

LA FUNCION ECONOMICA DEL PATRIARCADO EN LOS MERCADOS DE FUERZA DE TRABAJO EN COCHABAMBA

Tania Aillon Gómez
Docente-Investigadora IESE-UMSS

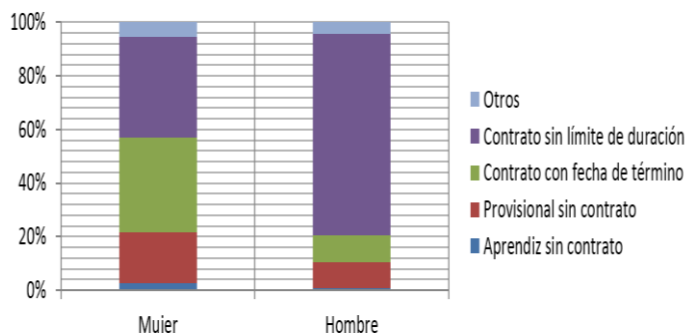
En esta ocasión, nos detenemos a reflexionar sobre la discriminación laboral por sexos, que forma parte de la configuración de los mercados de fuerza de trabajo en nuestro medio.

A la luz de evidencia empírica, obtenida mediante encuestas entre obreros y obreras de la industria y del ramo de la construcción en Cochabamba, se observa, cómo las valoraciones patriarcales permean los mercados de trabajo, poniendo en cuestión a postulados de las corrientes ortodoxas de la ciencia económica, que desde sus distintos modelos teóricos, argumentan la legitimidad de las desigualdades y de la discriminación en los mercados de trabajo, a partir de la relación productividad-salario; es decir, desde la lógica del aporte a la producción de plusvalor, base de la formación de la ganancia capitalista.

Afirmaciones como la de la teoría del capital humano, que justifica la discriminación laboral por sexos, como efecto de las diferencias de inversión en capital humano que caracterizarían a hombres y mujeres. Según la teoría del capital humano, las mujeres más que los hombres, interrumpen su actividad profesional; es decir, que ellas invierten en unidades eficaces de capital en menor grado que los hombres, lo que explicaría las diferencias en posición ocupacional y salarial, porque las firmas otorgan precios diferentes a las unidades eficaces de capital, según se trate de hombres o de mujeres (Becker: 1993).

La reproducción ampliada del trabajo eventual en el periodo actual (véase IESE - coyuntura No 59), favorece a la persistencia de la segregación y discriminación laborales, prácticas que; sobre todo, afectan a las obreras. Casi el 60% de las obreras de la industria manufacturera no cuentan con estabilidad laboral, trabajan como aprendices sin contrato, provisionales sin contrato o con contratos temporales (gráfico 1).

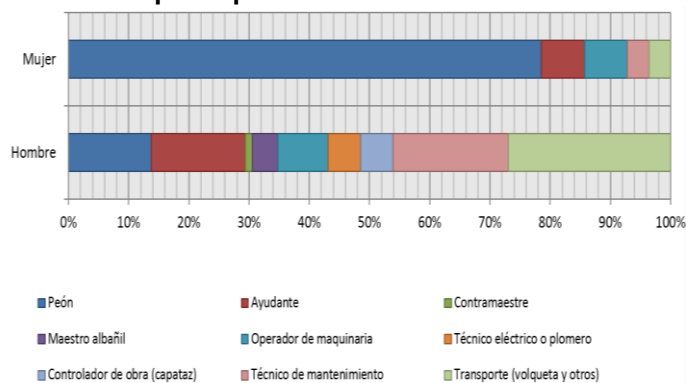
Gráfico 1: Condición contractual de los obreros/as de la industria manufacturera según sexo



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta departamental a obreros de la industria manufacturera de Cochabamba (IESE-2014).

Una gran parte de estas obreras eventuales son objeto de segregación ocupacional, concentradas en la ocupación de peones en mayor proporción que los varones. Se trata de la posición más baja en la jerarquía ocupacional del ramo de la construcción pública, mientras que en las tareas técnicas predomina la fuerza de trabajo masculina (técnicos eléctricos, de mantenimiento, etc.) (gráfico 2).

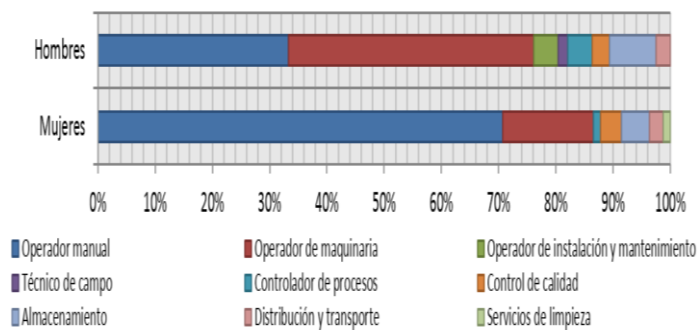
Gráfico 2: Estructura ocupacional por sexo en la empresa pública de la construcción



Fuente: Elaboración propia, en base a Encuesta departamental Cochabamba a obreros de empresa pública de la construcción (IESE-2015).

En el mismo sentido, como se aprecia en el gráfico 3, la segregación ocupacional en el sector industrial relega a la mayor proporción de obreras a las tareas de carácter manual (operadoras directas), mientras las excluye, en importante proporción, de operar maquinas o de tareas de mantenimiento de maquinaria. La segregación ocupacional es más evidente, cuando se trata del servicio de limpieza, que constituye una tarea eminentemente femenina, con marcada presencia de obreras eventuales(grafico3).

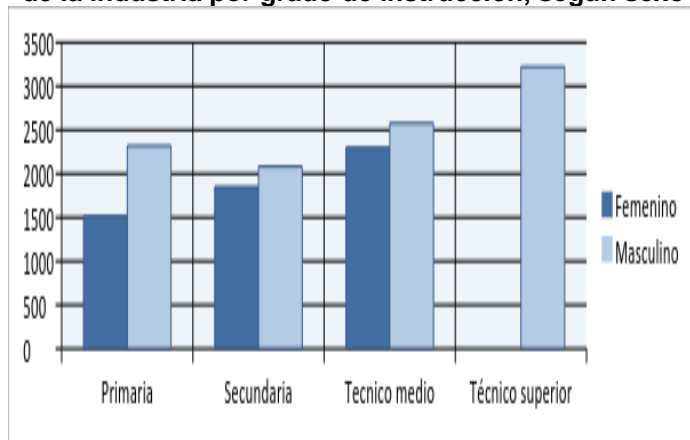
Grafico 3: Estructura ocupacional por sexo en la industria Manufacturera.



Fuente: Elaboración propia, en base a Encuesta Departamental a obreros de la Industria Manufacturera (IESE-2014).

Quizá la permanencia de la discriminación salarial sea la muestra más clara de la condición de opresión que viven las mujeres en estos espacios laborales. En el caso que nos ocupa, tanto en el mercado de fuerza de trabajo del sector de la industria privada, como en el de la construcción del sector público, se observa la discriminación salarial por sexo (gráficos 5 y 6).

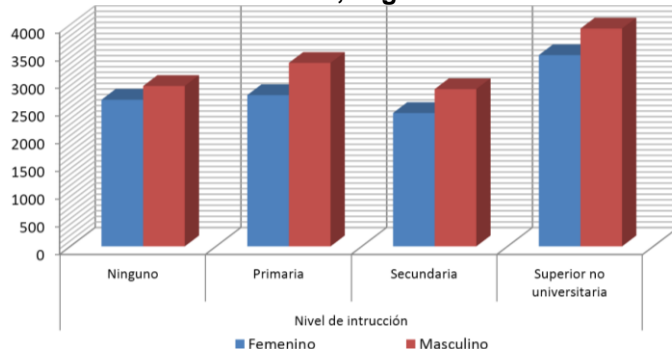
Gráfico 5: Salario mensual promedio de los obreros de la industria por grado de instrucción, según sexo



Fuente: Elaboración propia, en base a Encuesta departamental a obreros de la industria Manufacturera (IESE-2014).

Para un mismo nivel de instrucción, en todos los casos comparables, las mujeres obtienen salarios en promedio, menores a los salarios de los varones.

Grafico 6: Salario mensual promedio de los obreros de la construcción del sector público por Grado de instrucción, según sexo.



Fuente: Elaboración propia, en base a Encuesta Departamental a obreros de empresas públicas de construcción (IESE- (2015).

Esta discriminación nos muestra que dentro del proceso de comparación, medición, evaluación y jerarquización del valor social del trabajo de los obreros/ras, para fijar el nivel salarial, los patrones rompen con los principios mercantiles que normalmente los guían; es decir, el tiempo de trabajo socialmente necesario, para la formación de la fuerza de trabajo y/o la mayor o menor productividad atribuida a un trabajo determinado e introducen valoraciones patriarcales, respecto a los sexos, como el que asigna a la mujer un papel secundario, en relación con el varón, como proveedora del sustento familiar.

Estas valoraciones, combinadas con la existencia de un amplio ejercito industrial de reserva femenino, permiten a los empresarios pagar por debajo de su valor, la fuerza de trabajo de las mujeres, aunque ellas tengan el mismo nivel de cualificación que un varón, y/o contratarlas como eventuales, en los puestos más bajos de la jerarquía laboral.

En consecuencia, enfoques teóricos como el del capital humano, encubren que la ideología patriarcal, cumpla una función económica muy importante dentro del sistema, porque al legitimar la sobreexplotación de las mujeres con la justificación de su menor productividad, abre a los empresarios un amplio abanico de posibilidades, para reducir sus costos de producción y ampliar el margen de la relación costo/beneficio.