresa¹². No obstante, "... es posible advertir que está surgiendo, no sin dificultades y tensiones, una nueva estrategia sindical que procura intervenir más activamente en la realidad económico-productiva del país, de la empresa y en los ámbitos públicos, porque comprende que para enfrentar la situación debe participar, negociar y conocer, para poder gobernar los procesos en curso." (Stolovich, 1998).

Portella (1995) señala que el movimiento sindical que no ha podido impedir en la práctica una flexibilización progresiva en el caso de Brasil, aunque en un principio en forma "irregular y tímida", comenzó a plantear propuestas más innovadoras y que intentan romper con la cultura según la cual los sindicatos deben negociar exclusivamente salarios y condiciones de trabajo, dejando a los empresarios o el Estado temas como política industrial, precios, etc..

El caso de Paraguay reviste peculiaridades que están dadas por el largo periodo dictatorial que atravesó el país, la reciente historia de un movimiento sindical sin mayores márgenes de autonomía y la debilidad de las incipientes instituciones democráticas. El desafío por el que atraviesa el sindicalismo paraguayo según Casaccia (1998) tiene más que ver con la construcción de relaciones y respeto de normas que nunca se observaron, que con la defensa de un modelo anterior. La relación entre gremios empresariales y de trabajadores se caracteriza por una baja capacidad de concertación donde el carácter defensivo de éstos últimos se ve reforzado por posiciones empresariales, en general de escasa modernización, a pesar de que desde inicios de la presente década, el sector sindical es relativamente reconocido como interlocutor¹³.

En Uruguay, el movimiento sindical aceptó en los hechos cierto grado de flexibilidad y como contrapartida, las empresas en algunos casos debieron admitir el acceso a la información por parte del sindicato y la participación de éste en el proceso de toma de decisiones en materia de organización de la producción. Los dirigentes sindicales, que ubican las tendencias a la flexibilización en la transformación del modelo económico y de relaciones laborales anterior, distinguen la noción de flexibilidad que predomina en las posiciones del Estado y/o los empresarios: la flexibilidad del contrato de trabajo, la desregulación absoluta de las relaciones de trabajo y de las normas laborales; los salarios a la baja, la variabilidad a la baja de las condiciones de trabajo; la tercerización por la vía de la subcontratación de mano de obra temporal; la obligación de hacer determinadas tareas que no son inherentes a los cargos por los que se retribuye. A diferencia de la flexibilización que "defienden los patrones o el estado", admiten la existencia de otras opciones relacionadas con la necesidad de superar esquemas de

¹² En el desarrollo del trabajo sindical algunos dirigentes sindicales señalan déficits vinculados a la falta de jerarquización de la disputa sindical en cada empresa, en lo relativo a la gestión, la organización y las condiciones de trabajo, debidos a una visión "esquemática de la lucha de clases". Espino, 1998.

¹³ Los intentos de concertación entre empresarios, trabajadores y organismos estatales, desde los comienzos de la apertura política, tripartitos o en instancias de mayor cobertura sectorial se caracterizan por su condición de medida de urgencia ante situaciones de conflicto manifiesto.

producción y de organización del trabajo no compatibles con los requerimientos actuales (Israel, 1996).

En términos generales, podría decirse que la posición que cuenta con mayor consenso desde la óptica sindical, es aislar los elementos más negativos de la desregulación, encontrando estrategias que permitan mejorar la eficiencia productiva de las empresas, mantener los puestos de trabajo, mejorar la competitividad sobre la base de la innovación tecnológica y la inversión con participación de los trabajadores y establecer convenios y negociación colectiva aceptando diversas alternativas tales como la rebaja horaria o la rotación al seguro de paro. Respecto al marco regulatorio se argumenta la necesidad de seguir discutiendo en el ámbito del Ministerio de Trabajo en forma conjunta los temas de productividad y libertad sindical, para lograr que los sindicatos más débiles cuenten por lo menos con un marco de referencia para la negociación (Cozzano; Pozzolo, 1996).

Las posiciones que dicen rechazar todo intento de flexibilización, al mismo tiempo reconocen que la flexibilidad laboral es un hecho en muchos lugares, sin que se haya podido dar una respuesta estructurada y muchos sindicatos, se ven obligados a aceptarla debido a la amenaza de pérdida de puestos de trabajo, y por lo tanto, a realizar convenios por debajo de lo que eran las reivindicaciones anteriores.

En lo que concierne al tema central de esta investigación, la revisión de documentos sindicales así como las opiniones obtenidas en las entrevistas, revelan que prácticamente no existe una reflexión específica sobre el impacto de la flexibilización por sexo, sus desventajas y oportunidades, ni desde el lado de los hombres ni desde el de las mujeres sindicalistas. Ello puede atribuirse por una parte, a la falta de una discusión más amplia sobre el tema de la flexibilización en general, que permitiera discernir entre posibles ventajas y desventajas y formular propuestas para alcanzar consensos entre los distintos involucrados; por otra, a la baja participación sindical de las trabajadoras sobre todo en los niveles de dirección, y a la insuficiente elaboración que ha realizado en general el movimiento sindical como tal, sobre la problemática laboral desde la perspectiva de género.

En síntesis: Los distintos enfoques con relación a lo que se entiende como rigidez del mercado, dificultan una definición común de la flexibilidad y por lo tanto, los términos del debate. En cualquiera de sus acepciones, la flexibilidad laboral es una problemática central del mercado de trabajo. Las nuevas formas de flexibilidad sumadas a las tradicionales, con más o menos instrumentos jurídicos, con mayor o menor participación sindical, tienden a afectar a una cada vez mayor proporción de los trabajadores del sector asalariado. En esa medida el tema se convierte en un desafío de primer orden para el movimiento sindical y el resto de los actores sociales, condicionados a encontrar nuevas reglas de juego que permitan superar los problemas del desempleo y el deterioro en la calidad del empleo.

II.- LAS TRABAJADORAS Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL

El mercado de trabajo de la región ha mostrado, históricamente, características de flexibilidad para importantes proporciones de trabajadores y sobre todo de trabajadoras. Si por rigidez se entiende el sistema de regulaciones referidas a la existencia de salarios mínimos, condiciones de trabajo, normas de seguridad, formas de contratación, convenios colectivos, etc., éste no ha cubierto a la totalidad de los trabajadores, no se ha respetado, o sus estándares no han sido en

muchos casos, lo suficientemente significativos como para implicar importantes rigideces.

Entre los trabajadores desamparados por la legislación o que se han beneficiado escasamente de ella, se han ubicado por ejemplo, las trabajadoras a domicilio¹⁴ —de la industria protegida del calzado, la marroquinería, la vestimenta—, o en pequeños talleres en las décadas anteriores, así como las empleadas domésticas. Si bien tales formas de empleo están sometidas a ciertas regulaciones, su cobertura ha sido escasa por falta de observancia de las normas, o por la débil protección o mínimos beneficios que de las mismas se han derivado —las más de las veces funcionando más como “techo” que como “piso”—.

Por su parte, una alta y creciente proporción de trabajadores y trabajadoras cuentapropistas, no están amparados por la legislación y por lo tanto, no alcanzaron nunca las ventajas de las regulaciones vigentes. Ese sector de trabajadores en particular de trabajadoras, tampoco lograron estar representados/as por el sindicalismo.

Debe considerarse que varias de las nuevas modalidades de flexibilización vinculadas a la tercerización, la intensificación del trabajo, el salario por desempeño, la extensión de la jornada laboral (no pago de horas extras), etc. se ubicaron desde su inicio en sectores en los que las mujeres se hallan sobrerrepresentadas (vestimenta, marroquinería, limpieza, alimentación, otros servicios generales) y en los cuales, debe agregarse, las trabajadoras han carecido de experiencia o historia sindical o política.

1. Las mujeres en el mercado laboral

En los países del Mercosur y Chile, el proceso de incorporación de las mujeres a la población activa ha continuado verificándose a través de importantes tasas de actividad, y su participación en el empleo ha tendido a consolidarse. Este proceso puede advertirse en una serie de indicadores: las altas tasas de participación para los distintos tramos etarios, las tasas de crecimiento del empleo femenino, y la disminución en promedio de las brechas de ingreso entre hombres y mujeres a lo largo del tiempo. Paralelamente, las mujeres están afectadas proporcionalmente por el desempleo en forma superior a los hombres, se ubican mayoritariamente en empleos de menor productividad e ingresos, en situaciones de precariedad tanto como asalariadas en microempresas, cuentapropistas y en el empleo doméstico.

La **tasa de participación económica** de las mujeres ha continuado aumentando en lo que va de la década, siendo la más alta la exhibida en Paraguay (Cuadro A1). Dichas tasas son sustancialmente mayores entre los 25 y 49 años en todos los casos, lo que pone en evidencia que las mujeres no se retiran del mercado en las edades reproductivas. Esto desmentiría la percepción o creencia acerca de que la participación de las mujeres en América Latina tiene la forma de U, en función de las tareas asociadas a la maternidad. Por el contrario, las mujeres tienden cada vez en mayor proporción, a convertir el espacio del trabajo remunerado en “su espacio”, con lo cual, se involucran otras modificaciones relacionadas a la organización de la vida cotidiana de los hogares y en la magnitud de trabajo requerida dentro y fuera del espacio

¹⁴ Una modalidad laboral que en lo fundamental escapa a los controles administrativos y que tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados registra un aumento sostenido del número de trabajadores mal remunerados y con frecuencia no declarados. Las mujeres constituyen la aplastante mayoría de esta categoría laboral (cerca de 95 %), y el trabajo infantil suele ser frecuente en ella. Organización Internacional del Trabajo.

doméstico (Arriagada; 1997).

Las menores **tasas de participación según niveles de instrucción** se dan para ambos sexos entre quienes tienen los niveles más bajos (0 a 3 años de estudios); las mujeres que tienen entre 10 y 12 años de estudios son las que se incorporan en mayor medida al mercado de trabajo, y la tasa de actividad de las que poseen más de 13 años de estudios es la que se aproxima más a la de los hombres (Cuadro A2).

Las **tasas de desempleo** de las mujeres son superiores en promedio a las de los hombres en todos los casos y particularmente en Uruguay, donde las tasas de desempleo femenino prácticamente duplican a las masculinas (Cuadro A3).

La **participación del empleo femenino** en total tiende a concentrarse entre las categorías de ocupación de trabajadoras por cuenta propia y empleadas domésticas. En Paraguay este conjunto de trabajadoras alcanza al 64% de las ocupadas; en Uruguay, contrariamente a lo sucedido en los otros países aumentó ligeramente la participación de las mujeres entre las asalariadas públicas¹⁵ (Cuadro A-4).

En todos los países las mayores **diferencias de ingresos por sexo** se observan entre las mujeres mayores de 35 años; los países en que se aprecian diferenciales superiores son en primer lugar Brasil, seguido por Paraguay y Uruguay. Cuando se comparan los ingresos totales derivados del trabajo de hombres y mujeres, las diferencias son mayores que en la comparación entre los ingresos estrictamente salariales. Es probable que las menores diferencias observadas entre estos últimos se relacionen con la existencia de laudos y convenios en el sector privado que tienden a disminuir las situaciones de discriminación, y en el sector público, a que las retribuciones podrían tener una menor dispersión, debido a las lógicas propias de contratación y fijación salarial, de promoción y ascenso, que podrían convertir al sector en un "patrón menos discriminador". Por otro lado, cuando se consideran los ingresos globales por trabajo, el sector de cuentapropistas presenta remuneraciones sumamente dispersas debido a las situaciones heterogéneas que se ubican en el mismo, al efecto de la segregación del empleo femenino en puestos mal remunerados, a lo que debe agregarse que el servicio doméstico en el cual predominantemente se ocupan mujeres, se ubica entre los empleos peor remunerados (Cuadro A5)

Las **diferencias de ingresos según niveles educativos** en Argentina son similares para todos los niveles; en el resto de los países en cambio, esas diferencias son significativamente mayores entre los que tiene mas años de estudios, y la situación es semejante cuando se comparan el conjunto de los ingresos del trabajo y los salariales (Cuadro A6).

La **proporción de mujeres ocupadas en sectores de baja productividad** es mayor que la de los hombres para todos los países de la región, y ello es atribuible a la mayor participación entre las trabajadoras del empleo por cuenta propia y del servicio doméstico (Cuadro A7).

La **persistente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado**, consistente con la elevación de sus niveles educativos, ha estado estimulada por los cambios en los patrones culturales y

¹⁵ El aumento relativo de las mujeres en los empleos públicos puede haber resultado de la combinación de varios factores: la política de incentivos al retiro de los funcionarios y el proceso deterioro en los niveles salariales podría haber estimulado principalmente a los hombres a retirarse del sector

por las modificaciones en el estilo de vida de los hogares y las formas de consumo. A su vez, dicha incorporación está alentada por una demanda, que abre nuevas alternativas a través de puestos de trabajo en sectores en el que las mujeres tradicionalmente se han insertado con mayor facilidad, como los servicios. Por su parte, en esta ampliación de la demanda femenina podría haber operado un "efecto abaratamiento de la mano de obra", dada una posible reducción del costo laboral correspondiente a las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres (CEPAL, 1998).

La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral no ha asegurado cambios sustantivos en su situación como trabajadoras, manteniéndose desigualdades en los ingresos y en la calidad del empleo que no se explican por los niveles de educación alcanzados. Las mejoras que se perciben podrían responder –además de los factores educativos–, a su consolidación como trabajadoras, es decir, a su mayor trayectoria laboral y su reciente inserción en determinados tipos de ocupación para las más jóvenes. No obstante, la presencia de brechas todavía muy significativas, está asociada al mantenimiento de importantes factores de discriminación paralelamente a la segregación ocupacional.

2. La situación de las trabajadoras y la flexibilidad laboral

En el contexto reseñado en el apartado anterior, si la flexibilización laboral avanza sobre la base de la desregulación, todo parece indicar que inevitablemente esto perjudicará a importantes sectores de las trabajadoras. Su extendida ubicación en empleos de mala calidad, sus altas tasas de desempleo, las limitaciones impuestas por la división social del trabajo a una mayor y más diversificada inserción en el mercado, así como sus carencias en términos de participación e historia sindical coadyuvarán a un mayor deterioro de su situación. En consecuencia, vale la pena preguntarse cómo afectan a la fuerza de trabajo femenina los distintos escenarios en los que pueden procesarse los fenómenos de flexibilización; si existen modalidades de flexibilidad que tienden a resolver necesidades inmediatas de las mujeres y cómo esas alternativas pueden contribuir a mejorar sus grados de autonomía o sus demandas estratégicas de género.

Las interrogantes mencionadas muestran la necesidad en primer lugar, de avanzar por parte del movimiento sindical, en el análisis y en las propuestas de flexibilización que signifiquen ganancias para ambas partes de la relación laboral. La tarea de elaborar este tipo de propuestas no es sencilla, porque las condiciones que presentan los mercados laborales y la correlación de fuerzas, complejizan y dificultan las negociaciones; negociar es ceder para ganar algo.

En segundo lugar, en términos de las posturas sindicales cabe preguntarse si el sindicalismo como ámbito masculino por excelencia (Espino, 1998 Godinho, 199) tiene la posibilidad de identificar las formas diferenciales en que se ve afectada la mano de obra femenina y masculina, y cómo ello podría operar sobre las relaciones sociales de género.

III-. GÉNERO Y FLEXIBILIDAD LABORAL

La situación de las mujeres en el mercado laboral, la visibilidad que le han otorgado estudios e investigaciones, su difusión por parte del movimiento de mujeres, las sindicalistas y las organizaciones internacionales, han influido en la percepción de los movimientos sociales y

particularmente del sindicalismo, acerca de la existencia de asimetrías en la situación de hombres y mujeres. En consecuencia, de alguna manera se ha comprendido la importancia de asegurar la igualdad de oportunidades para ambos sexos en el trabajo remunerado.

La participación laboral de las mujeres y sus características —como se mencionó antes— sugieren la existencia de cambios que se extenderían más allá de la esfera laboral, y que tendrían que ver con nuevos arreglos familiares y negociaciones en las relaciones de género, vinculados a: el aumento de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, las altas tasas de desempleo masculino, los cambios tecnológicos y productivos y mayor el peso relativo de actividades económicas que amplían los puestos ocupados por mujeres, la ocupación de las mujeres en actividades que tradicionalmente habían sido masculinas, la relativización del papel de los hombres como proveedores, etc.

El análisis de la flexibilidad laboral y su incidencia sobre la fuerza de trabajo, caería en una excesiva simplificación y parcialización de la realidad, si se consideraran como indicadores las formas tradicionales de este fenómeno. Parece también excesivamente simplificador analizar los efectos de la reestructura productiva y la modernización tecnológica u organizacional, así como de la asociación entre las formas tradicionales y nuevas de la flexibilidad laboral, sin tratar de identificar las diferencias que hacen a la situación de trabajadores y trabajadoras tanto en el ámbito doméstico como en el extradoméstico.

Las investigaciones de carácter académico, así como los análisis y las posturas de los actores sociales que abordan estos temas, en general no consideran el impacto de las nuevas condiciones laborales desde lo que se conoce como perspectiva de género.

1. El concepto de género

Las conceptualizaciones de género empleadas y sus implicancias para un mayor conocimiento respecto a la forma que asumen las relaciones genéricas en términos históricos concretos, son cuestiones relevantes para dilucidar en qué medida, los cambios en el mercado laboral, pueden abrir paso a transformaciones en la división sexual del trabajo y como resultado de ello, propiciar cambios en los roles de género, en las formas de relación entre la esfera de la reproducción y la producción, para los hombres y las mujeres.

A los efectos de avanzar en el análisis del impacto de la flexibilidad laboral sobre la fuerza de trabajo femenina y de las posibles propuestas tendientes a modificar las relaciones genéricas, entenderemos por género la construcción social y cultural a partir de las diferencias biológicas entre los sexos, que da lugar a la existencia de roles sociales distintos para hombres y mujeres que a su vez, implican diferentes posiciones jerárquicas en la sociedad. A partir de esta conceptualización pueden evaluarse los procesos económicos y sociales, atendiendo a necesidades e intereses diversos en función del género. Se distinguen de este modo necesidades prácticas e intereses estratégicos de género¹⁶: las primeras, derivadas del rol de las mujeres en la sociedad, que varía de acuerdo al ciclo de vida, la pertenencia de clase y el origen cultural; los intereses estratégicos, surgirían de un análisis global de la posición de las mujeres en las relaciones sociales en el campo económico, político y social y estarían

¹⁶ La categorización de necesidades e intereses de las mujeres se ha considerado por algunas autoras demasiado esquemática, sin embargo, compartiendo la existencia de riesgos en este tipo de divisiones tajantes, se considera de utilidad a los efectos de este análisis, hecha la anterior salvedad

vinculados al cambio de los roles sociales adscritos a la división sexual del trabajo, y a la transformación de las mujeres en sujetos sociales capaces de controlar sus condiciones de vida e intervenir en la orientación de la dinámica social¹⁷ (Molyneaux, 1985; Moser, 1991).

Otras autoras orientadas también a identificar los cambios que se provocan en las relaciones sociales y entre ellas en las relaciones de género, han sugerido el concepto de autonomía que "alude a la existencia de una multiplicidad de sujetos y agentes sociales, demandando su propio espacio, su propia voz en la sociedad y presionando para satisfacer sus demandas particulares. (...) "No es entonces un concepto útil para analizar los procesos de participación y/o empoderamiento sólo de las mujeres. Por el contrario, su capacidad analítica es extensiva a todos los sujetos sociales que, desde sus específicas posiciones en la sociedad y desde sus reivindicaciones particulares, buscan la transformación de condiciones de subordinación" (Meynen y Vargas, 1994).

2. Relaciones de género vs. Flexibilización laboral

El análisis de distintas experiencias coincide en identificar resultados negativos para trabajadores de ambos sexos por la vía de la "flexibilidad laboral empresarial"¹⁸, en el contexto de la desprotección y la ausencia o debilidad de la organización sindical. Una alta proporción de las trabajadoras se ubica en situaciones de precariedad asociadas a esos procesos de flexibilización. Sin embargo, podrían ubicarse ciertas formas flexibles del empleo por las que las mujeres así como los hombres pudieran "optar", ya sea porque a las mujeres les resulta funcional a sus tareas reproductivas, porque contribuyen a mejorar su inserción y estabilidad laboral o, porque les permite a los hombres encarar un modelo de vida más integral (Yañez, 1998).

En este sentido, el planteo de Yañez (1998) acerca de la conveniencia de ciertas estrategias de flexibilización laboral que permitieran una mayor integración de las mujeres al mercado laboral, al tiempo que tanto hombres como mujeres pudieran gozar de una vida más integral en la flexibilización de los roles genéricos, abre paso a algunas preguntas: ¿los hombres y las mujeres estarían dispuestos a afirmarse en opciones que impliquen cambiar lo que ha sido lo "normal"? Es decir, si efectivamente unos y otros se sienten beneficiados respecto del cambio en las relaciones de género. ¿Los hombres han podido cuestionar su forma de relacionamiento con las mujeres y con la vida privada? ¿Los cambios valóricos se han extendido en nuestras sociedades de manera de permear los valores masculinos acercándolos a otros valores? ¿Esto es así para todos los hombres y todas las mujeres?

Estas cuestiones plantean la necesidad de repensar la categorización teórica de género (su vínculo con las relaciones de poder; el carácter individual, de atributo o social de dicho concepto; su carácter de "ordenador de la división social del trabajo" al decir de De Barbieri, 1996) y de profundizar en el conocimiento acerca de los beneficios que procuran los hombres en el marco de las relaciones de poder entre los géneros (Rostagnol, S; 1998) así como respecto de la historicidad de las relaciones sociales y por lo tanto, de sus posibilidades de

¹⁷ Aunque teóricamente se puede diferenciar las necesidades prácticas y las estratégicas, la distinción empírica es problemática. Pauline van der Aa, 1996

¹⁸ Yañez, (1998), distingue entre la flexibilidad que se orienta en objetivos de eficiencia económica (flexibilidad laboral empresarial) y la flexibilidad que responde a las necesidades e intereses vitales humanos radicados fuera del ámbito laboral y que se pretende compatibilizarlos con la estructura de la vida laboral (opcionalidad).

transformación (De Barbieri, 1996).

Los fundamentos teóricos del concepto de género provienen de distintas disciplinas del conocimiento y corrientes ideológicas; género ha sido y es empleado en diferentes contextos y con distintos objetivos. Al respecto De Barbieri (1996) señala como una de las limitaciones que surgen de estos diferentes enfoques, el hecho de que se han ocupado de analizar las diversas dimensiones del ser y hacer de las mujeres, en tanto no se ha puesto suficientemente en evidencia el ser social y la interacción entre varones y mujeres y la perspectiva masculina de las relaciones mujer- varón. Como ejemplo de esto último, señala que han sido escasamente investigados aspectos tales como el ciclo de vida masculino, la construcción de la paternidad, la jefatura del hogar, las responsabilidades domésticas, cómo han afectado los cambios de género de ciertas ocupaciones, cómo aceptan, resisten y se oponen a la feminización de muchas de ellas que tienen lugar en el presente o la masculinización de otras tradicionalmente femeninas.

3. Flexibilidad laboral e incidencia en la fuerza de trabajo femenina

Acceso al empleo, estabilidad y flexibilización

La oposición entre el trabajo doméstico y el extradoméstico, constituye la forma mas general de segregación social y uno de los mecanismos con un peso decisivo en las situaciones de desventaja social en que se encuentran las mujeres en el acceso, la estabilidad y la calidad del empleo (de Oliveira y Ariza, 1997). La división sexual del trabajo supone una organización bastante rígida, tanto desde la práctica como de la ideología, entre mujeres responsables básicamente de la esfera doméstica y hombres ocupados en la esfera extradoméstica. El modelo de trabajador a tiempo completo, de horarios rígidos, ha sido y es funcional a ese tipo de organización social y de la división sexual de trabajo; sin embargo, este modelo parece tender a sufrir modificaciones.

La incorporación femenina al mercado laboral induce a pensar que las mujeres están cada vez más asociadas a un "modelo mixto" de relacionamiento entre la esfera reproductiva y productiva; "mixto", en el sentido de que participan, pero sobre todo, que se sienten partícipes y cada vez más pertenecientes a ambos mundos a la vez. La irrupción de las mujeres en el mercado de trabajo y la alta proporción con responsabilidades familiares, podrían decir de posibles cambios al interior de la vida de las familias y de los hogares (relacionamiento de los integrantes del grupo familiar, en el reparto de las tareas, etc.) o bien, de la evolución del apoyo social al trabajo doméstico. En relación a esto último, no hay evidencia de una mejora sustancial, lo cual es coherente con las características de los ajustes económicos, la orientación de las políticas sociales, etc. Por otra parte, no se verifica la extensión (más que timidamente) de políticas de empleo u otras políticas sociales que tiendan a mejorar la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género; más bien, estas se proponen contribuir a mejorar situaciones dentro de grupos de mayor vulnerabilidad con el objetivo de disminuir la incidencia de los procesos de exclusión social. Se mantendría una suerte de "ambigüedad en el reconocimiento del derecho al trabajo de las mujeres", no en el ámbito de la legislación sino en la práctica social, debido a la carencia de servicios, la falta de respaldo en el ámbito familiar, a lo que se suma el sentimiento de culpa de las mujeres por el abandono de sus "obligaciones naturales" (Aguirre, 1990).

Esa ambigüedad se evidencia en ciertas prácticas discriminatorias en el marco de procesos de flexibilización, aun en situaciones en que existen sindicatos fuertes, y los mismos se procesan

mediante acuerdos obrero-patronales. Como ejemplo, en Uruguay, la empresa estatal de energía eléctrica, en el marco de la reforma del estado y de la reestructura de la empresa que implicó la reducción de personal en algunas áreas, otorgó incentivos económicos acordados con el sindicato para el retiro de funcionarios; en 1997 a un grupo de funcionarias declaradas "excedentarias" se les ofrecieron incentivos menores que los otorgados a los hombres, lo cual llevó a un conflicto denunciado por las propias trabajadoras y apoyado por la Comisión de Mujeres del PIT/CNT.

La subcontratación (trabajo a domicilio o empresas unipersonales), podrían contribuir a mejorar las condiciones de acceso de las mujeres al trabajo remunerado en la medida que les facilite compatibilizar sus diferentes roles, es decir, se satisfagan las necesidades prácticas de las mujeres. Sin embargo, hasta el presente este tipo de modalidades, ha conducido mayoritariamente a la precarización de estos empleos. Si este tipo de procesos se ampararan en la negociación colectiva, sobre la base de una organización sindical representativa, podría ser una garantía de defensa de los intereses de los y las trabajadoras. Análisis de experiencias de procesos de flexibilización externa en empresas uruguayas, han mostrado la posibilidad de conseguir que se respeten las condiciones de trabajo y estabilidad para los trabajadores externalizados o subcontratados (Stolovich, 1997). Este tipo de acuerdos no se opondría a la eficiencia económica, sino que podrían formar parte de la revalorización del factor trabajo como elemento decisivo para el éxito del negocio. De hecho, las sindicalistas consideran que acuerdos de este tipo, además de beneficiarlas serían más convenientes para los empleadores, en la medida que podrían lograr mayor lealtad y estabilidad por parte de las empleadas.

Segregación ocupacional y flexibilización

La situación de segregación ocupacional vertical y horizontal que afecta a las trabajadoras ha sido caracterizada como uno de los más fuertes factores de exclusión de las mujeres del mercado laboral. Ese carácter excluyente restringe a las mujeres el rango de opciones disponibles, las repliega a ocupaciones de menor prestigio social, les brinda escasas perspectivas de movilidad y alta inestabilidad; por otro lado, dicha segregación genera y refuerza la disparidad salarial (de Oliveira y Ariza, 1997; Aguirre y Espino, 1998).

Algunos estudios para países de América Latina señalan que el nuevo modelo de flexibilización implica para las mujeres, la utilización intensiva de formas de empleo precarias, como contratos de corta duración, empleos a tiempo parcial y/o trabajo a domicilio, fenómeno que se manifiesta en la concentración de mujeres en las empresas donde predomina el trabajo inestable, poco calificado y mal pagado, operando en una suerte de eslabonamiento productivo bajo la forma de subcontratación con las empresas de "punta", que realizan cambios organizacionales o reestructuras modernizadoras (Abramo, 1995).

El hecho de discernir ventajas y desventajas en las distintas modalidades de flexibilización, requiere conocer y evaluar quiénes se insertan en qué lugares, es decir, si en el reparto que promueve la reestructura se produce "la yuxtaposición del taylorismo (mujeres) y flexibilidad (hombres)" (Hirata, 1997) o al decir de Abreu (1993) "la flexibilidad noble y pionera de unos se da sobre la base de la permanencia del taylorismo para otras".

Los procesos de transformación en las estructuras productivas de los países de la región que incluyen el cambio tecnológico y organizacional a nivel de empresas, si bien parecen mejorar las posibilidades para el empleo femenino, aun no permiten visualizar con claridad, si apuntan a

la disminución de la segmentación vertical y horizontal de género o si por el contrario ésta se reproduce y profundiza. En Abramo y Armijo, (1995), en un estudio para un grupo de empresas chilenas se verificó que en las pertenecientes al sector industrial, no se ha alterado la tradicional división del trabajo por sexo, en el sentido de nuevas profesiones y ocupaciones o puestos de trabajo mejor remunerados y de mayor responsabilidad jerárquica para las mujeres. Por su parte, en las empresas de servicios, los procesos de modernización han ido acompañados de una disminución de la discriminación sufrida por las mujeres que se manifiesta en mayores oportunidades de acceso al empleo, de entrada a nuevas ocupaciones, capacitación, ascenso y promoción, aunque aparecen como tendencias todavía frágiles.

El cambio tecnológico y la modernización productiva en la medida que requieren mayores niveles de calificación pueden contribuir a mejorar la situación de las mujeres si se prevén formas de promoción y mejoras laborales con igualdad de oportunidades para ambos sexos. Las modalidades de flexibilidad interna funcional podrían, mediante la calificación del personal en las empresas, el trabajo en equipo sobre la base de la igualdad de oportunidades, contribuir a diversificar tareas y ocupaciones de las mujeres. En la práctica puede observarse que en los servicios más modernos como las instituciones financieras, las mujeres realizan una cantidad de ocupaciones nuevas y con mejores remuneraciones. Sin embargo, esto no ha asegurado que las jerarquías no sigan predominantemente en manos de los hombres. En muchos estudios esto se ha sido atribuido a factores asociados a las "imágenes de género" (Abramo, 1997) por parte de los empleadores (pero no solamente) que le atribuyen a las mujeres dificultades para el ejercicio de la autoridad, la capacidad de mando, etc.

Políticas de capacitación laboral y flexibilización

La polyvalencia como modalidad de flexibilización requiere políticas de formación profesional. En Israel (1996) se señala que la flexibilización laboral orientada a bajar los costos laborales, desregular, eliminar prestaciones (salario vacacional, horas extras) supone, además de una caída en la calidad de vida de los trabajadores, el deterioro de la calidad de producción y la competitividad debido a las malas condiciones de trabajo¹⁹. La polyvalencia funcional genera posibilidades de mejorar habilidades y destrezas, pero ello requiera ciertas condiciones: que la empresa brinde la capacitación adecuada; el reconocimiento salarial de esa doble función; convenir cuál va a ser el posible destino de los trabajadores sobrantes en la tarea. En un programa de formación sindical realizado en 1996²⁰ con funcionarias de una empresa cooperativa de productos lácteos, las sindicalistas señalaban, que algunas operarias tienden a aceptar la realización de tareas de mayor calificación a la que están asignadas, con el mismo sueldo anterior, debido a que "se sienten mejor", "más importantes". En el ámbito de los profesionales de la salud, en una investigación de Espino (1996) se señala que las auxiliares de enfermería, llevan a cabo tareas que corresponden a las enfermeras profesionales (nurses) debido a las competencias técnicas que se requieren, porque les resulta "más atractivo" y "se sienten mejor".

¹⁹ La apuesta a la rebaja de los costos laborales se considera no solamente como una pérdida para clase trabajadora, sino para país ("... ya hay gente que lo hace, que trabaja por un plato de arroz, y son muchos más millones que nosotros") Israel, 1996

²⁰ Programa de Formación Sindical para Trabajadoras de CIEDUR con el apoyo de la FNV, Holanda.

Jornadas laborales y flexibilización

Las formas que refieren a la flexibilización del tiempo de trabajo o jornada laboral, si bien son modalidades nuevas, se comienzan a negociar por parte de los sindicatos (Yañez; 1998). En el marco de la debida regulación, estas modalidades abrirían posibilidades de establecer acuerdos entre trabajadores y empresarios con beneficios mutuos. Entre los convenios analizados en el caso Uruguayo (Rodríguez et al, 1998) aparecen varios ejemplos de convenios por empresa que tienden a establecer modificaciones circunstanciales en las jornadas laborales con diferentes objetivos: redistribución de la jornada del sábado debido a la caída de actividad fuera de temporada; reducción de la jornada por razones de producción; regulación del descanso intermedio; variación de la jornada convencional de trabajo, sin que ello implique paga de horas extras; distribución de las jornadas dependiendo de la actividad productiva; modificación del régimen de trabajo continuo en determinado tipo de máquina.

Según las opiniones surgidas de las entrevistas realizadas a mujeres dirigentes sindicales, si bien la flexibilización de la jornada laboral podría dar lugar a un quiebre con un modelo de trabajador y con la predominancia de una cultura masculina del trabajo, hasta el presente, la aceptación del horario flexible se da principalmente por parte de las mujeres, y parecería tener resultados ambiguos. Es decir, por un lado puede favorecer la inserción femenina en el mercado y su mantenimiento, pero no es claro que con ello "no se caiga en los viejos esquemas de sobrecarga de trabajo para las mujeres".

Con relación a las jornadas de tiempo parcial, la experiencia de los países industrializados, señala que es más fácil para los hombres salir del desempleo vía el empleo de tiempo completo que para las mujeres, mientras que se da exactamente lo opuesto, cuando se trata de los tiempos parciales (OCDE, 1995). Hirata (1997) destaca que la solución al desempleo en esos países se ha apoyado en el reparto de trabajo a tiempo parcial para las mujeres. En la práctica lo que ha ocurrido es que los tiempos parciales así como los horarios flexibles tienden históricamente a ofrecerse a las mujeres, lo cual es coherente con la concepción acerca de su rol "natural" en la esfera reproductiva (de Oliveira y Ariza, 1997).

En este sentido, distintos estudios (Safa; 1995; de Oliveira y Ariza; 1997) destacan el hecho de que las mujeres siguen viéndose a sí mismas como amas de casa con responsabilidades extras; a ello se agrega, que también sus familiares y compañeros sindicalistas las ven de esa misma manera. Al respecto se señala que las transformaciones producidas entre el mundo de lo doméstico y lo extradoméstico, si bien se relacionan con la práctica, no son ajenas a la ideología y en esta dimensión, los cambios no son automáticos ni simultáneos (Safa; 1995); inclusive, no solamente los cambios en la realidad objetiva no provocan automáticamente cambios en los patrones culturales, sino que por el contrario, pueden agravar conflictos que derivan de relaciones de género desiguales. Las evidencias a lo largo de la historia mostrarían que no se han producido modificaciones sustanciales en la perspectiva que hombres y mujeres tienen acerca de sí mismos. En este sentido, debe considerarse que muchas de las formas de flexibilización que se adoptan como positivas por parte de las propias trabajadoras, en la medida que responden a las necesidades asociadas a su rol social en la reproducción (los horarios parciales, el trabajo a domicilio, horarios flexibles), aun con los aspectos positivos que derivan de la mejora en los ingresos familiares y personales, o en algún grado de independencia económica, pueden contradecir los intereses que responden a procesos de autonomía, en la medida que se corre el riesgo de que sean maneras de perpetuar la división sexual del trabajo.

Políticas de empleo e incorporación femenina a nuevas ocupaciones

Con relación a las políticas de empleo orientadas a la formación profesional, estas podrían tener un cometido principal, consistente en romper de la segregación ocupacional, tendiendo a dotar a la fuerza de trabajo femenina de competencias que les permitan ocupar nuevos puestos de trabajos en actividades que no están dentro de las consideradas típicamente femeninas. En este sentido, la conformación de organismos tripartitos y su labor pueden incidir (así como las comisiones de mujeres de las centrales sindicales) en aspectos concretos de propuestas.

En síntesis: La participación laboral de las mujeres sugeriría la aparición de arreglos familiares y negociaciones en las relaciones de género de nuevo tipo. Aunque aun no están presentes aun en la discusión de los agentes sociales, ciertas formas flexibles "opcionales" para mujeres y hombres podrían contribuir a mejorar su inserción y estabilidad laboral e inducir a un modelo de vida más integral. En este sentido queda abierta la interrogante respecto a si los hombres y las mujeres están dispuestos a cambiar lo que ha sido lo "normal", es decir, si unos y otros se sienten beneficiados respecto al cambio en las relaciones de género que las modificaciones en la esfera laboral podrían inducir.

La flexibilidad externa funcional (trabajo a domicilio), pueden contribuir a mejorar el acceso de las mujeres al trabajo remunerado contemplando sus necesidades prácticas, así como contribuyendo a la ruptura de la *segregación ocupacional*, sobre la base de la negociación colectiva capaz de incorporar a los trabajadores externalizados o subcontratados impidiendo las consecuencias negativas de estas prácticas.

La *flexibilización de la jornada de trabajo*, en el marco de la debida regulación abriría posibilidades de establecer acuerdos entre trabajadores y empresarios con beneficios mutuos. Estas formas de flexibilidad parecerían tener resultados ambiguos desde la perspectiva de género, es decir, por un lado favorece la inserción femenina en el mercado y su estabilidad, pero son poco claros los resultados en términos de sobrecarga de trabajo.

El *cambio tecnológico y la modernización productiva* pueden contribuir a la promoción y mejoras laborales de las mujeres sobre la base de la igualdad de oportunidades para ambos sexos, mediante la diversificación de las tareas y ocupaciones (calificación, polifuncionalidad, trabajo en equipo, etc.)

La discusión respecto a la incidencia de la flexibilización laboral y sus distintas modalidades en la fuerza de trabajo femenina abre una brecha nueva para dirimir la relación entre la cuestión de género, la división sexual del trabajo y su desarrollo histórico. En este sentido, habría indicios para pensar que de algún modo, para las mujeres existieran dos modelos entre los cuales "elegir" y por la vía de los hechos se están acercando al mundo masculino, aun sin gozar de sus privilegios. La interrogante es si los hombres están dispuestos a modificar su modelo para satisfacer los vacíos de la vida no laboral.

IV-. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DESDE LA ÓPTICA SINDICAL EN EL MERCOSUR

En los países de la región, la presencia de las mujeres es todavía débil en el ámbito de lo público y en particular, en el movimiento sindical a pesar del aumento de la participación relativa de la fuerza de trabajo femenina, y de los reiterados intentos por desarrollar actividades en el marco de las organizaciones sindicales, según estrategias diversas y orientadas a colocar la problemática de género en la agenda sindical (Espino, 1998, Godinho)

Las dificultades para aumentar la incidencia de las mujeres en el ámbito sindical, de sus demandas y reivindicaciones, están asociadas en parte, a que el sindicalismo representa principalmente al sector más tradicional de la fuerza de trabajo dentro de los asalariados típicos. Es decir, que las trabajadoras por su ubicación mayoritaria en determinadas categorías y actividades se hallan nula o escasamente representadas por el sindicalismo. La participación sindical de las mujeres también es menor en ramas de actividad en las que predomina la mano de obra femenina y que por las características de la organización del trabajo podrían desarrollarse actividades sindicales. Aun en esas condiciones, es difícil para las mujeres pertenecer a ese espacio, esencialmente masculino, en términos de dinámicas de participación, discurso, lenguaje e intereses.

Por otra parte, la perspectiva sindical ha continuado en forma predominante sustentando una concepción que identifica trabajadores homogéneos con idénticos intereses y demandas (Espino, 1998).

Las mujeres que participan en la organización sindical posicionadas desde sus intereses de género, tienen dificultades para que el sindicalismo asuma sus reivindicaciones y más aún, para lograr una correcta articulación entre las demandas tácticas y las estratégicas. Esto es, resulta relativamente "sencillo" establecer la defensa de ciertos principios, como la no-discriminación en términos de acceso al empleo; proponer algunos cambios que contribuyan a apoyar las tareas reproductivas de las trabajadoras, como por ejemplo, los horarios de lactancia, la existencia de guarderías, las licencias maternas en incluso, por paternidad, etc. Es decir, existe cierto grado de sensibilización respecto a cuestiones vinculadas a la igualdad de oportunidades ("de la puerta de la casa para afuera"), a evitar discriminaciones evidentes que impidan ejercer un cargo, dar un concurso, etc. Pero, normalmente, la segregación ocupacional, por ejemplo, no se ve como un problema del ordenamiento social, como un asunto de relaciones genéricas, y por lo tanto, social y culturalmente sostenida.

En síntesis, si bien se acepta cada vez más el hecho de postular la igualdad de derechos de las mujeres, esto más bien se mantiene en lo que Stiegler (1997) define como "la marginación de las mujeres al equiparar a la cuestión de género con la problemática de la mujer"; es decir, una forma de aceptar la existencia de desigualdades pero, soslayando la necesidad del reordenamiento de las relaciones de género, mientras se tiende a apoyar a las mujeres para que ellas puedan continuar aceptando su "doble carga".

Las trabajadoras de la región han seguido diversos caminos para incorporar la cuestión de género en el movimiento sindical con resultados todavía muy parciales (desarrollo de comisiones de mujeres a nivel central y de base, acciones positivas que contribuyen a facilitar la militancia, cuotas para los cargos electivos en el caso de la CUT de Brasil, etc.). Aunque pueden reconocerse logros, estos son todavía dispersos en los distintos niveles del ámbito

sindical. En los últimos años de esta década los avances en el plano nacional y regional parecen retroalimentarse mutuamente, respaldándose en el apoyo de organizaciones internacionales (OIT; Centrales sindicales), en la sensibilidad de los negociadores en los espacios del proceso de integración y naturalmente, en el trabajo que se realiza a nivel de cada una de las centrales y en el apoyo político que este genera.

En el ámbito nacional

La participación de los intereses de las mujeres en el sindicalismo en los ámbitos nacionales puede reseñarse a partir de un conjunto de dimensiones

a) existencia de cláusulas respecto a situaciones particulares de la fuerza de trabajo femenina en los convenios de negociación colectiva por rama o por empresa, b) formación de organismos institucionales vinculados al mundo del trabajo de integración tripartita, c) la incidencia en las políticas de empleo, d) formación de comisiones en los sindicatos y en las centrales de trabajadores, e) la política de cuotas para las mujeres (cupos) para la integración de organismos de dirección

a) La mayor presencia de reivindicaciones relativas a las mujeres se vinculan casi sin excepción a la dimensión reproductiva de la vida de las trabajadoras, es decir, que tienden a facilitar o a prestar apoyo en las tareas asociadas a la reproducción biológica y social. Si bien la información es dispersa, las entrevistas realizadas y los documentos que provienen del ámbito sindical —comisiones de mujeres, plataformas de congresos, asesorías sindicales— permiten destacar algunas de estas cuestiones

- un estudio realizado en Brasil sobre 89 convenios en 1995, respecto a la existencia de cláusulas relativas a las condiciones de trabajo de las mujeres, registró un 24.7% que corresponden al embarazo, un 59.4% a prestaciones por maternidad o paternidad, 8.5% sobre condiciones generales de trabajo, 1.9% sobre ejercicio del trabajo, 4.5% sobre salud de la mujer y 1.0% sobre equidad de género (DIESSE, 1997)
- En otros casos como el de Uruguay, en el nivel de la negociación colectiva también puede señalarse la existencia de cláusulas de respeto al principio de igualdad de oportunidades por sexo en varios convenios realizados recientemente: el convenio firmado por el sindicato de la banca oficial (Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay, AEBU) (1997) y de la salud privada (Federación Uruguaya de la Salud, FUS) (1998). A nivel de empresa también se consagró este principio, en el convenio de una entidad financiera privada (1997) y en una cooperativa de productos lácteos. En este último caso, es interesante señalar las características del acuerdo. Debido a las discrepancias entre la parte empleadora y el sindicato sobre el tema de la existencia de discriminaciones, el tema de la igualdad de oportunidades se trató de una manera particular. En el artículo 7° del convenio firmado el 24 de noviembre de 1997, se expresa que el sindicato entiende que existen situaciones de discriminación basadas en el sexo, y que por lo tanto, se establece mediante una cláusula que no podrá haber ninguna diferencia por razón de sexo respecto a una serie de cuestiones: ingresos, ascensos, evaluaciones, capacitación, beneficios, o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo o las modificaciones de estas mediante la reestructura; se propone además, un ámbito de discusión paritaria que trate los temas puntuales referentes a la igualdad de oportunidades. Los empleadores señalan en otra cláusula del mismo convenio, que no reconocen la existencia de problemas de

discriminación por sexo

- En el análisis de los temas de flexibilidad en los convenios laborales, no se ubicaron cláusulas especiales referidas al trabajo de las mujeres o que dieran cuenta de las diferencias atribuibles al género en lo que respecta a reivindicaciones²¹.

b) En lo que se refiere a la formación de organismos puede consignarse:

En Uruguay, se constituyó la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades en 1997, que funciona como órgano asesor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) aunque no tiene una ubicación formal en la órbita del MTSS. La formación de esta Comisión fue promovida por la Comisión del Mujeres del PIC/CNT y se planteó como una de las resoluciones de la Comisión de Empleo del IV Congreso de la central. El objetivo de la Comisión es contribuir al equilibrio del mercado de trabajo, mediante estrategias que respondan al propósito de generar igualdad en el empleo y promover en el sector gubernamental, conjuntamente con los actores sociales, una política activa de igualdad de oportunidades

- En el resto de los países si bien funcionan organismos con cometidos similares no están integradas formalmente o no tienen integración tripartita

c) En el ámbito de las políticas de empleo

- políticas orientadas a la capacitación en Uruguay, en el Ministerio de trabajo y Seguridad Social – Dirección Nacional de Empleo –Junta Nacional de Empleo (ámbito tripartito), se encuentra en discusión el Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Capacitación Laboral. Sus objetivos son incrementar la calidad de la oferta de trabajo para las mujeres y extraer componentes que sirvan para hacer una implementación transversal en los otros programas para la iniciativa de género entre otros.

d) En la estructura sindical por su parte, se mantiene una notoria falta de representación de las mujeres aunque se señala en el caso de la CUT de Brasil un importante avance a partir de la aprobación de ley de cuotas para la integración de organismos en esa central

En el ámbito regional

El Subgrupo de Trabajo N°11 de "Relaciones laborales, empleo y seguridad social" con participación tripartita²² trabajó hasta fines de 1994, en la determinación de las asimetrías más importantes en los mercados laborales de la región, promoviendo estudios sobre diferentes aspectos del mercado laboral para mejorar el conocimiento de la realidad regional y la

²¹ Se omite comentar en este apartado, la legislación relativa a los beneficios de carácter general por maternidad u otras, de aplicación relativamente generalizada en la legislación internacional y regional, que ampara a los trabajadores aunque no aparezcan cláusulas específicas, y las ratificaciones a los convenios y recomendaciones de OIT, que suponen estudios específicos, por ejemplo, Márquez Garmendia (1995, 1997-1998)

²² El SGT11, "Asuntos Laborales- Empleo y Seguridad Social" se reunió por primera vez el 27 de marzo de 1992. Articuló su trabajo en ocho Comisiones Temáticas: Relaciones Individuales de Trabajo, Relaciones Colectivas de Trabajo, Empleo, Formación Profesional, Salud y Seguridad, Seguridad Social, Sectores Específicos, Principios

capacidad de formulación de propuestas²³

Desde los inicios del proceso de integración, las centrales sindicales agrupadas en la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), formaron la Comisión Sindical del Mercosur para participar en forma centralizada en las diferentes instancias.

A partir de diciembre de 1994 la nueva institucionalidad del MERCOSUR aprobada en el Protocolo de Ouro Preto, Brasil contempló la constitución del Foro Consultivo Económico y Social (FCES) como órgano de representación de los sectores económicos y sociales, integrado por igual número de representantes de cada Estado Parte, con funciones consultivas que se manifiestan mediante Recomendaciones al Grupo Mercado Común. A diferencia del Subgrupo N°11, el FCES tiene mayor peso institucional al ser una de las seis instituciones del Mercosur; integra a otros sectores sociales además de empresarios y trabajadores. A pesar de los avances en el tratamiento de los temas sociales que implicó la creación y funcionamiento de ámbitos de participación para el sector privado, se considera que estos son insuficientes.

No obstante, debe destacarse entre los resultados de la actuación de las centrales Sindicales la elaboración y posterior declaración por parte del Grupo Mercado Común de la "Dimensión Social del Mercosur" (antes Carta Social) consistente en un sistema de reglas laborales y sociales que garantizan iguales derechos y condiciones de trabajo para todos los trabajadores que libremente circulen por los cuatro países, y la creación del Observatorio del Mercado del Trabajo del Mercosur que podrá reforzar una acción sindical más propositiva donde se conjuguen los aspectos comerciales, productivos y laborales.

La perspectiva de género en el tratamiento de los temas laborales en la estructura institucional del Mercosur se ha enfrentado a varios obstáculos, provenientes tanto del propio carácter de la integración así como de las características de los movimientos sindicales en el ámbito nacional²⁴. Uno de esos obstáculos probablemente ha sido el reducido espacio que ha tenido la dimensión social en este proceso y la concepción restrictiva de la misma al ámbito de negociación entre empresarios y trabajadores; el otro, tiene la situación de las mujeres y de la temática de género en el ámbito sindical en cada uno de los países. Todo ello sin duda ha contribuido a dificultar el tratamiento de la cuestión de género a nivel regional, a lo que debe agregarse el debilitamiento de las comisiones de mujeres en las centrales sindicales a medida que fue avanzando la década de los 90 como en el caso de Uruguay (PIT/CNT), revertido a partir de 1996, y la falta de oportunidades para la articulación regional (Espino, 1998; Godinho).

Recién en 1997, se constituyó la Comisión de Mujeres (CM) de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), Mercosur. Este ha sido probablemente el paso más importante en términos de avance en la representación de los intereses de las mujeres trabajadoras de la región. Desde su formación, la C.M. de la CCCS planteó un conjunto de reivindicaciones dirigidas hacia al propio movimiento sindical así como al ámbito oficial. Entre

²³ La evaluación realizada en torno a las actividades en este Subgrupo por parte de los trabajadores destaca una algunos aspectos positivos: " la conquista por parte del movimiento sindical de la región de un espacio institucional y credibilidad política por parte de sus interlocutores, la acumulación de aprendizaje y capacidad técnica, el alcance de niveles inéditos de coordinación y articulación en la acción."

²⁴ La experiencia internacional tiene antecedentes en la formación de la Comunidad Europea desde su fundación. El Acuerdo Suplementario sobre Asuntos Laborales del NAFTA, se refiere a dos principios básicos: eliminación de la discriminación en el empleo (discriminación sobre la base de la raza, la religión, la edad, el sexo y otras razones) e igualdad salarial para hombres y mujeres. Su falta de cumplimiento no implica una sanción comercial (Frohmann, 1996).

ellas se cuentan las siguientes: incentivar la participación activa de las mujeres trabajadoras en el Mercosur; informar a todos los sindicatos, a los Departamentos y secretarías de Mujeres debatir y dar a conocer a nivel nacional y regional la Carta Social; generar políticas activas de acción positivas para las mujeres de la región de acuerdo a los compromisos de la Plataforma de Acción de Beijing; adoptar las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer; ratificación de los convenios 100, 111 y 156 de OIT²⁵

En diciembre de 1997, representantes de las oficinas de la mujer de los Estados Partes del Mercosur y Chile, elaboraron una propuesta para obtener un espacio formal de representación de los intereses de género en el proceso de integración²⁶ Como resultado del conjunto de acciones emprendidas desde los ámbitos oficiales que se ocupan de la situación de las mujeres en cada uno de los países y desde la sociedad civil a través de las Organizaciones No Gubernamentales y el movimiento sindical, el Grupo Mercado Común el 22 de julio de 1998 resolvió la creación de la Reunión Especializada de la Mujer (REM) con el objetivo de contribuir al desarrollo social, económico y cultural de las comunidades de los países miembros²⁷

La propuesta de la CCSCS, la Dimensión Social del Mercosur en el Documento N°1 de julio de 1998, en el capítulo de derechos individuales, primer apartado sobre "No discriminación" establece tres puntos "Libre circulación", "Igualdad de trato", "Igualdad de hombres y mujeres" y "Discapacidad", en ese orden. Respecto a la igualdad de hombres y mujeres se señala que los "Estados partes garantizan a través de la normativa y prácticas laborales, la vigencia y puesta en práctica de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular en lo referente al acceso al empleo, remuneración, condiciones de trabajo, protección social, educación formación profesional y promoción de la carrera profesional"

En síntesis: La revisión bibliográfica y documental llevada a cabo, así como las entrevistas realizadas, permiten concluir que más allá de los esfuerzos realizados y de los logros obtenidos, los planteos de género desde la óptica sindical, se restringen básicamente a la problemática de la mujer trabajadora, en una fase que podríamos llamar de aceptación de los "grandes principios", relacionados básicamente con la esfera reproductiva, pero no con la dimensión "masculina" del trabajo

Los planteos de las trabajadoras desde sus intereses de género han estado presentes desde mediados de la década de los 80, ampliando la concepción tradicional respecto a las relaciones sociales de dominación y subordinación, propia de las ideas socialistas que influyeron en el sindicalismo, o de las ideas liberales predominantes. En este sentido, dieron relevancia a las formas de dominación que atraviesan transversalmente las fronteras de las clases sociales, pero que también le dan forma a la relación entre las clases, en la medida en que esa

²⁵ Reunión sobre los impactos del Mercosur y demás proceso de integración sobre las condiciones de trabajo y de vida sobre las mujeres, con la participación de representantes de las centrales de Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay, San Pablo, 31 de enero de 1997

²⁶ Declaración Conjunta de las responsables gubernamentales de la formulación y ejecución de las políticas para la mujer de los países del Mercosur, reunidas en la Ciudad de Río de Janeiro los días 3 y 5 de diciembre de 1997 organizado por UNIFEM.

²⁷ Las representaciones son gubernamentales y podrán contar con el asesoramiento del Foro de Mujeres del Mercosur, así como con otras asociaciones regionales sin fines de lucro.

dominación se ejerce de distinta manera sobre hombres y mujeres. Es en este punto probablemente, donde se halla uno de los más ricos aportes a la política sindical, en tanto enfoque capaz de dar nuevos significados a la democracia política y social, planteando nuevos desafíos respecto a las premisas para su construcción (Espino, 1997). Sin embargo, la continuidad del trabajo de las sindicalistas desde esta perspectiva, se ha visto dificultada cuando no interrumpida, por un conjunto de factores del contexto y propios. Entre los primeros, puede destacarse el insuficiente reconocimiento por parte de la dirigencia sindical de las demandas de las mujeres, sus alternativas de militancia, su aporte al movimiento, su participación; en definitiva, han mostrado incapacidad para reconocer la existencia de sujetos y agentes sociales que demandan su propio espacio.

A nivel regional el estadio en el que se encuentra la discusión es aun primitivo, aunque muestra rápidos avances, debido a que la constitución de la Comisión de Mujeres de la CCSCS es muy reciente. Por otro lado, la falta de dirigentas sindicales, se vuelve una traba importante en las negociaciones tanto a nivel nacional como regional.

V-. ASPECTOS REMARCABLES

El fenómeno de la flexibilidad laboral incorporado a las nuevas tendencias del mercado de trabajo de la región, comienza a afectar a importantes sectores de los trabajadores típicos urbanos, particularmente en Uruguay y Argentina, en que estos representan cerca del 70% de la fuerza de trabajo. Este fenómeno se apoya mayoritariamente en un tipo de relaciones laborales diferentes a las que había servido de marco en forma predominante, al desarrollo del sindicalismo histórico en nuestros países. La disminución relativa de la fuerza de trabajo asalariada aunada a estos fenómenos de carácter institucional contribuye de algún modo a la pérdida de identidad de los actores sindicales, al debilitamiento de la participación y de la militancia.

Los problemas a los que se enfrenta el movimiento sindical en cada uno de los países de la región obligan a recorrer caminos de re-construcción de relaciones, de formas de representatividad y de propuestas. No sólo han cambiado las formas de negociar sino los temas de negociación. Posicionarse en la nueva realidad supone reconocer los cambios objetivos y la necesidad de desplegar la capacidad innovativa de los sindicatos en su práctica su discurso y sus estructuras, de modo de responder mejor a las condiciones del mercado de trabajo.

Capacidad de incidir

La capacidad de incidir en los procesos de flexibilización requiere la intervención en las reestructuras productivas en un encuentro de interlocutores "maduros". Algunos instrumentos para facilitar este tipo de intervenciones sobre la base de diferentes experiencias que mostraron buenos resultados, pueden ser en el ámbito de rama de actividad, la conformación de organismos tripartitos, donde los actores involucrados puedan generar instancias de interlocución y conciliación de intereses en un marco de regulación adaptada a las nuevas condiciones; a nivel de las unidades productivas, las comisiones paritarias de reestructura, han permitido generar transformaciones evitando los efectos más perjudiciales de la misma para los trabajadores que pertenecen al núcleo central como a los externos.

La representatividad sindical

La aparición de nuevas lógicas sindicales capaces de innovar comienzan a expresarse en la celebración de convenios por rama o por empresas. Los primeros pueden sentar regulaciones mínimas (salarios, seguridad social, etc.) para los sectores más dispersos, con menor desarrollo sindical. Las propuestas sindicales en el ámbito de empresa o grupo de empresas en reestructuras negociadas, según modalidades de flexibilidad externa --vía subcontratación de empresas o trabajadores a domicilio--, pueden orientarse a considerar a los trabajadores externalizados parte del sindicato de la empresa madre o principal, así como presionar por la regulación del trabajo a domicilio y el respeto de la misma. Este tipo de propuestas no solo contribuiría a mejorar la calidad el trabajo y de vida de los trabajadores sino que redundarían en mayor representatividad y adhesión para el movimiento sindical.

Género, sindicalismo y flexibilidad

En ese marco de innovación, intervención y capacidad de propuestas de nuevas regulaciones, parece imprescindible el reconocimiento de la cuestión de género como un asunto de la clase

trabajadora, tanto por razones de justicia social sobre la base de la igualdad de oportunidades, como por razones estratégicas, en la medida que las pérdidas que sufra un segmento de los trabajadores debilitan al conjunto, en tanto rebajan las condiciones generales del empleo

La presencia mayoritaria de las mujeres en empleos considerados de mala calidad, la concepción de ama de casa a "tiempo parcial", mano de obra secundaria o "salario adicional" crea especiales condiciones de vulnerabilidad para las trabajadoras, mayores aun debido a las carencias en términos de su participación en la organización en el movimiento sindical y de sus reivindicaciones e intereses.

Si las tendencias a la flexibilidad prosperan en un escenario de flexibilidad opcional, negociada y regulada, podrían abrirse nuevas posibilidades para las mujeres trabajadoras y para los trabajadores. Ello podría inducir a una ruptura con la división sexual del trabajo, generando mejores condiciones para eliminar formas de discriminación, doble carga de trabajo, etc. Esta cuestión no es fácil de abordar en general por parte del sindicalismo, y desde la perspectiva de género tampoco es sencillo para las sindicalistas; muchas formas de flexibilización se perciben adecuadas por las trabajadoras, en la medida que contribuyen a compatibilizar ambos roles (el de trabajadora remunerada y el doméstico) con mayor facilidad. Si bien ello puede tener un atractivo para las trabajadoras, pueden no contribuir al progreso de las mujeres en un nuevo ordenamiento social.

Las estrategias

Hacia el ámbito sindical

En lo que hace a la incidencia de la flexibilización en la fuerza de trabajo femenina, si se empieza por acordar la inclusión de los principios de no-discriminación y de igualdad de oportunidades en los convenios como parte de la plataforma general del sindicalismo, ello puede evitar que las mujeres sean destinatarias de formas impuestas de flexibilidad, debido a la consideración de "trabajadores de segunda" por contraposición a los trabajadores de primera. Sería posible pensar que el trabajador típico, normal, de jornada completa y horarios rígidos, no es necesariamente el que tiene mayores gratificaciones, sino aquél que pueda tener una vida más integrada. En esta perspectiva, la lógica de las reivindicaciones de las mujeres que participan en la organización sindical posicionadas en sus intereses de género puede superar las dificultades para lograr una correcta articulación entre las demandas tácticas y estratégicas. El planteo de sus demandas en el campo de la flexibilidad puede darse, no desde el ángulo de la "problemática de la mujer", sino desde el punto de vista que tanto hombres como mujeres tendrían que tener las herramientas para flexibilizar sus roles en el ámbito laboral y en el privado. Es decir, se abriría una posibilidad para encontrar intereses coincidentes para ambos sexos desde los planteos de género.

La estrategia seguida por la Comisión de Mujeres del PIT/CNT, para las demandas de igualdad de oportunidades y problemas del empleo femenino en el VI Congreso de la central, respecto a que se aprobaran e incluyeran entre las resoluciones de la Comisión de Empleo del Congreso y no como parte de resoluciones de una comisión sobre la condición de la mujer, puede ser un ejemplo de innovación que tiende a convertir las reivindicaciones de las trabajadoras en las del conjunto. Además de ser sintomático de cambios en el movimiento sindical en general, muestra nuevas modalidades de trabajo sindical femenino.



En el ámbito de las negociaciones con los empleadores

El hecho de que las negociaciones puedan contemplar los intereses de hombres y mujeres en los resultados de las diferentes formas de flexibilidad, impediría reforzar la existencia de un "ejército de reserva" inclinado u obligado, a aceptar las peores condiciones de trabajo (los no sindicalizados bajan los niveles salariales, las mujeres que aceptan peores condiciones también), máxime si se toma en cuenta la tendencia a sostener y aumentar su participación. La posibilidad de establecer modalidades de flexibilización en forma negociada, considerando la igualdad de oportunidades y los intereses de género, requieren de la presencia de mujeres entre los negociadores y para ello, se requiere la presencia de mujeres en las direcciones sindicales. Ello podría contribuir a que las llamadas "imágenes de género", que influyen sobre los empleadores cuando consideran la mano de obra femenina, pudieran pesar menos en las políticas de recursos humanos.

Este conjunto de propuestas sin duda pone de plano frente al dilema de las tácticas de militancia y las formas organizativas de las mujeres sindicalistas; la existencia de comisiones de mujeres y sus características; el riesgo de quedar aisladas en el espacio de las mujeres y, al mismo tiempo, la necesidad de construirlo para poder desarrollar la reflexión y las propuestas. Por otra parte, si bien en una proporción ínfima, hay mujeres dirigentes que inciden en las discusiones pero que no siempre está abiertas a los planteos de género y por lo tanto, se requiere construir una estrategia hacia ellas.

El ámbito regional

Finalmente, más allá de la importancia de los ámbitos nacionales para dilucidar estos aspectos el ámbito regional en el proceso de integración puede ser privilegiado, en tanto permite desarrollar articulaciones y propuestas comunes, aun en el marco de las previsibles contradicciones que generan los distintos niveles de acuerdos, ya sean sectoriales o nacionales. Las articulaciones regionales tanto en el ámbito académico como de los actores sociales y las interacciones entre ambos, pueden contribuir a mejorar el análisis de las nuevas situaciones. Las incertidumbres vinculadas a los impactos de las modificaciones en el plano laboral y su incidencia en la mano de obra femenina, requieren nuevos conocimientos acerca de cada una de las realidades nacionales. El intercambio de experiencias y una mayor visibilidad acerca de las ventajas y desventajas para trabajadoras y trabajadores acerca de las transformaciones contribuirá a su vez a la elaboración de propuestas. Aunque todavía restringidos, los espacios del Mercosur "formal" habilitan a para una mayor presencia de la cuestión de género en la discusión así como también, los espacios que las mujeres van conquistando fuera de lo formal.

ANEXO DE CUADROS

CUADRO A-1
TASA DE PARTICIPACION DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ACTIVIDAD ECONOMICA
EN ZONAS URBANAS, POR TRAMOS DE EDAD EN PAISES DEL MERCOSUR Y CHILE
(en porcentajes)

PAIS	AÑO	EDAD										
		HOMBRES					MUJERES					
		TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más	TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 49 años	50 años y más	
ARGENTINA	1986	76	62	97	98	57	37	41	51	48	20	
	1992	77	64	96	97	57	39	41	51	55	21	
BRASIL	1994	76	65	98	97	54	41	43	59	56	21	
	1987	84	80	97	95	59	44	49	53	51	21	
	1990	82	78	96	95	58	45	49	56	53	21	
CHILE	1995	82	75	95	95	60	51	51	63	63	27	
	1987	70	48	93	94	53	32	29	44	42	15	
	1992	75	50	95	96	61	37	32	49	48	21	
PARAGUAY	1996	74	44	94	96	62	39	29	53	51	23	
	1986	83	63	97	98	70	52	55	62	62	29	
	1992	83	72	98	98	70	51	52	62	63	29	
URUGUAY	1995	88	81	97	98	75	60	54	70	71	46	
	1986	75	70	97	98	54	42	45	68	61	21	
	1992	74	69	97	98	52	46	48	71	70	23	
	1995	75	73	97	97	53	47	53	73	70	24	

Fuente: CEPAL, 1998.

CUADRO A-2

TASA DE PARTICIPACION DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ACTIVIDAD ECONOMICA
EN ZONAS URBANAS POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN EN PAISES DEL MERCOSUR Y CHILE

(en porcentajes)

PAIS AÑO		AÑOS DE ESTUDIOS											
		HOMBRES						MUJERES					
		TOTAL	0 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 años y más	TOTAL	0 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 años y más
ARGENTINA	1986 a/	76			72	83	80	37			30	44	60
	1992 a/	77			75	87	84	39			33	49	67
	1994	76			74	85	83	41			33	53	70
BRASIL	1987	84	83	86	84	89	92	44	39	41	45	60	78
	1990	82	76	83	83	87	91	45	33	41	46	61	77
	1995	82	76	83	82	87	89	51	38	48	51	66	80
CHILE	1987	70	59	73	64	71	80	32	18	25	26	33	60
	1992	75	63	75	70	77	84	37	21	28	30	37	64
	1996	74	61	74	67	78	79	39	20	26	31	41	62
PARAGUAY	1986	83	76	86	81	80	88	52	37	52	51	56	70
	1992	83	64	89	79	83	89	51	28	55	47	49	74
	1995	88	79	92	85	89	94	60	51	59	55	63	81
URUGUAY	1986	75	57	76	80	82	83	42	20	36	48	53	70
	1992	74	45	73	80	83	82	46	19	37	51	60	73
	1995	75	43	73	84	83	84	47	17	36	57	59	73

Fuente: CEPAL, 1998

a/ Para estos años las categorías de instrucción son: primaria completa y secundaria incompleta y secundaria completa y superior

CUADRO A.3
TASAS DE DESEMPLEO ABIERTO POR SEXO Y EDAD, EN ZONAS URBANAS
PARA LOS PAISES DEL MERCOSUR Y CHILE
(en porcentajes)

PAIS	SEXO	GRUPOS DE EDAD				
		TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 años y más
ARGENTINA Oct. 1994	Total	13.0	22.8	10.0	10.5	10.3
	Hombres	11.5	20.3	8.8	7.3	10.5
	Mujeres	15.5	26.7	11.9	15.4	10.0
BRASIL Sept. 1995	Total	7.2	13.9	6.5	4.5	3.0
	Hombres	6.2	12.0	5.1	3.8	3.1
	Mujeres	8.7	16.6	8.4	5.3	2.7
CHILE Nov. 1996	Total	6.0	13.2	5.9	4.1	3.4
	Hombres	5.1	10.7	5.0	3.6	3.7
	Mujeres	7.3	17.1	7.4	5.0	2.9
PARAGUAY Ag.-Nov. 1995	Total	5.1	9.7	4.1	2.9	3.5
	Hombres	4.9	10.4	2.3	2.9	3.9
	Mujeres	5.4	8.9	6.5	2.8	2.8
URUGUAY 1995	Total	10.1	24.4	8.8	6.3	4.5
	Hombres	7.9	21.0	5.8	3.6	3.5
	Mujeres	13.2	29.0	12.5	9.3	6.0

Fuente: CEPAL, 1998

CUADRO A.4
DISTRIBUCION DE LA POBLACION OCUPADA EN ZONAS URBANAS
PARA PAISES DEL MERCOSUR Y CHILE
(en porcentajes)

PAIS	AÑO	HOMBRES					MUJERES								
		TOTAL	Patrón	Profesionales y técnicos a/	Asalariados públicos	Asalariados privados	Trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados	Empleados domésticos	TOTAL	Patrón	Profesionales y técnicos a/	Asalariados públicos	Asalariados privados	Trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados	Empleados domésticos
ARGENTINA	1982	100	7.3			68.4	24.0	0.3	100	2.4			60.6	25.4	11.6
	1994	100	6.2			58.7	24.7	0.4	100	2.4			59.8	25.5	12.3
BRASIL	1980	100	8.6	5.7		66.7 b/	20.6	0.4	100	2.4	14.9		45.0 b/	22.5	11.2
	1983	100	5.6	5.6		52.8 b/	24.2	0.8	100	1.8	14.0		43.3 b/	21.1	19.6
	1986	100	6.0	12.0	7.7	46.2	27.2	0.8	100	2.4	21.1	0.4	24.4	25.5	20.2
CHILE	1982	100	4.2	12.3		61.3 b/	21.9	0.2	100	2.2	17.1		43.5 b/	18.7	18.3
	1984	100	3.9	13.9		59.2 b/	22.9	0.1	100	2.2	20.0		40.9 b/	20.4	16.5
	1986	100	4.5	18.3	4.3	55.6	17.0	0.2	100	2.8	24.0	4.9	37.6	14.5	18.3
PARAGUAY	1982	100	8.3	17.7	8.8	44.2	20.5	0.4	100	4.8	15.5	5.9	25.4	24.1	24.3
	1984	100	12.3	11.9	4.9	51.0	18.1	1.6	100	5.7	13.9	4.8	24.5	26.8	24.3
	1986	100	8.4	10.2	6.4	40.5	34.6	0.8	100	4.1	11.4	3.8	16.4	44.9	19.9
URUGUAY	1982	100	5.2	9.3	16.1	47.4	20.4	0.1	100	2.0	18.6	9.0	33.9	15.4	16.7
	1984	100	6.3	10.4	15.3	47.3	20.7	0.1	100	2.8	14.1	9.6	31.0	14.2	16.4
	1985	100	6.1	10.4	15.5	46.5	21.4	0.1	100	2.4	19.8	9.6	32.6	13.2	16.3

Fuente: CEPAL, 1993.

a/ Incluye a los profesionales y técnicos por cuenta propia y a los asalariados profesionales y técnicos del sector público y privado.

b/ Incluye a los asalariados públicos.

CUADRO A.5
INGRESO MEDIO DE LAS MUJERES EN COMPARACION CON EL DE LOS HOMBRES EN ZONAS URBANAS,
POR GRUPOS DE EDAD PARA LOS PAISES DEL MERCOSUR Y CHILE
(en porcentajes)

PAÍS	AÑO	DISPARIDAD DE LOS INGRESOS LABORALES POR GRUPOS DE EDAD a/						DISPARIDAD SALARIAL POR GRUPOS DE EDAD b/					
		TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años y más	TOTAL	15 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 años y más
Argentina	1992	63	85	67	55	61	54	73	94	70	64	73	71
	1994	71	87	88	64	72	50	76	94	80	69	73	61
Brasil	1990	55	73	64	54	46	35	65	77	72	63	56	51
	1993	56	74	65	53	43	46	61	77	69	57	46	54
Chile	1987	64	96	77	61	57	50	63	95	80	60	53	48
	1992	63	84	75	55	66	51	69	86	80	63	63	50
1994	67	81	84	71	56	54	54	70	84	78	67	64	56
	1996	67	86	82	60	64	57	73	93	87	67	62	67
Paraguay	1986	50	60	52	52	58	52	50	56	59	58	53	53
	1992	65	66	72	66	69	57	77	87	82	68	66	77
1994	60	73	71	61	58	68	33	64	77	71	58	70	47
	1992	57	75	63	55	52	45	61	77	66	59	55	49
Uruguay	1994	61	76	65	58	56	51	63	76	66	59	60	51

Fuente: CEPAL, 1998

a/ Se refiere a las diferencias de ingreso en el total de la población ocupada

b/ Se refiere a las diferencias de ingreso entre los asalariados

CUADRO A-6
INGRESO MEDIO DE LAS MUJERES EN COMPARACION CON EL DE LOS HOMBRES EN ZONAS URBANAS.
POR NIVEL DE INSTRUCCION PARA LOS PAISES DEL MERCOSUR Y CHILE
(en porcentajes)

PAIS	AÑO	DISPARIDAD DE LOS INGRESOS LABORALES							DISPARIDAD SALARIAL						
		POR ANOS DE INSTRUCCION a/							POR ANOS DE INSTRUCCION b/						
		TOTAL	0 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 años y más		TOTAL	0 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 años y más	
Argentina c/	1992	63		63		61	51		73						
	1994	71		62	65	65	63		76						
Brasil	1990	55	45	45	50	49	49		55	55	51	57	54	51	
	1993	56	48	46	49	52	46		61	56	51	56	55	45	
Chile	1987	64	79	73	81	67	46		63	80	74	83	68	50	
	1992	63	63	66	65	72	46		69	73	68	67	74	52	
	1994	67	93	70	69	69	54		70	83	68	66	72	58	
	1996	67	83	65	70	70	53		73	74	68	74	73	80	
Paraguay	1992	65	67	65	70	68	70		77	74	78	66	78	80	
	1994	60	64	59	66	67	52		64	64	59	66	75	51	
Uruguay	1992	57	44	51	55	58	42		61	45	51	58	63	48	
	1994	61	59	55	55	56	50		63	57	54	59	59	51	

Fuente: CEPAL, 1996

a/ Se refiere a las diferencias de ingreso en el total de la población ocupada.

b/ Se refiere a las diferencias de ingreso entre los asalariados.

c/ Los niveles de instrucción de Argentina son 0 a 6 años; 7 a 9 años, 10 años y más.

CUADRO A.7
POBLACION URBANA OCUPADA EN SECTORES DE BAJA PRODUCTIVIDAD DEL MERCADO DEL TRABAJO, 1987-1996
PARA PAISES DEL MERCOSUR Y CHILE
(Porcentajes del total de la población urbana ocupada)

PAIS	AÑOS	HOMBRES					MUJERES				
		TOTAL	Patrones y empleadores con menos de 5 empleados	Asalariados en establecimientos con menos de 5 empleados a/	Trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados a/	Empleados domésticos	TOTAL	Patrones y empleadoras con menos de 5 empleados	Asalariadas en establecimientos con menos de 5 empleados a/	Trabajadoras por cuenta propia y familiares no remuneradas a/	Empleadas domésticas
ARGENTINA	1992	45.4	5.0	16.1 b/	24.0 b/	0.3	51.9	1.9	13.0 b/	25.4 b/	11.6
	1994	45.2	4.4	15.7 b/	24.7 b/	0.4	52.5	1.6	13.1 b/	25.5 b/	12.3
BRASIL	1990	48.8	6.6	21.2 c/	20.6	0.4	52.3	2.4	12.2 c/	22.5	15.2
	1995 d/	42.4	3.4	10.6	27.6	0.8	53.3	1.4	6.2	25.5	20.2
CHILE	1987				25.8	0.2				24.2	21.8
	1992	38.6	2.3	14.2	21.9	0.2	48.9	1.3	11.6	18.7	18.3
	1996 e/	29.3	2.3	9.8	17.0	0.2	40.5	1.5	8.2	14.5	16.3
PARAGUAY	1992	41.3	5.9	14.4	20.6	0.4	59.8	3.7	7.7	24.1	24.3
	1995	53.5	5.5	13.6	33.6	0.8	72.6	3.3	5.5	44.9	18.9
URUGUAY	1992	34.4	3.6	10.3	20.4	0.1	46.2	1.3	8.4	19.8	16.7
	1995	37.0	4.0	11.5	21.4	0.1	45.1	1.8	7.8	19.2	16.3

Fuente: CEPAL, 1998

a/ Excluye a profesionales y técnicos

b/ Incluye a profesionales y técnicos

c/ Se refiere a trabajadores "sin carteira" (sin contrato de trabajo).

d/ Hasta 1990 se clasificó bajo el encabezamiento "Microempresa" a los asalariados sin contrato de trabajo. En 1995, en cambio, esta categoría comprende a los asalariados en establecimientos de 5 y menos personas, de modo que los datos no son comparables con los de años anteriores.

e/ Dada la clasificación de la variable "Tamaño de establecimiento" en la encuesta de 1996, en este año la categoría "Microempresa" excluye a los ocupados en establecimientos de 5 personas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, R; Espino, A. Diagnóstico sobre la calidad del trabajo de las mujeres en Uruguay, informe solicitado por PREALC-OIT 1998 En edición
- Alonso, J; Espino, A. Mazzuchi, G. El MERCOSUR y los trabajadores. CIEDUR/FESUR 1994, Montevideo.
- Abramo, Lais Oportunidades y nuevas experiencias de trabajo para las mujeres en el contexto de la reestructuración productiva y de la integración regional Segundo Seminario mujer y Mercosur, UNIFEM, abril de 1997 San Pablo.
- Abramo, Lais A situação da mulher no mercado de trabalho latino-americano. en Ação sindical e as relações de gênero Textos para el debate internacional. CUT CFDT Abril 1998. San Pablo
- Abramo, L. Armijo, M Cambio tecnológico en la empresa ¿Igualdad de oportunidades para la mujer? en Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias. Rafael Agacino y Magdalena Echeverría Editores Programa de Economía del trabajo. PET 1995. Chile
- Abreu, A.R.P América Latina. Globalización, género y trabajo en El trabajo de las mujeres en e tiempo global. ISIS - CEM Ediciones de las Mujeres N°22. Santiago de Chile 1995.
- Ata N° 5/98 MERCOSUL/ GMC/SGT 10/Comissao Ad hoc sobre a dimensao social do MERCOSUL
- Barboza, Ramiro "La concertación social en el Paraguay" Ponencia presentada al seminario Relaciones laborales y diálogo social en el Cono Sur, realizado en Montevideo en noviembre de 1997 Programa de Modernización de las Relaciones Laborales en Uruguay. UCUDAL.
- Bezerra de Lima, M, Ednalva Participação e organização da mulher trabalhadora no movimento sindical cutista en Ação sindical e as relações de gênero Textos para el debate internacional. CUT. CFDT. Abril, 1998. San Pablo

- Casaccia, Gladys Relaciones laborales y reconversión productiva: algunos retos del caso paraguayo en el contexto del Mercosur en Mercosur: los desafíos de la integración. Trabajo, participación y medio ambiente. Alma Espino (compiladora) Red de apoyo a las organizaciones sociales del Mercosur. CIEDUR. Montevideo, 1998.
- Catalano, A. M. y Novick, M. " Reconversión productiva y estrategias sindicales en Argentina ¿renovación o ajuste táctico? en Sindicalismo latinoamericano entre la renovación y la resignación
- Cozzano, B. y Pozzolo L. Aportes para un debate sobre flexibilidad laboral en Revista de Relaciones Laborales N°1. UCUDAL FOMIN. Montevideo 1996
- Cozzano B, Mazzuchi G y Rodríguez JM. Conflictividad laboral y negociación colectiva. Empresarios y Trabajadores ante una ruptura histórica en Revista de Relaciones Laborales N°2. Ucu dal-Fomin. Montevideo 1997
- Cozzano B, Mazzuchi G y Rodríguez JM. Las relaciones laborales en Uruguay en 1997 en Revista de Relaciones laborales N°7 Ucu dal Fomin. Montevideo 1998
- Rodríguez JM Cozzano B, Mazzuchi G, Pozzolo L. ¿Hacia un nuevo modelo de relaciones laborales? De la apertura política a la apertura económica Uruguay 1985 1997. Ucu dal. Montevideo 1998
- Cruz, Carmen La política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea, sus estructuras y mandatos. (Ponencia) Reunión Consultiva para la creación de un mecanismo de igualdad de oportunidades en el marco del Tratado Mercosur. Río de Janeiro, diciembre de 1997. UNIFEM y Consejo Nacional de los derechos de la Mujer del Brasil.
- Comunicado Conjunto de los presidentes de los países del MERCOSUR. VII Reunión del Consejo del MERCOSUR, Ouro Preto, diciembre de 1994.
- De la Garza, Enrique La flexibilidad de trabajo en América Latina en Revista Latino americana de estudios de trabajo, año3, N°5, 1997. pp 129.-157
- DIESSE Equidade de gênero nas negociações coletivas. Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil. Pesquisa DIESSE N° 13, 1997, San Pablo.

ENSIGNIA, J. y SASSENFELD, H	CHILE-MERCOSUR y Estrategias Sindicales en la región, Santiago de Chile, 1996.
ESPINO, Alma	El MERCOSUR y las mujeres. Una aproximación desde la perspectiva de género a la dimensión social de la integración. Montevideo, 1994. (Seminarios y talleres; 81)
	Mujeres, trabajo y MERCOSUR: una red de información y comunicación. Montevideo, 1995. (Seminarios y talleres; 87)
ESPINO, Alma, coord.	Sindicalismo en femenino: pasado y presente. Montevideo : CIEDUR-FNV, 1996.
Espino, Alma	Erase una vez una comisión de mujeres... Estrategias para la participación sindical de las trabajadoras. Serie Investigaciones N° 130. CIEDUR. Montevideo, 1998
de Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina	División sexual del trabajo y exclusión social. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 3, N° 5. Sao Paulo. Brasil. Noviembre de 1997.
Frohmann, Alicia	Acuerdos comerciales, empleo e igualdad de oportunidades ¿Qué le conviene a Chile? FLACSO, Chile.
Godhino Delgado, M. Berenice	Mais mulheres na Direção da CUT en <u>Ação sindical e as relações de gênero</u> . Textos para el debate internacional. CUT. CFDT. Abril, 1998. San Pablo
	Sindicalismo latinoamericano: o difícil diálogo entre mulheres e homens. Mimeo. S/F
González, Yamandú	La cara oculta del Mercosur: la sociedad civil construyendo su espacio en <u>Mercosur: los desafíos de la integración. Trabajo, participación y medio ambiente</u> . Alma Espino (compiladora) Red de apoyo a las organizaciones sociales del Mercosur. CIEDUR. Montevideo, 1998.
Grupo Iniciativa Uruguay (Beijing 95)	Las mujeres del sur. Documento subregional. Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay.
Hirata, H.	Perspectiva internacional sobre las relaciones laborales y de género en Género y trabajo sindical. Experiencias y retos. FES. 1997 Alemania.
Israel, Sergio	Empleo y relaciones laborales en el Uruguay. Hablan los actores <u>en Revista de Relaciones Laborales N°1</u> .

Ucudal Fomin. Montevideo, 1996

Novick, Marta

"Relaciones laborales y competitividad en la Argentina del fin de siglo: un debate abierto" Ponencia presentada al seminario regional Relaciones Laborales y diálogo social en el Cono Sur: empleo y competitividad realizado en Montevideo en noviembre de 1997. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales en Uruguay. UCUDAL

Padrón, A; Rodríguez, J.M.

MERCOSUR desde la perspectiva sindical. FESUR. 1993. Montevideo.

Portella de Castro, M. S.

Posibles estrategias sindicales frente a la reestructuración productiva en Brasil en Sindicalismo Latinoamericano entre la renovación y la resignación. Nueva Sociedad. ILDES FES Brasil. Venezuela 1995

Cinco anos de Mercosul: uma tentativa

de avaliação da ação e das perspectivas sindicais em Revista de Política Internacional do Instituto Brasileiro de Relações Internacionais Ano 39, Nº2, 1996

CCSCS

Relatório da atividades do Seminário Internacional. Ação sindical: emprego e direitos sociais no Mercosul

Stolovich, Luis; González, Yamandú

La tercerización. ¿Puerta al siglo XXI? ¿O retroceso al siglo XIX? FESUR- CIEDUR. Montevideo. 1997.

Yañez, Sonia

Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género (Borrador para la discusión. CEM. Santiago, 1998.

Stiegler, Barbara.

Trabajo sindical con perspectiva de género: la política salarial en Género y trabajo sindical. Experiencias y retos. FES. 1997 Alemania.

**PUBLICACIONES
FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT, CHILE**

I. DEBATE SINDICAL

1. Política social e integración económica, Mayo 1995.
Ernst Breit
2. La experiencia del sindicalismo alemán en los procesos de negociación colectiva y el rol del Estado en la política social, Julio 1995.
Ernst Breit
3. NAFTA-MERCOSUR y políticas sindicales, Agosto 1995
Mario Alburquerque/Gabriel Sanhueza
4. Modelo económico e inserción internacional de Chile, Noviembre 1995
Eugenio Rivera
5. Chile y el Foro de Cooperación Asia-Pacífico (APEC) y sindicatos en los países asiáticos, Abril 1996.
Hernán Gutiérrez/Gerhard Reinecke
6. El debate sobre la Seguridad Social en América Latina. La posición del sindicalismo de la región, Noviembre 1996
Jaime Ensignia
7. El Estado en la economía social de mercado. El modelo y la realidad alemana, Julio 1997
Alfred Pfaller
8. Full Employment in the EU within ten years, Marzo 1998
Fundación Friedrich Ebert, Instituto de Investigación, Departamento de Investigación de Política Exterior, Bonn, Alemania.
9. Globalización e integración. Las alianzas sociales del sindicalismo latinoamericano
Victor Baez

II. ANÁLISIS LABORAL

1. Modernización de las relaciones laborales en el Chile actual, Mayo 1996
Malva Espinoza/Mario Velásquez/Emilio Morgado
2. Transición democrática y movimiento sindical en Chile, Mayo 1997.
Adolfo Arrieta/Jaime Ensignia
3. ¿Un sistema a punto de desaparecer? La Seguridad Social en Alemania, Junio 1997.
Alfred Pfaller
4. Dimensión Social de la Integración, Marzo 1998
Pablo Lazo Grandi
5. El Estado de Bienestar Alemán después de la Unificación, Abril 1998
Dr. Alfred Pfaller
6. El Mercosur: ¿Generador de Empleo?. Los mercados laborales en los países del mercosur y Chile a la luz del proceso de integración, Junio 1998
Dr. Wolfram Klein
7. Problemas actuales y futuros del nuevo sistema de pensiones en Chile, Octubre 1998
Jaime Ruiz-Tagle

III.- ANÁLISIS POLÍTICO COYUNTURAL

- El socialismo chileno frente al siglo XXI. El 25avo. Congreso del Partido Socialista de Chile, Julio 1996. Jaime Ensignia
- 2. Algunos extractos del libro: ¿Bajo el yugo del lucro? Una respuesta alemana a la globalización. Junio 1998
Klaus von Dohnanyi
- 3. Los efectos de la crisis asiática y su impacto en la economía chilena. Julio 1998.
José Miguel Insulza

IV.- LIBROS

- Relaciones Laborales y modelos de acción sindical. Experiencias europeas y latinoamericanas. ILET-FES. 1994.
Jaime Ensignia/Malva Espinosa/Luise Rürup (Ed.)
- CHILE-MERCOSUR y estrategias sindicales en la región, 1996.
Jaime Ensignia/Heinrich Sassenfeld
- El nuevo sistema de pensiones. Los intereses de los trabajadores y su repercusión en América Latina, UAHC-PET-FES, 1997
Jaime Ruiz-Tagle (Editor)
- Modernización de las relaciones laborales. Un desafío para la VIII región, 1997.
Jaime Ensignia/Heinrich Sassenfeld (Editores)
- Libre Comercio, Integración Regional y Dimensión Social: Desafíos para el Sindicalismo Latinoamericano, 1998
Jaime Ensignia y Gerardo Castillo (Editores)
- La crisis asiática y su impacto en la VIII región. 1999.
Jaime Ensignia/Heinrich Sassenfeld

V . DOCUMENTOS

- Los Tratados de Libre Comercio y el rol del sindicalismo latinoamericano. Aportes desde el sindicalismo chileno
Gerardo Castillo (OIT), Jaime Ensignia (FES), Carlos Vásquez (CUT), (Editores)
- Asociación Chilena de Municipalidades: Historia, Hechos, Desafíos y Reflexiones. Abril 1998
Giorgio Martelli



Darío Urzúa 1763 Providencia Fono: (56-2) 3414040
Cód. Post. Santiago Fax: (56-2) 2232474
6640682 Chile e-mail: fe@chile@fes.cl