

XIII Jornadas Interescuelas San Fernando del Valle de Catamarca

Nº de Mesa: 98

Título: “Empresarios, trabajadores y relaciones laborales en América Latina durante el siglo XX”

Coordinadores: Vergara, Ángela

Simonassi, Silvia

Dicósimo, Daniel

Título de la ponencia: Género y trabajo. El caso de las trabajadoras de Cristalería “S.A.I.C.A.”, San Jorge (Sta. Fe), 1947-1972

Autora: Aragno, Sofía

Pertenencia Institucional: Instituto Politécnico Superior “Gral. San Martín” y E.E.M.P.I.

Nº 8066 “Zona Parque”

DNI: 26.925.387

Correo electrónico: sofiaaragno@hotmail.com

Autorizo la publicación de esta ponencia en el CD de las Jornadas

Género y trabajo. El caso de las trabajadoras de Cristalería “S.A.I.C.A.”
San Jorge (Sta. Fe), 1947-1972

Introducción

Cristalería S.A.I.C.A., Sociedad Anónima Industria Cristal Artístico (1947-1972), ubicada en la localidad de San Jorge (Sta. Fe) constituye la primer fábrica argentina dedicada exclusivamente a la producción de cristal artístico. Hacia fines de la década de 1940, Francisco Astegiano (1910-1985), exitoso empresario de dicha localidad decide iniciarse en el negocio de la cristalería. Si bien para los años treinta su familia –padre y hermanos- contaba ya con una importante cantidad de hectáreas de campo y varias empresas vinculadas a la actividad agropecuaria, Francisco, sin alejarse de los negocios familiares, comienza a interesarse en nuevos emprendimientos industriales que surgen en San Jorge en la siguiente década, como es el caso de Cristalería S.A.I.C.A.

Para 1947, año en que se da inicio a la construcción del edificio donde funcionará la fábrica, la industria del vidrio en nuestro país contaba ya con más de cincuenta años de historia. La particularidad de esta cristalería será conservar la técnica

tradicional de producción, es decir, el trabajo manual, distanciándose así de aquellas que, promediando el siglo, ya habían automatizado sus procesos de producción (Angélico y Forni, 1993 y Russo, 2004).

El arribo a la Argentina de catorce operarios italianos dedicados a la producción artesanal del vidrio fue lo que permitió mantener esta técnica milenaria de fabricación en S.A.I.C.A. Provenientes de Altare, región Liguria (Italia), estos maestros artesanos conocidos como grupo TOVA (Técnicos y Obreros Vidrieros Altareses), fueron los encargados de “formar” la mano de obra local que se incorpora al establecimiento en sus primeros años de existencia (Aragno, 2005). Entre los años 1948-1972, período en el que la cristalería permanece abierta, la empresa ocupó a 508 trabajadores entre operarios y empleados administrativos, de los cuales 135 fueron mujeres.

De acuerdo con Ana M. García De Fanelli (1989), después de la Segunda Guerra Mundial se incrementa notablemente la participación femenina en el mercado de trabajo. Así, entre 1950 y 1985 se duplica el número de trabajadoras tanto en las naciones industrializadas como en los países en desarrollo. En este sentido, el objetivo de nuestro trabajo radica en analizar los rasgos del empleo femenino en Cristalería S.A.I.C.A., interrogándonos acerca de ¿por qué, cómo, en qué condiciones y con qué consecuencias se incorporaron estas mujeres al trabajo fabril?; por otro lado, ¿qué lugar ocuparon en el proceso productivo de esta cristalería?, y en relación a ello ¿existió una disposición “genérica” en la distribución de los puestos de trabajo?, y de ser así ¿qué explicación le encontramos a dicho proceso?.

Con este objetivo, proponemos tres cuestiones que creemos relevantes examinar: el género como categoría analítica y social; las características del empleo femenino en S.A.I.C.A. y, finalmente, el lugar que las mujeres ocuparon en el proceso productivo de esta fábrica.

Para el análisis de nuestro trabajo utilizaremos el archivo que se conserva de la empresa – las Planillas de Remuneraciones del Personal y Liquidación General, los Estatutos, Memorias y Balance General de los primeros años y la Memoria de S.A.I.C.A. redactada por su Presidente Francisco Astegiano-, testimonios orales y por último, una charla proporcionada por cuatro maestros vidrieros de Cristalería San Carlos, en el marco de la exposición “Artistas tras el Cristal”, desarrollada en el Museo Municipal de Arte Decorativo Firma y Odilio Estevez de la ciudad de Rosario, abierta desde 29 de abril hasta el 5 de junio de 2005.

El género como categoría analítica y social

La incorporación de la variable *género* en los estudios vinculados al mundo del trabajo ha arrojado resultados contundentes acerca de las particularidades y características del empleo femenino en el ámbito fabril. Lo primero que debemos remarcar al respecto es que, al tiempo que se fue construyendo y consolidando el mercado laboral capitalista se fue delineando, paralelamente, un lenguaje laboral sexuado, discriminatorio y marcado por la noción de subordinación de la mujer en el espacio productivo (Lobato, 2007).

Este proceso se hace evidente en la Argentina hacia fines del siglo XIX y principios del siglo XX, momento en el que las primeras industrias inician sus actividades. Al interior de estas fábricas se fue configurando un escenario signado por las diferencias de género, haciéndose visibles por ejemplo, en la segregación espacial, en la estructura de calificaciones, como así también en la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

Por lo general, las mujeres trabajan en determinadas secciones o departamentos dentro de las empresas. Los espacios y tareas que ellas desempeñan están separados de los de sus compañeros varones y, si en alguna área de la fábrica coincide la presencia de trabajadores de ambos sexos, las actividades técnicas y la supervisión son seguramente funciones reservadas para los hombres, determinando que el ejercicio de la autoridad es un rol mayoritariamente masculino.

A su vez, los lugares que ocupan hombres y mujeres al interior de la fábrica tienen que ver con que, aparentemente, existen determinadas ocupaciones o tareas que requieren saberes o conocimientos signados como masculinos o femeninos. Al respecto, los estudios acerca del trabajo femenino concluyen que las trabajadoras “contarían” con la habilidad manual necesaria para realizar aquellas labores que los varones, fuertes y torpes, no pueden ejecutar.

La habilidad manual, el cuidado y la prolijidad son condiciones sumamente relevantes a la hora de comprender los motivos por los cuales una empresa contrata mano de obra femenina. Sin embargo, éstas se convierten mayormente en las únicas cualidades valoradas en relación a su trabajo pues, en teoría, las mujeres o son débiles para realizar tareas que requieren fortaleza física, o carecen de aquellos conocimientos técnicos necesarios para desenvolverse en determinadas funciones.

Esta particular forma de apreciar el trabajo femenino dio lugar a que se desarrolle y profundice a lo largo del siglo XX un proceso que los investigadores

denominan de “feminización” de ciertas actividades remuneradas realizadas por mujeres. En otras palabras, las investigaciones realizadas revelan que, en el transcurso del siglo XX, las mujeres se han ido concentrando en un número restringido de ocupaciones que se asocian con habilidades consideradas “naturales” del sexo femenino.

Sin embargo, de acuerdo con Téllez Infantes (2001), *“es la cultura de un grupo determinado la que adscribe a hombres y mujeres unas ciertas destrezas y aptitudes referidas al mundo del trabajo [...] asignándole al género femenino y al género masculino unas diferentes cualidades, supuestamente innatas a su respectiva condición de sexo”*. En este sentido, se entiende que las habilidades femeninas están asociadas a la “naturaleza”, y no se las piensa o analiza como el resultado de una construcción cultural.

Las actividades y saberes por los cuales el trabajo femenino es apreciado en el mundo laboral tienen, mayormente, una relación directa con aquellos conocimientos que las trabajadoras traen desde sus hogares. Se entiende que para que una mujer pueda desempeñarse en un establecimiento fabril, en muchas ocasiones necesita demostrar ciertas habilidades y destrezas que se adquieren en diferentes espacios, pero fundamentalmente en la casa; y, este primer paso dado en el seno de la familia se completa con la práctica que se obtiene en los lugares de trabajo.

En este sentido, aunque se considere a las mujeres metódicas, amantes del orden y prolijas en el desempeño de sus tareas, estas cualidades de minuciosidad y delicadeza tienen una estimación inferior a la de sus compañeros varones. “Se necesitan manos de mujer” es una frase que funciona para explicar la contratación de personal femenino y, muchas veces, repetida incluso por las propias trabajadoras cuando tienen que justificar su ingreso a fábricas y talleres (Lobato, 2007).

Por lo tanto, esta “asignación” de determinados roles y saberes a los trabajadores de ambos sexos se relaciona con la desigual valoración que se establece de las habilidades y destrezas femeninas y masculinas, y esta situación, en el mundo del trabajo, se traduce en la conformación de un patrón de desigualdad que se aprecia tanto en la estructura de calificaciones como en los inferiores salarios recibidos por las trabajadoras.

Ahora bien, antes de intentar averiguar si existió en S.A.I.C.A. una disposición genérica de los puestos de trabajo, analizaremos las particularidades de aquellas mujeres que trabajaron en esta cristalería.

Empleo femenino en S.A.I.C.A. Sus características

En primer lugar, comenzaremos analizando la cuestión de las edades de las trabajadoras de S.A.I.C.A. al momento de ingresar a la fábrica. De los 135 casos relevados, el mayor número corresponde a la franja etaria que se extiende entre los 18 y 27 años de edad, tal como lo muestra el cuadro 1. A su vez, el examen de las fuentes demuestra que el 19%, es decir el segundo lugar en número de trabajadoras, se incorporó al establecimiento antes de cumplir la mayoría de edad.

Cuadro 1
Edad del Personal Femenino de S.A.I.C.A., 1948-1972
(Se considera la primera vez que ingresa a la fábrica. Total casos: 135)

	CANTIDAD	%
Menos de 18 años	26	19%
18 – 27 años	52	39%
28 - 37 años	10	7%
38 – 47 años	--	--
48 – 57 años	--	--
Sin datos	47	35%
TOTAL	135	100%

Fuente: elaboración propia en base a los registros de la empresa

Si bien los registros de la empresa no hacen referencia de manera explícita a esta última situación, ello se pudo verificar examinando las fechas de nacimiento y de ingreso de estas mujeres a la cristalería, como así también la propia aclaración que aparece en las planillas de pago de la empresa en las cuales se expresa de que la empleada había cumplido los 18 años. A su vez, los testimonios de algunas trabajadoras dan cuenta de esta realidad:

“Tenía 17 años. Era menor de edad por eso no estaba fichada. Pero después cuando cumplí los 18... en realidad la efectividad me la pusieron allá como a los 20” (Entrevista a Clara, 2006).

“Iba a cumplir 18 años porque antes no se podía siendo menor de edad, pero a mí me faltaba poquito, yo cumpla los años en agosto y habré entrado en mayo, junio, no me acuerdo, poquito tiempo antes” (Entrevista a Herminia, 2006).

En relación a la legislación que regulara el trabajo de menores y mujeres, la Ley Nacional Nº 11.317 que fuera sancionada en el año 1924 establecía en sus Artículos 9º, 10º y 11º la prohibición de ocupar tanto a mujeres como a menores de 18 años en industrias o tareas peligrosas e insalubres, citando en este caso actividades como “la talla y pulimento del vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en

cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvos o vapores irritantes o tóxicos”, como así también “en la fabricación de metales y en la fusión y en el sopleo bucal de vidrio” y “en el transporte de materias incandescentes” (Velásquez y Escudero, 1952, pp. 70-72).

Sin embargo, si bien es posible que la empresa no respetara en todos los casos la mayoría de edad de las mujeres contratadas, cabe aclarar que era la sección de Producción donde se desempeñaban sus compañeros varones la que se hallaba clasificada como “insalubre”. Es por ello que la jornada laboral de los operarios de la fábrica representaba un total de 6 horas diarias, en tanto que la de las trabajadoras que se ubicaban en la sección de Elaboración -la cual no estaba catalogada de “insalubre”- representaba un total de 8 horas diarias, debiendo cumplir 4 horas en el turno mañana y las 4 horas restantes en el turno tarde.

Por otro lado, el cuadro 1 revela también que el mayor número de trabajadoras, un 78% en total, ingresa a la fábrica siendo jóvenes. La temprana edad de estas mujeres explica, asimismo, la altísima proporción que lo hizo en condición de soltera, tal como lo indica el cuadro 2:

Cuadro 2
Estado Civil del Personal Femenino de S.A.I.C.A. 1948-1972
(Se considera el momento en que ingresa a la fábrica. Total casos: 135)

	CANTIDAD	%
Solteras	124	92%
Casadas	8	6%
Viudas	1	1%
Sin datos	2*	1%
TOTAL	135	100%

* Uno de estos dos casos aparece como casada pero no se especifica la fecha de enlace, por lo cual no podemos definir si ingresa con este estado civil o si contrae matrimonio durante su período de trabajo en S.A.I.C.A.

Fuente: elaboración propia en base a los registros de la empresa

De la articulación de los datos cuantitativos con el aporte de los testimonios orales que logramos reunir, se puede establecer que es el tema de las necesidades materiales o, dicho de otro modo, la cuestión de mejorar la situación económica de su familia, lo que motiva a estas jóvenes mujeres a ingresar al mundo laboral:

“Era por la ley de la vida que había que trabajar.” (Entrevista a Clara, 2006).

“Sí, yo empecé a trabajar a los 13 años, iba cuidar chicos, de niñera” (Entrevista a Dora, 2006).

“Sí, sí. La realidad es que éramos muchos y mis padres no eran pudientes. Si bien estábamos bien, no nos sobraba, así que a medida que fuimos creciendo... [...] gracias a Dios con eso pudimos hacer la casa, colaborábamos todos” (Entrevista a Herminia, 2006).

“Alquilábamos, y de a poquito nos fuimos haciendo la casa, y gracias a Dios nos hicimos una casa grande, cómoda... no éramos ricos pero vivíamos bien” (Entrevista a Herminia, 2006).

Como bien nos dice Herminia, “*colaborábamos todos*”, es decir, el hecho de que trabajasen y tuviesen su propio dinero, no las convertía en mujeres independientes. Todas nuestras entrevistadas coinciden en que el salario percibido por su trabajo en la cristalería, en parte o en su totalidad, era entregado y administrado por sus madres, inclusive en aquellos casos en que comenzaron a trabajar en busca de un mayor grado de autonomía:

“Yo llegaba de mi trabajo con mi sobre con el sueldo y se lo entregaba todo a mi mamá. A mí nunca me faltó nada, un par de zapatos, un vestido, nunca tuve problemas, pero yo se lo daba todo a mi mamá y ella me lo administraba muy bien. Eran otras épocas” (Entrevista a Nélida, 2006).

“Sí, estaba buscando porque yo le ayudaba a mí mamá pero yo quería tener mí empleo, y salí a trabajar afuera y conseguí en ese lugar y me gusto...” (Entrevista a María Ester, 2006).

Sin embargo, María Ester nos cuenta también

“El dinero que yo ganaba le daba a mi madre una parte y el resto me lo quedaba yo” (Entrevista a María Ester, 2006).

Por otra parte, el ingreso a la fábrica no implicaba el abandono de las “tareas del hogar”. Todas nuestras entrevistadas debieron seguir colaborando en la realización de estas labores, aunque sus madres fueran amas de casa y ellas estuviesen trabajando y entregando todo o parte de su salario a sus padres.

“Sí, sí. Nosotras ayudábamos entre todas las hermanas. Todos trabajábamos afuera, en aquella época era mucho *doméstico*, y mis hermanas y yo trabajábamos afuera y las horas que estábamos en mi casa ayudábamos a mi mamá, en los quehaceres del hogar” (Entrevista a Dora, 2006).

“Sí, en lo que se podía sí, por ejemplo secar los platos, el piso de la cocina había que pasarlo. Mi mamá cocinaba y lavaba los platos, mi papá los secaba y yo pasaba el piso y mi hermana jugaba... (risas)” (Entrevista a Clara, 2006).

“En esa época se trabaja mucho en S.A.I.C.A., a veces entrábamos a las 5 de la mañana, a veces a las 6 y salíamos al mediodía, entrábamos a las 2 de la tarde y salíamos 6:30, 7, la verdad que llegabas a tu casa, comías algo, te pegabas un baño y te ibas a dormir porque a las 4:30, 5 de la mañana te tenías que levantar de nuevo. Ahora sí, los sábados y domingos sí colaborábamos mucho con mamá porque éramos muchos y había que ayudarla pobre, pero en esa época S.A.I.C.A. iba muy bien y se trabajaban muchas horas” (Entrevista a Herminia, 2006).

Incorporándose muchas de ellas a temprana edad, en algunos casos su estado civil fue cambiando con el paso del tiempo. En efecto, a lo largo del ciclo de la vida activa, los cambios en la edad de las mujeres van acompañados por cambios en el estado civil y en las etapas del ciclo familiar que plantean condiciones diferentes para el potencial ejercicio del rol de ama de casa–madre y de trabajadora remunerada. De acuerdo con Catalina Wainerman (1979), en general las mujeres solteras enfrentan la decisión de salir a trabajar por una remuneración bajo condiciones no muy disímiles a la de los varones de cualquier estado civil, sin mayor conflicto entre las demandas de ambos roles. Es a partir del casamiento y más especialmente del nacimiento de los hijos cuando se plantea la competencia –y el consiguiente conflicto- entre los requerimientos de las actividades reproductivas y los de las productivas. No obstante, la autora señala que la localización del hogar respecto del lugar de trabajo es un punto de particular importancia para que las trabajadoras puedan compatibilizar los roles productivo y reproductivo. En este caso, teniendo en cuenta que se trata de una pequeña comunidad, que recién en el año 1961 se transforma en ciudad al superar los 10.000 habitantes y que, a su vez, la cristalería se hallaba ubicada solamente a 5 cuadras de la plaza principal de la localidad, podemos inferir que las cortas distancias entre el hogar y el lugar de trabajo facilitó enormemente el cumplimiento de ambos roles para estas mujeres trabajadoras. Efectivamente, lejos de abandonar su trabajo en la cristalería por estas razones, las fuentes reflejan que los motivos de su desvinculación fueron mayoritariamente por cuestiones propias de la empresa.

Cuadro 3
Causas de salida del Personal Femenino de S.A.I.C.A. (Se considera el primer egreso)

	CANTIDAD	%
Retiro voluntario	21	15%
Maternidad	---	---
Matrimonio	3	3%
Jubilación	1	1%
Fallecida	1	1%
Falta de trabajo	30	22%
Trabajo provisorio	2	1%

Despidos sin especificar causa	3	2%
Despidos por cierre de la fábrica	15	11%
Sin datos	59	44%
TOTAL	135	100%

Fuente: elaboración propia en base a los registros de la empresa

De los testimonios orales se desprende, una vez más, la cuestión de la necesidad asociada en este caso a la permanencia en el ámbito extradoméstico, más allá de las complicaciones familiares que esto podía suscitar. Las trabajadoras expresan que si bien su continuidad en el mundo del trabajo implicó un reordenamiento en las “funciones del hogar” para que ellas pudieran seguir con su empleo, el mismo era fundamental para mejorar las condiciones de vida de su familia:

“Cuando nos casamos fuimos a vivir con mis suegros, y estuvimos casi 3 años y medio. Y ahí logramos con los dos sueldos hacernos la casa, y después de la casa queríamos el auto, y después del auto había que agrandar la casa para hacerle el garage, y así siempre se quería un poco más” (Entrevista a Clara, 2006).

“... había que terminar la casa, y habíamos comprado un autito que había que pagar, sí... necesitábamos, se necesitaba el sueldo de los dos” (Entrevista a María Ester, 2006).

Como vemos, son las propias trabajadoras las que están resaltando la importancia de su trabajo y su salario para el hogar. Sin embargo, en el análisis de las entrevistas también hallamos discursos como los siguientes:

“... había que colaborar, él iba y venía todos los días, los gastos...” (Entrevista a María Ester, 2006).

“Seguí trabajando porque era necesario. Porque nos habíamos empezado la casa y había que terminarla” (Entrevista a Clara, 2006).

Si bien el concepto de necesidad sigue presente, en este caso vemos que la posición de las trabajadoras es ubicar su propio trabajo y salario como complementario al de sus esposos, es decir, son ellas mismas las que le asignan un carácter secundario a su empleo, como subsidiario al trabajo principal del hombre de la casa.

Esta particular forma de apreciar su trabajo pareciera estar justificando su presencia en el mercado laboral. Ello encuentra explicación en el hecho de que desde principio del siglo XX, se fue configurando y afianzando una determinada estructura de pensar articulada a ciertos “deberes sociales” que debían cumplir varones y mujeres. Así, la posición de estas empleadas de la cristalería estaría expresando una realidad sobre los roles sexuales “socialmente aceptables”, en donde la figura del varón está

asociada a la de “proveer”, en tanto la de la mujer está relacionada a las funciones de reproducir y cuidar de manera eficiente el hogar. Esta última perspectiva encuentra su confirmación en otros pasajes de los testimonios orales:

“Y en esa época, vamos a decir que era una novedad que las mujeres trabajaran, **porque antes no se acostumbraba eso**. Como te dije anteriormente, la mujer se formaba para el hogar” (Entrevista a Nélida, 2006).¹

“Porque antes las mujeres no trabajaban, se dedicaban a aprender a tejer, a bordar, todos los quehaceres propios de la mujer” (Entrevista a Nélida, 2006).

“Y yo entré en el 53 y me casé en el 54, así que trabajé hasta más o menos diciembre del 54, porque en enero del 55 nació Dani, entonces ahí dejé **porque en esa época no se acostumbraba**, cuando tenías familia dejabas de trabajar. Pero tuve la mala suerte de que cuando Dani tenía 20 meses falleció el tío, entonces yo tenía 22 años, Dani de 20 meses y la verdad es que había que hacer algo, entonces como de S.A.I.C.A. yo había salido bien y entonces fui [...] y me tomaron, fui un viernes y el lunes ya estaba trabajando y trabajé 14 años” (Entrevista a Herminia, 2006).²

“...yo había quedado con muchas cuentas por eso trabajaba mucho [...] en esa época S.A.I.C.A. iba muy bien así que aproveché la situación y en poco tiempo pagué todos mis gastos entonces me tranquilicé porque había un chiquito que criar” (Entrevista a Herminia, 2006).

Por otro lado, el menor “valor social” que se le imprime al trabajo extradoméstico de las mujeres repercute, asimismo, en las propias condiciones de trabajo. De acuerdo con Lobato (2000), el carácter complementario del trabajo femenino ha servido, históricamente, para justificar la estructura de calificaciones en la industria. Cuando en la década de 1930 se firmaron los primeros convenios colectivos en nuestro país, las diferencias de género quedaron plasmadas en los acuerdos entre trabajadores y empresarios.

Volviendo a nuestros interrogantes iniciales, ¿es posible que en cristalería S.A.I.C.A. existiera una disposición genérica de los puestos de trabajo? A partir del análisis de su proceso productivo y las tareas desempeñadas por hombres y mujeres, intentaremos dilucidar esta cuestión.

El proceso productivo y el lugar de las mujeres

El trabajo en cristalería S.A.I.C.A. consistía en la elaboración de piezas de cristal, como copas, vasos, jarras y floreros, manteniendo el proceso artesanal en su

¹ El resaltado es mío.

² El resaltado es mío.

producción, es decir, la fabricación de cada uno de estos artículos se realizaba conservando la técnica tradicional en su proceso productivo.

El trabajo al interior de la fábrica se dividía en dos secciones: Producción y Elaboración. En la primera de ellas se llevaba a cabo la estructura inicial del artículo y, en la siguiente, se realizaban los trabajos finales sobre el mismo. Las mujeres se concentraban en esta última sección, siendo Producción un espacio exclusivo de los varones de S.A.I.C.A.

Esta separación por sexo de los trabajadores confirma la disposición genérica de los puestos de trabajo en esta empresa. Ahora bien, ¿cuál o cuáles serían los motivos de los empresarios para ubicar a sus empleados de esta manera? Para acercarnos a una respuesta satisfactoria empezaremos analizando las características y tareas desarrolladas en cada sección.

En Producción, el trabajo de los obreros reunía las siguientes particularidades: en primer lugar, el cristal se fundía por la noche en hornos que trabajaban a 1500° C. Por la mañana, a 1200° C el artesano comenzaba su trabajo introduciendo la caña en el crisol –horno-, extrayendo una pequeña cantidad de materia fundida. Este material se giraba sobre una placa de hierro y luego, por medio del soplado, se formaba una burbuja. A la misma se le añadía más material y se lo introducía en un molde y, a través de la rotación y el soplado, el oficial conseguía que la pieza –llamada cáliz- obtenga la forma deseada. Posteriormente, con más material extraído del crisol por los aprendices, se daba forma a la pierna y pie de la copa. Una vez terminados estos pasos, el producto pasaba por un horno –llamado harcha- para que se temple, es decir, para bajarle la temperatura gradualmente y evitar así posibles roturas.

Culminado el proceso de templado, la copa llegaba a la sección Elaboración, donde los trabajos finales sobre la pieza eran, como dijimos, tarea femenina. El primer paso realizado por ellas consistía en hacer un corte en la parte superior de la pieza para retirar el excedente; el corte se realizaba con una llama delgada producida por un mechero de gas que irradiaba calor. Utilizando una máquina denominada explanadora, se le quitaba el filo a la boca de la copa y, luego, con un torno se le hacía el borde. Como en esta última tarea se trabajaba con agua, había que secar la mercadería para que se encuentre limpia al momento de llegar a la requemadora, máquina con la cual se sacaba brillo al borde hecho previamente, quitándole así la opacidad. Una vez terminado este paso, la pieza pasaba nuevamente por el harcha y, como salía con un color ahumado, era lavada en grandes piletas y secada antes de llegar a la instancia de

selección. Aquí, las trabajadoras observaban la calidad del producto, clasificándolo en primera, segunda o tercera calidad o, rechazándolo directamente. Por último, el artículo podía dirigirse así como estaba, es decir liso, al depósito o, se enviaba al tallado –de la fábrica o a talleres particulares-; tras el mismo se volvía a pulir para, finalmente, llegar al depósito de la empresa.

Ahora bien, ¿qué condiciones o saberes previos reunían aquellas mujeres que fueron contratadas por S.A.I.C.A. para realizar las actividades descritas?. Veámoslo.

Los testimonios orales recogidos dan cuenta de que ellas ingresaron por recomendación de algún allegado que estuviese trabajando en el establecimiento, o porque sus familias eran conocidas de algún miembro del Directorio, inclusive de su propio Presidente. El grado de escolaridad tampoco pareciera revestir importancia para poder entrar a la fábrica; ninguna de nuestras entrevistadas superó los estudios primarios. Más aún, ni las actividades previas tenían relevancia para lograr un puesto de trabajo en la cristalería; haberse desempeñado como personal doméstico, niñera o hasta no habiendo participado todavía del mercado laboral no parecían ser obstáculos para ser empleadas por la firma. (Entrevista a Nélide, 2006; entrevista a María Ester, 2006; entrevista a Dora, 2006; entrevista a Clara, 2006 y entrevista a Herminia, 2006).

Por lo tanto, si ni la experiencia previa ni el nivel de instrucción revisten importancia al momento de incorporarse a esta fábrica, estamos en presencia de un caso en el cual la empresa requiere trabajadoras no cualificadas para realizar las tareas previstas. En los testimonios recogidos podemos analizar el grado de complejidad que presentaban las actividades ejecutadas por las mujeres de S.A.I.C.A.

- “- ¿Y vos cuando empezaste a trabajar en SAICA qué hacías?.
- Pulía. Pulía el tallado.
- ¿Y te costó mucho aprenderlo?.
- No para nada, era fácil.” (Entrevista a María Ester, 2006).

- “-¿Y cuando vos ibas pasando de trabajo en trabajo, te llevaba mucho tiempo aprender el nuevo oficio?.
- No, no. Era la práctica, vos veías como lo hacían y podías hacerlo sin mucha complicación porque por lo general eran trabajos simples, solamente que había que prestar mucha atención y ser delicadas. Más que eso no.” (Entrevista a Nélide, 2006).

Como vemos, las funciones asignadas a las mujeres en la sección Elaboración no presentaban demasiada complejidad. “*Facilidad*”, “*trabajos simples*”, “*poca complicación*” son las expresiones utilizadas por las trabajadoras refiriéndose al aprendizaje y realización de sus tareas dentro de la cristalería.

Si bien eran actividades poco complejas, las empleadas nos aclaran que para poder llevarlas a cabo de manera exitosa “*había que tener precisión, pulso*” (Entrevista a Dora, 2006). La misma posición sostienen el resto de las entrevistadas, como así también un trabajador de la sección Producción:

“...era con mucha suavidad el trabajo, había que tener la mano liviana.” (Entrevista a Clara, 2006).

“...había que prestar mucha atención y ser delicadas.” (Entrevista a Nélide, 2006).

“...era un trabajo más fino. Trabajas todo el día con el cristal, tenías que tratar de no romperlo, tener mucho cuidado...” (Entrevista a Herminia, 2006).

“Porque era un trabajo especial para mujeres, livianito, delicado, un hombre es medio ordinario” (Entrevista a Miguel, 2003).

De lo anterior podemos concluir, entonces, que la habilidad manual sería el principal motivo por el cual la empresa contrataba mano de obra femenina para trabajar en esta sección. A ello debemos sumarle la cuestión del esfuerzo físico; las tareas desempeñadas por las mujeres no lo requerían, a diferencia de aquellas realizadas por los hombres en Producción.

“...era un trabajo terrible, era hasta inhumano, por el calor que hacía y en el verano ni te cuento, por decir una cifra 70-80° adentro de la fábrica, era una cosa inhumana, trabajar en una fábrica de vidrio es una cosa inhumana, por eso es insalubre, por eso todos los vidrieros se jubilaban a los 55 años más o menos, joven digamos.” (Entrevista a Miguel, 2003).

La misma interpretación mantiene una de nuestras entrevistadas:

“Y yo pienso porque como el trabajo era más liviano, no como el del hombre que era pesado y tener que soplar esas piezas tan grandes, como el trabajo era más liviano era accesible para que lo hiciera una mujer, al hombre le daban otras cosas, porque no solamente se fabricaban las copas, los vasos, las jarras, los floreros, también se hacían los crisoles para fundir el vidrio, entonces todos los hombres tenían que hacer esos trabajos, después estaba el sereno, [...] y esos por lo general son trabajos de hombres, entonces pienso que a la mujer se le ha dado eso por ser más liviano” (Entrevista a Nélide, 2006).

No obstante, las actividades desarrolladas por los varones en Producción también demandaban un alto grado de precisión manual. Los empleados de esta sección ingresaban a los 14 años de edad como aprendices y, no era hasta pasados los 20 años que alcanzaban la calificación más alta, la de oficial (Entrevista a Miguel, 2003). Como vemos, el proceso de aprendizaje de una y otra sección difería notablemente en el tiempo en que llevaba adquirir las habilidades manuales necesarias para lograr un desempeño exitoso.

Por otro lado, esta diferencia en tiempos de aprendizaje significaba otorgarle a las tareas “masculinas” el carácter de trabajo cualificado y, a su vez, les permitía ascender en la escala de calificaciones a medida que mostraban progresos en el desempeño de sus actividades.

Muy distinta era la situación de las trabajadoras. Aunque supieran realizar de manera eficiente todas las actividades que tenían lugar en Elaboración, ello no las posicionaba mejor en la estructura de calificaciones. Como nos revelan los testimonios orales, las diferencias entre ellas estaban dadas solamente por la antigüedad, ya que el lugar de autoridad –supervisión y dirección del trabajo- se hallaba reservado a los capataces o encargados de la sección (Entrevista a Nélide, 2006; entrevista a María Ester, 2006; entrevista a Dora, 2006; entrevista a Clara, 2006 y entrevista a Herminia, 2006).

En este sentido, Lourdes Benería (citado en García de Fanelli, 1989) señala que la calificación de la tarea actúa enmascarando la discriminación respecto de las mujeres. La autora afirma que existe una racionalidad económica en cómo se asigna el empleo de la fuerza de trabajo femenina, poniendo en correspondencia ciertos rasgos o particularidades de la mano de obra femenina con cierta lógica del funcionamiento del capitalismo. En otras palabras, desde que la forma de organización económica dentro del capitalismo es de tipo piramidal, deben existir criterios de asignación de trabajadores a los puestos más bajos. Aunque generalmente se aceptan como criterios la credencial educativa, la experiencia y la antigüedad en el trabajo, los referentes al género operan en dicha selección, escondidos al considerar menos calificados los rasgos femeninos.

Como dijimos al comenzar nuestro trabajo, las actividades laborales que requieren de determinados conocimientos o habilidades que han sido adquiridos por las mujeres en el hogar, como asimismo, aquellas cualidades de minuciosidad y delicadeza por las cuales fueron contratadas, revisten un estima inferior a las tareas que desempeñan sus compañeros. En este sentido, debemos resaltar que la desigual valoración de los saberes de hombres y mujeres repercute en la estructura de calificaciones y por ende, en los salarios percibidos. Aunque las trabajadoras sostienen que su remuneración era muy buena, también afirman que la paga de los trabajadores de S.A.I.C.A. fue siempre superior a la de ellas.

“- Entonces me decías que los sueldos eran muy buenos, pero ¿el sueldo de un oficial de Producción era superior al de ustedes?.

- Y sí, es otra cosa, es otro puesto” (Entrevista a María Ester, 2006).

“- ¿Y el sueldo de ustedes era inferior al de los varones de Producción?

- Sí, sí, era inferior porque el trabajo de ellos con el vidrio...por ejemplo el chico que soplaban ganaba muy bien porque soplar era un trabajo muy cansador...” (Entrevista a Herminia, 2006).

“- ¿Y los encargados ganaban más?

- Sí, sí. Cuánto no sé, pero tenían mejor sueldo” (Entrevista a Clara, 2006).

Al respecto, nos parece relevante destacar la percepción que las mujeres de S.A.I.C.A. tienen acerca de su inferior paga en relación a la recibida por los hombres. Como vemos, cuando ellas refieren a la desigualdad salarial relacionada al tema de las calificaciones, aceptan con total naturalidad esta distinción basada claramente en las diferencias de género. En tanto que para nosotros la contratación de mano de obra femenina en sección Elaboración puede ser entendida como una estrategia empresarial para bajar los costos de la empresa, ninguna de nuestras entrevistadas repara en esta posibilidad.

En este sentido y de acuerdo a lo que afirmáramos en párrafos anteriores, es probable también que esa percepción de trabajo complementario que muchas tuvieron acerca de su participación en el mundo laboral, aparezca colaborando en la justificación que ellas mismas construyen a la hora de explicar las causas de su inferior salario.

Algunas consideraciones finales

El análisis de las trabajadoras de S.A.I.C.A. permite señalar, desde una perspectiva “micro”, las características principales en torno a la participación de la mujer en el mercado laboral capitalista. Como sostiene Marta Roldán, “*no existen instancias conocidas de fenómenos sociales absolutamente impolutos en términos de género. Aún los procesos que obedecen a una clara dinámica de clase no nacen sino que se construyen generizados*” (Roldán, 1992). En otras palabras, la categoría de género aparece actuando en todas las realidades sociales de los sujetos y, por tanto, también en el mundo de la producción, es decir, en el mundo del trabajo.

Esta afirmación da cuenta de la construcción de un mercado del trabajo signado por la lógica de género. De este modo, en la Argentina de principios de siglo se fue conformando un conjunto de creencias, ideologías y valores acerca de los roles productivos en los cuales debían desempeñarse hombres y mujeres. En tanto que a ellos le fueron reservadas las tareas que requieren fortaleza física, conocimientos técnicos

como, asimismo, el ejercicio de la autoridad, a ellas se las concentró en un número restringido de actividades que se relacionan con habilidades consideradas “naturales” o “propias” del sexo femenino.

De aquí el proceso de “femenización” de ciertas actividades laborales, como es el caso de las tareas desarrolladas por las mujeres de S.A.I.C.A. La mano de obra femenina contratada por este establecimiento fabril se ubicó en la sección Elaboración, donde aparentemente se requerían “manos de mujer” para realizar las funciones asignadas. Sin embargo, aunque se las apreciara para las labores delicadas, las tareas más valoradas fueron siempre las realizadas por los hombres. En el cotidiano laboral de la cristalería, esta desigual valoración de las actividades desempeñadas por hombres y mujeres se puso de manifiesto en tres instancias fundamentales: en la estructura de calificaciones, en las diferencias salariales y en el ejercicio de la autoridad.

A su vez, es relevante destacar la interpretación que las propias empleadas hacen de su participación en el mercado de trabajo. Aunque entienden de la importancia de su empleo y de su salario para la economía familiar, muchas justifican su ingreso y permanencia en el ámbito extradoméstico considerando su trabajo como complementario al de sus esposos.

En este sentido, entendemos que en el propio imaginario de las mujeres, los roles “socialmente aceptables” juegan un lugar fundamental al momento de explicar su decisión de incorporarse al mercado laboral. Y no sólo en este aspecto, las nociones de trabajo secundario o subordinado al de los hombres también se ponen de manifiesto en la aceptación “natural” por parte de las trabajadoras de la estructura de calificaciones, de las diferencias salariales y del ejercicio de la autoridad por parte de sus compañeros de trabajo.

En síntesis, el ordenamiento del mundo del trabajo capitalista signado por la lógica de género presenta, como una de sus principales consecuencias, la desvalorización de las ocupaciones que resultan tipificadas como femeninas, con repercusiones tanto a nivel laboral como social. Y la “naturalización” de las diferencias y su justificación ideológica no serían otra cosa más que el resultado de la asimilación de un patrón de comportamiento “socialmente aceptable” por parte de hombres y mujeres en los espacios doméstico y extradoméstico.

Bibliografía citada

- ANGÉLICO, Héctor y FORNI, Pablo (1993), “Pulmones y vidrio. Organización y conflicto laboral en 1929”, en *Ciclos*, Año III, Vol. III, N° 5.
- ARAGNO, Sofia (2005), “Corrientes migratorias y desarrollo industrial en la Argentina. El caso de ‘S.A.I.C.A.’ Sociedad Anónima Industria Cristal Artístico, San Jorge (Sta. Fe), 1947-1950”, ponencia presentada en *X° Jornadas Interescuelas / Departamentos de Historia*, Facultad de Humanidades y Artes, U.N.R.
- GARGÍA DE FANELLI, Ana M. (1989), “Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género”, en *Desarrollo Económico*, v. 29, N° 114.
- LOBATO, Mirta (2007), *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, ed. Edhasa, Bs. As.
- LOBATO, Mirta (2000), “Lenguaje laboral y de género en el trabajo industrial. Primera mitad del siglo XX”, en F. Gil Lozano, V. Pita y M. G. Ini, *Historia de las mujeres en la Argentina*, Taurus, Bs. As.
- RUSSO, Cintia (2004), “Grandes empresas e identidad local: el caso de las Cristalerías Rigolleau en la Región Metropolitana sur de Buenos Aires a la vuelta del siglo XX”, ponencia presentada en *Jornadas de Historia Económica*, San Marín de los Andes.

- ROLDÁN, Marta (1992), “La ‘generización’ del debate sobre procesos de trabajo y reestructuración industrial en los 90”, en Estudios del Trabajo N° 3, Primer semestre.
- TÉLLEZ INFANTES, Anastasia (2001), “Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural”, en *Gazeta de Antropología*, Universidad Miguel Hernández, Elche (Alicante).
- VELAZQUEZ, Eusebio y ESCUDERO, Manuel C. (1952), *Leyes obreras del justicialismo* (recopilación), 2º edición, Rosario.
- WAIRNERMAN, Catalina H. (1979), “Educación, familia y participación económica femenina en Argentina”, en *Desarrollo Económico*, v. 18, N° 72.

Fuentes

- ASTEGIANO, F., “Breve historia de su fundación”, San Jorge, 1964.
- Estatutos Sociedad Anónima Industria Cristal Artístico, San Jorge, 1947.
- Planillas de Remuneraciones del Personal y Liquidación General.
- Memoria y Balance General, Primer Ejercicio, 1948.
- Memoria y Balance General, Segundo Ejercicio, 1949.

Entrevistas

- Entrevista a Miguel, San Jorge, septiembre de 2003.
- Entrevista a María Ester, San Jorge, mayo de 2006.
- Entrevista a Herminia, San Jorge, mayo de 2006.
- Entrevista a Clara, San Jorge, junio de 2006.
- Entrevista a Dora, San Jorge, julio de 2006.
- Entrevista a Nélica, San Jorge, julio de 2006.
- “Artistas tras el Cristal”. Exposición de Cristalería San Carlos desarrollada en el Museo Municipal de Arte Decorativo Firma y Odilio Estevez de la ciudad de Rosario, abierta desde 29 de abril hasta el 5 de junio de 2005.