

22.1



Diálogos

ISSN: 1409-469X

Revista
Electrónica de Historia



Centro de Investigaciones Históricas de América Central. Universidad de Costa Rica

Enero -junio 2021

url: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/dialogos/index>



FACTORES DETERMINANTES EN LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA TEXTIL COSTARRICENSE (1960-1980)

Florence Mérienne

Resumen

El siguiente artículo tiene como propósito identificar los factores que intervienen en la división sexual del trabajo obrero en la industria textil costarricense fuertemente feminizada entre 1960 y 1980, época de auge de la producción textil en este país. El análisis de fuentes primarias de diversas índoles reveló la diversidad de los factores y actores en juego. La investigación se fundamenta en el examen de las planillas de varias empresas del sector textil, de expedientes por persecución sindical, de fuentes periodísticas y del Instituto Nacional de Aprendizaje. También se recurrió a entrevistas a trabajadoras y empresarios y a la literatura para reconstruir el contexto sociocultural. De esa investigación, se desprende que aun en un contexto de escasez de mano de obra en la industria textil costarricense, los empresarios no renuncian a su visión de género y siguen organizando el trabajo en torno a la categoría de género. Las normas jurídicas, los modelos familiares, los sindicatos heredan también esa visión de género y contribuyen a su vez a perpetuar esa división sexual del trabajo. Patriarcado y capitalismo se nutren mutuamente en ese proceso, resultando para las obreras un lugar subordinado en el proceso de producción, el cual se traduce en fuertes desigualdades salariales en detrimento de ellas. Si bien existen organizaciones feministas para cuestionar esa visión, no logran transformar sus reivindicaciones en un movimiento colectivo de envergadura nacional.

Palabras clave: mujeres, género, desigualdad social, trabajo de las mujeres, historia.

Fecha de recepción: 14 de julio de 2020 • Fecha de aceptación: 20 de octubre de 2020

Florence Merienne • Profesora de Historia de la cultura de la Escuela de Estudios Generales, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Contacto: florence.merienne@ucr.ac.cr / florence.merienne@yahoo.fr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0916-790X>



DETERMINING FACTORS IN THE SEXUAL DIVISION OF LABOR IN THE COSTA RICAN TEXTILE INDUSTRY (1960-1980)

Abstract

The following article aims to identify the determining factors in the sexual division of labor in the Costa Rican textile industry, which was strongly feminized between 1960 and 1980, a time of boom in textile production in this country. The analysis of primary and diverse sources revealed the diversity of the factors and actors involved. The investigation is based on the examination of the worksheets of several companies in the textile sector, of files for union persecution, of journalistic sources, and of the National Professional Learning Institute. Interviews with women workers and employers and literature were also used to reconstruct the sociocultural context. From this research, it appears that, even in a context of labor shortages in the Costa Rican textile industry, employers did not renounce to their gender vision and continue to organize work around the gender category. Legal norms, family models, and unions also inherit this gender vision and in turn contribute to perpetuating this sexual division of labor. Patriarchy and capitalism mutually nurtured each other in this process, resulting in a subordinate place in the production process for women, which translates into strong wage inequalities to the detriment of women workers. Although feminist organizations exist to question this vision, they are unable to transform their demands into a collective movement of national importance.

Key words: women, gender, social inequality, women employment, history.

INTRODUCCIÓN

En un informe sobre Costa Rica publicado en el 2018, la OCDE (OCDE, 2018) incluye entre sus recomendaciones la necesidad de reformar profundamente el funcionamiento del mercado laboral formal costarricense con el fin de incentivar la inserción laboral formal de las mujeres como factor central de desarrollo nacional. Por otra parte, ese informe señala en su apartado titulado “Políticas estructurales para impulsar la productividad y la inclusión” (p. 61), que la utilización de la mano de obra en Costa Rica revela grandes desequilibrios, tales como largas jornadas de trabajo para las personas que trabajan y una alta tasa de desempleo, sobre todo entre las mujeres. En efecto, según este documento, las largas jornadas de trabajo, muy por encima del promedio de los países de la OCDE, frenan particularmente la inserción laboral femenina cuando las mujeres tienen que asumir otras responsabilidades en la esfera privada. El mismo estudio incentiva además al Estado a tomar medidas destinadas a reducir la alta tasa de informalidad laboral que golpea más a las mujeres que a los hombres.

A la hora de debatir sobre una posible extensión de la jornada laboral (Proyecto de Ley No 21-182 de reforma de los artículos 136, 142 y 145 del Código de Trabajo) que permitiría jornadas de trabajo de hasta 12 horas diarias, parece fundamental tener esa reflexión sobre las acciones necesarias para permitir una inclusión equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral. Las conclusiones elaboradas por un equipo de investigación del Centro Centroamericano de Población de la Universidad de Costa Rica podrían ser también insumos muy provechosos para nutrir esa reflexión. Éstas apuntan que los “cambios culturales y políticas públicas podrían acelerar o ralentizar este proceso de mayor participación femenina. Por ejemplo, la ampliación de las redes de cuidado de prescolares podría facilitar una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral” (Rosero-Bixby, Jiménez-Fontana, Mora-Cedeño, Castillo-Rivas y Brenes-Camacho, 2018, p. 19). Estas conclusiones recuerdan que los comportamientos de actores y actrices del mercado laboral no son producto solamente de decisiones individuales, sino también de las políticas públicas.

Además, el contexto nacional e internacional actual en el cual el empleo escasea y el desempleo y subempleo se han convertido en problemas estructurales, una reflexión acerca de la distribución del empleo y de su lugar en nuestras vidas es urgente. Ese debate podría ser una oportunidad para examinar y cuestionar los modelos culturales y las políticas públicas que fundamentan las desigualdades de género frente al empleo. Ese trabajo, al indagar los factores que fragmentan el mercado laboral y determinan la división sexual del trabajo y la exclusión de hombres y mujeres de ciertos empleos es una contribución a esa discusión

La división sexual del trabajo consiste en asignar a los hombres y a las mujeres ciertas tareas consideradas como acordes a su sexo. Se trata de una extrapolación de las diferencias biológicas al campo de lo social. El aumento significativo de la participación

femenina en el mercado laboral durante las últimas décadas del siglo XX, lejos de reducir la división sexual del trabajo, está asociado a una diversificación de las formas de segregación del trabajo por sexo (Guadarrama y Torres, 2007). Entre esas formas, se puede citar la concentración de las mujeres con alta escolaridad en ocupaciones tradicionalmente feminizadas, la permanencia de barreras que obstaculizan el ascenso de las mujeres y el acceso a profesiones tradicionalmente masculinas, el crecimiento de empleos femeninos informales y precarios y el proceso de proletarización de la fuerza de trabajo femenina en las industrias intensivas en mano de obra (textil, calzado, vestuario). Por lo tanto, esa segregación se encuentra en todos los estratos sociales, aunque se manifiesta en formas diferentes según los grupos sociales. La división sexual del trabajo como práctica social es una construcción social e histórica y, por tanto, merece una indagación para entender cuáles relaciones de poder y cuáles mecanismos han llevado a trasladar una diferencia de orden biológico al campo de lo social, en este caso la esfera laboral.

El primer marxista en proponer una reflexión con respecto a esa problemática de la posición social de las mujeres en la sociedad capitalista es Friedrich Engels en *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado* (Engels, 1884) publicado por primera vez en 1884. Engels se basó en datos históricos y antropológicos para demostrar que la sujeción de las mujeres no era un hecho “natural” como se pretendía, sino el producto de relaciones sociales y correlaciones de fuerzas y que, por lo tanto, podía ser modificado. En esta obra, Engels relaciona la sujeción de las mujeres con el surgimiento de la propiedad privada, aunque antropólogos, como Françoise Héritier (Héritier, 1996), demostraron desde entonces que la dominación masculina dentro de la familia tiene un carácter universal y es anterior a la propiedad privada. Autores pertenecientes a un marxismo más contemporáneo señalan que, al marcar una división entre el ámbito privado y femenino del hogar y el ámbito público y masculino del trabajo productivo, el capitalismo ha creado las circunstancias para que las mujeres no entraran en iguales condiciones que los hombres al mercado de trabajo (Zaretsky, 2006). Esa situación ha llevado a ciertas feministas marxistas a luchar para obtener que se remunerara el trabajo doméstico, pues sostienen que el trabajo de las mujeres dentro del hogar crea plusvalía y que por lo tanto debería ser asalariado. Sus argumentos descansan también sobre el hecho que el ingreso de las mujeres al mercado laboral asalariado creó la “doble jornada de trabajo” para las mujeres y, por lo tanto, no se ha traducido en emancipación para ellas. Para H. Hartmann, el capitalismo mantuvo vigentes las relaciones de dominación patriarcales preexistentes, por lo que la inserción de las mujeres al mercado de trabajo asalariado se hizo bajo el signo de la subordinación patriarcal, la cual se traduce en el mundo capitalista en la asignación de tareas menos valoradas y de salarios más bajos.

Más recientemente, las ciencias sociales han analizado los patrones de segmentación laboral, cruzando tanto el género como la pertenencia étnica y la extracción social u otros determinantes para entender cómo operan juntos esos criterios a la hora de tipificar los empleos. Este es el caso de la socióloga estadounidense Mignon Duffy (Duffy, 2007) quien ha abandonado el enfoque que tendía a universalizar las experiencias de las mujeres para adoptar un enfoque interseccional. Si bien el trabajo de Duffy en un contexto distinto realiza un análisis de la tipificación de los empleos cruzando la categoría género con la pertenencia étnica en Estados Unidos para entender la concentración de mujeres afroamericanas en los empleos que constituyen una continuidad de los trabajos reproductivos, su reflexión se puede trasladar a otros ámbitos y retomar para analizar la articulación entre clase y género.

El trabajo de Duffy se inscribe en una larga trayectoria norteamericana de investigación en ciencias sociales que articula el género, la clase social y la pertenencia étnica en sus estudios de las relaciones sociales. Este enfoque interseccional implica para el tema que nos interesa aquí reconocer la existencia de mujeres dotadas de un punto de vista singular y arraigado en una experiencia específica de la vida cotidiana y de las relaciones de dominación y, por lo tanto, portadoras de reivindicaciones específicas en relación con una doble discriminación como mujeres y como obreras. Esa deconstrucción de la categoría de género que muchas feministas han considerado universal permite evidenciar la gran diversidad de experiencias del sexismo, el cual no basta para forjar una identidad femenina. Las posiciones de clase o la pertenencia étnica contribuyen también a construir las diferencias de estatus social y hasta pueden producir antagonismos entre mujeres. Las mujeres obreras de la industria textil costarricense entre 1960 y 1980 ocupan una posición social específica, no solamente por encontrarse en uno de los estratos más bajos del mercado laboral, sino también porque, además de la dominación de clase, sufren una opresión relacionada con su género, que en su experiencia cotidiana se manifiesta en salarios más bajos, en empleos más precarios y en una doble jornada de trabajo que les deja poco tiempo libre. Por todas esas razones no podemos aislar el género de otras categorías como lo es, por ejemplo, la extracción de clase.

Diversos son los factores y los espacios desde los cuales se construye un mercado laboral segregado horizontal y verticalmente. Después de haber identificado los elementos que componen la división sexual del trabajo en la industria textil costarricense entre 1960 y 1980, se analizarán los mecanismos que condujeron a tal situación. Para ese propósito, se examinarán sucesivamente el papel desempeñado por las normas jurídicas y las instituciones gubernamentales, el peso de los modelos familiares y de las prácticas patronales y, finalmente, se procederá a descifrar el rol de las representaciones obreras – sindicatos y asociaciones solidaristas – en la reproducción de los estereotipos o en su ruptura.

EL ROL CRECIENTE DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN LA ECONOMÍA COSTARRICENSE ENTRE 1960 Y 1980.

La industria textil constituye uno de los pilares del Modelo de Sustitución de Importaciones.

Durante las décadas de 1940 y 1950, el crecimiento económico de Costa Rica se sigue fundamentando en la agroexportación, sin embargo, gracias a la ampliación del mercado interno y al desarrollo de los intercambios comerciales a nivel centroamericano y mundial, el sector industrial crece. Su desarrollo es perceptible en la evolución de la mano de obra empleada en este sector, pues esta pasó de 10.000 a 33.000 personas entre 1946 y 1962. De la misma manera, el aporte del sector industrial al P.I.B. se incrementó pasando de 8.5% en 1946 a 14% en 1962 (León Sáenz, Arroyo Blanco y Montero Mora, 2016).

La producción de textiles y ropa se encuentra dentro de las tres primeras en porcentaje de la contribución al P.I.B. La gran mayoría de las empresas destacadas durante la década de 1950, creadas antes o durante esa década, aún permanecen activas durante los años 1960 y 1970. Se trata de las empresas Saprissa (fecha de creación: 1932), Los Leones (1938), Dada (1946), INTEX (1950), Barzuna (1955), Compañía Textil Centroamericana (1956), Textiles Nylon (1957) e Industria Sedalana (1959). Las empresas creadas a partir de la década de 1950 respondieron a la necesidad de sustituir importaciones y permitieron incrementar la proporción del mercado nacional abastecida por la producción nacional de textiles y de ropa. Otra característica de algunas ramas industriales, entre ellas la producción de textiles y prendas de vestir durante las décadas de 1940 y 1950, es la nueva oportunidad que ofrecen a las mujeres de las zonas urbanas de incorporarse al trabajo asalariado (León, 2012).

Impulsado por un contexto nacional e internacional favorable y una legislación de fomento industrial, el sector secundario costarricense conoce sin embargo su periodo de mayor crecimiento relativo durante las dos décadas siguientes, pues no solamente en Costa Rica, sino en el resto de Centroamérica, la industrialización fue más tardía que en el resto de América latina donde la industrialización sustitutiva se desarrolló desde la década de 1930. La creación del Mercado Común Centroamericano (MCCA o MERCOMÚN) en 1963 potenció el crecimiento del sector industrial e impuso a las empresas nacionales una competencia con empresas extranjeras, pues como lo señala Jorge León (León Sáenz, Arroyo Blanco y Montero Mora, 2016) éstas últimas presionaron para que el mercado centroamericano fuera abierto a la inversión extranjera y así poder incursionar los mercados centroamericanos. Una consecuencia directa relacionada con la llegada de inversión extranjera fue la introducción de nuevos métodos de gestión empresarial, sobre los que se detallará más adelante, dado que éstos tuvieron un impacto en el proceso de segmentación del trabajo por género.

El crecimiento industrial se logró entonces gracias a la apertura del mercado centroamericano y a un aumento significativo de la demanda interna relacionado con políticas de desarrollo socioeconómico y a mejoras de las condiciones de vida y de salarios. Jorge León distingue, entre 1963 y 1980, dos etapas de desarrollo industrial, la primera calificada de maduración entre 1963 y 1972 con un crecimiento de 7% anual del PIB en promedio, y una segunda de deceleración con un crecimiento en promedio de 4,4% anual. La industria textil de sustitución de importaciones se orientó sobre todo hacia la producción de tejidos y prendas de vestir. Como actividad destinada a satisfacer un mercado interno más amplio y dinámico y a suplantar parte de las importaciones de bienes de consumo, la producción industrial de textiles y prendas de vestir desempeñó un rol significativo en el dinamismo económico del país. El desarrollo de esa actividad contribuyó también a ampliar la oferta de empleos para la población femenina, pues ese sector como otros pocos dio prioridad al reclutamiento de esa mano de obra para sus tareas de producción. Cambios importantes en términos de modos de producción acompañan la consolidación del posicionamiento de la industria textil en la economía costarricense. Estimulados por una competencia internacional creciente, esos cambios son el resultado de un movimiento de concentración industrial que se acelera a partir de la década de 1970.

Aceleración del proceso de concentración industrial a partir de la década de 1970 y sus efectos sobre la mano de obra de esa rama industrial.

Durante las dos décadas anteriores a nuestro periodo, o sea entre 1940 y 1960, la actividad industrial costarricense se encuentra dominada por empresas de pequeñas dimensiones. El trabajo industrial mantiene entonces rasgos artesanales que pierde poco a poco durante las décadas siguientes. Entre 1960 y 1980, al cambiar de escala la producción industrial, se incorporan cambios significativos en términos de métodos de gestión y de modos de producción. Entre esos cambios, la investigación de Jorge León señala la generalización de los métodos de ingeniería industrial, un mayor papel de la tecnología en los métodos de producción, una mayor calificación de la mano de obra para operar máquinas y un incremento del personal administrativo y de la mano de obra femenina, la cual se concentraba en labores de producción (León, 2012). Entre 1964 y 1975, el porcentaje de mano de obra femenina en el empleo industrial pasó de 19 a 27%

El proceso de concentración industrial se acentúa después de la adhesión del país al MERCOSUR, por lo que la capacidad productiva de las empresas industriales ha sido multiplicada por cinco entre 1964 y 1975. Por lo tanto, se produjo un desplazamiento de la fuerza laboral hacia establecimientos de mayor tamaño: en 1958 el 58% de la fuerza de trabajo de la industria se encontraba en establecimientos pequeños (menos de 30 empleados) y el 18% en empresas grandes de más de 70 empleados (el resto en empresas medianas). Diecisiete años más tarde, en 1975, la proporción se había invertido, pues solamente el 20% de la mano de obra industrial

estaba empleada en empresas pequeñas mientras la proporción de la fuerza laboral empleada en empresas grandes alcanzaba el 60% (Ver Figura 1). Esa tendencia se acompaña de una intensificación del proceso de producción, ya que las empresas industriales invierten más en maquinaria que en la fuerza laboral (la inversión en activos fijos crece más rápidamente que el monto de los salarios entre 1958 y 1975), lo que incide en la naturaleza del trabajo obrero que se aleja del trabajo artesanal. Con la industrialización del trabajo obrero, se generaliza el trabajo asalariado y la fuerza laboral actúa cada vez más como una fuerza colectiva. El proceso de división sexual del trabajo está directamente relacionado con el crecimiento de los establecimientos industriales y con la multiplicación de las funciones a raíz del movimiento de concentración industrial.

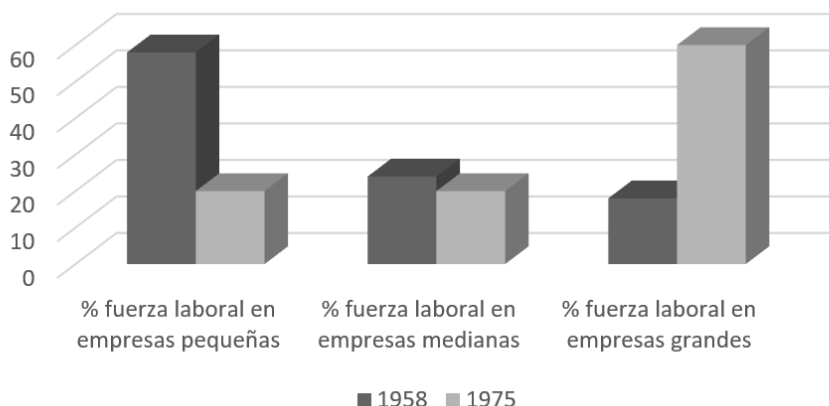


Figura 1. Evolución de la fuerza laboral industrial según tamaño de empresas entre 1958 y 1975.

LA REALIDAD DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA TEXTIL COSTARRICENSE ENTRE 1970 Y 1980.

El papel del género en las estrategias de capacitación del sector textil industrial en los años 1970.

A partir de 1972, seis años después de la creación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), se elabora un plan destinado a proyectar la acción del INA hacia zonas alejadas de la capital y hacia las mujeres. Con tal propósito, se prevé un plan de formación para “ocupaciones orientadas hacia la incorporación de la mujer al mundo del trabajo nacional a través de cursos de economía doméstica, corte y confección” (Archivo Nacional de Costa Rica, 1972a). En ese momento, la principal vía de incorporación de las mujeres obreras al mercado laboral es la de los sectores considerados tradicionalmente femeninos, como lo es la costura.

Nace entonces en el INA un plan de formación en costura concebido para mujeres, pero en ese momento, los empresarios del sector textil no aparecen involucrados en ese proyecto. Los primeros cursos se abren en mayo de 1973. A partir de 1974, el plan de formación en costura industrial se sigue estructurando en torno a nuevos actores. Los empresarios del sector textil requieren mano de obra capacitada y solicitan la cooperación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y del INA. Para tal efecto, el INA programa un plan de capacitación para responder a las necesidades de varios sectores industriales.

Con el fin de coordinar un plan de formación profesional, se crea en 1974 una comisión integrada por industriales del vestido, representantes de la oficina de empleo del MTSS y los representantes del INA ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1974a](#)). Esa comisión llevó a cabo varias reuniones en 1974 y 1975 para organizar y sistematizar lo referente a los programas de costura industrial ofrecidos por el INA, los cuales se brindan exclusivamente a mujeres. Este episodio refleja como tres actores provenientes de diferentes sectores elaboran una política de formación profesional, destinada a perpetuar la segmentación genérica del mercado laboral mediante la feminización de las profesiones. A solicitud de la Cámara de industria, el MTSS le pide al INA la elaboración de un plan de capacitación. Ese proceso demuestra que existía entonces una real necesidad de mano de obra por parte de ese sector y que se esperaba del INA que supliera esa necesidad.

En 1975, la Ministra de Cultura, Carmen Naranjo Coto, presenta un proyecto en el mismo sentido, de Cooperativa de Producción de Costura Industrial en Villa Esperanza de Pavas y en Hatillo, dirigido a mujeres jóvenes de entre 15 y 25 años originarias de familias de escasos recursos. Como en el caso del proyecto anterior, se trata, además de responder a las necesidades en mano de obra de la industria textil, de ofrecer una opción laboral a mujeres jóvenes con pocos estudios formales y sin empleo, procedentes de barrios marginales. El proyecto desarrollado por el Ministerio de Cultura tiene como propósito ayudar a mujeres humildes a incorporarse a la sociedad mediante el trabajo ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1975a](#)). Un informe ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1977](#)) de la directora de la Oficina de la Mujer del Ministerio de Cultura de 1977 acerca de actividades realizadas durante el año anterior, señala que se instalaron varios “Comités Pro-Centro de Formación y Capacitación para la Mujer” en las siguientes zonas del país: Villa Esperanza de Pavas, Nicoya, Florencia de San Carlos, Salitrillos, Ciudad Quesada, Hatillo y Chacarita, siempre con el afán de capacitar a mujeres sin calificación para favorecer su incorporación al sector industrial del mercado laboral.

Varios actores motivados por preocupaciones distintas conjugan entonces energías destinadas a facilitar la incorporación de mujeres obreras en el sector industrial del mercado laboral y a proveer mano de obra capacitada a la industria de la confección. Los mecanismos de incorporación de las mujeres al mercado laboral se siguen afirmando sin embargo dentro de una concepción tradicional de los roles de género.

A partir del mes de febrero de 1976, el INA recibe quejas de empresarios de la industria textil por haber suspendido los cursos de costura industrial por falta de locales, lo cual nos señala que el mercado laboral en ese sector sufre en esa fecha una escasez de mano de obra y que el INA no tiene la capacidad en ese momento de responder a esa demanda. Al segmentar el mercado laboral, se dificulta el reclutamiento, sin embargo, no hay intentos por romper con esa segmentación. En un informe del INA del 4 de junio de 1976, se señala que la capacidad del INA no consigue satisfacer las necesidades de la industria, pues para el periodo 1973-1978 se había registrado una necesidad de 6518 personas, mientras que para ese mismo periodo el INA solamente logró capacitar a 784 personas ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1976-1979](#)). Ese mismo documento del INA reitera las grandes necesidades de formación profesional en el sector de la confección industrial y manifiesta preocupación por la incapacidad del INA en satisfacer las necesidades de los industriales. En efecto, se considera que “esta situación es muy grave en vista de los compromisos que hay con empresarios que ya reiteradamente han tenido quejas sobre esta especialidad” ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1976-1979](#)).

Para resolver el problema de la falta de mano de obra calificada, las empresas desarrollan entonces otras estrategias para conseguir personal calificado en costura. Es el caso, por ejemplo, de la “Compañía Textil Centroamericana” donde se creó una escuela de formación porque, según las palabras del dueño fundador de la empresa, “no había suficientes costureras” y “si venían de otras fábricas, ya traían sus sistemas, sus vicios, en cambio nosotros teníamos un sistema en cadena, entonces nos convenía más adiestrarlas” (señor I. N., comunicación personal, junio de 2003). Hay que tomar en cuenta además el factor geográfico. Por una parte, el dueño de la empresa estaba renuente en contratar personas de zonas alejadas: “Además, a nosotros nos convenía más agarrar muchachas de la zona, tenía más seguridad, porque no se iban a otro lado”, pues si había que capacitarlas, por el costo que implicaba la formación, no se podía tomar el riesgo de perder esa mano de obra. El mismo empresario señala en la misma entrevista que en ocasiones la empresa ofreció un servicio de transporte a personas oriundas de zonas alejadas.

Lo que llama la atención durante ese proceso es que a pesar de las dificultades para reclutar mano de obra y, aunque los programas de capacitación no logren responder a todas las expectativas de los industriales de la confección y tomando en cuenta que la mano de obra femenina requiere adiestramiento y que no se incorpora fácilmente al mercado laboral, los empresarios del sector textil se dirigen exclusivamente a las mujeres y no renuncian a su percepción de género.

Hombres y mujeres con empleos de diferentes índoles en la industria textil costarricense durante la década de 1970.

Lo que se desprende del análisis de siete planillas de empresas industriales del sector textil consultables en diferentes expedientes por persecución sindical de los archivos del MTSS y correspondiendo a los años 1970 a 1979 ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1970a, 1973, 1975b, 1976a, 1978, 1979](#)) es que todas las empresas del sector textil emplean una gran mayoría de mujeres. El porcentaje de mano de obra puede alcanzar el 95% de la planilla y el promedio es de 81,3% de mano de obra femenina. La proporción de mujeres dentro de cada empresa aumenta conforme crece el tamaño de la empresa.

Como se puede observar en la Tabla 1, las planillas de dichas empresas muestran una clara división sexual de las tareas dentro de cada una y revela que las mujeres desempeñan en su mayoría operaciones relacionadas con el proceso de producción. En efecto, ellas realizan casi exclusivamente tareas de operarias de máquinas (de 670 de esos puestos solamente 9 están ocupados por hombres), tejedoras, aplanchadoras y cortadoras. En los departamentos de tejeduría, las mujeres realizan labores de “encanilladora”, que requieren mucha precisión, destreza y rapidez. La minoría que ocupa puestos fuera del proceso de producción lo hace en una posición subalterna, sea como recepcionista, oficinista, cajera o encargada de limpieza. Esas labores efectuadas por mujeres se caracterizan por ser repetitivas y rutinarias. En cambio, a los hombres se les asigna ocupaciones relativas al mantenimiento del equipo (mecánicos, electricistas, soldador), a la vigilancia de las instalaciones (guardas), al transporte de mercancías (choferes), a la comercialización de productos (agentes de ventas), a la administración (administradores, gerentes, jefe de personal) o a la gestión de las bodegas (encargados de bodega). Los hombres están poco presentes en puestos relacionados con la producción. Se encuentran, sin embargo, realizando tareas de tintorería y algunas operaciones de tejeduría, pues requerían la manipulación de material pesado. El trabajo obrero parece aquí responder a los estereotipos de género, con labores solitarias y repetitivas, requiriendo minuciosidad, rapidez y precisión, similares a las labores domésticas para las mujeres. En cambio, los hombres, por lo general, realizan labores menos monótonas, que los involucran más en la toma de decisiones y los incorporan en una red de colaboraciones. En cuanto a las ocupaciones administrativas, se encuentran exclusivamente hombres ocupando puestos de alto mando como gerente general o jefe de personal. Las mujeres se desempeñan también en los puestos de “mando subalterno” (supervisoras de las costureras o inspectoras).

TABLA 1

Distribución de los empleos entre mujeres y hombres en varias empresas del sector textil entre 1970 y 1981.

CANTIDAD DE MUJERES/HOMBRES							
	TEJIDOS KAROLINA (1970) ¹	LOVABL (1973) ²	EL ÁGUILA (1975) ³	NYLONERA NACIONAL (1976) ⁴	YOLANDA DE C.R. (1978) ⁵	REGAL S.A. (1979) ⁶	LOS LEONES (1981) ⁷
Jefe general		0/1	0/1		0/1		0/1
Jefe de personal		0/1			0/1		0/1
Ingeniero		0/2					
Asistente gerente				0/1			
Administración						2/1	
Contador(a)		0/1		1/0	0/1		
Secretaria/ repcionista		3/1		2/0	3/2		3/0
Agente de ventas	0/4						0/4
Encargado/a de bodega		4/5		0/5			0/2
Supervisora		14/0	2/0	1/0	8/0	10/0	
Instructora costura		12/0					
Operaria/o máquina de coser	8/0	342/0	39/0	13/3	160/6	115/0	2/0
Cortador (a)	2/1		3/1				
Tejedor(a)	3/1						60/0
Revisión						9/0	
Inspección			1/0			4/0	
Plancha	1/0		3/0			12/0	
Miscelánea plancha						5/0	
Empaque		4/0	4/0			0/2	
Chofer			0/1		0/1		0/3
Electricista							0/1
Soldador							0/1
Mecánico	0/1	0/11	0/2		0/2	0/2	
Vigilancia						0/3	
Aseo			1/0			2/0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los expedientes por persecución sindical del MTSS.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres durante la década de 1970.

La principal limitación para analizar eventuales desigualdades salariales según el sexo radica en la escasez de fuentes primarias sistemáticas, sin embargo, existe una documentación que, aunque fragmentada y dispersa, aporta algunas pistas en relación con una potencial desigualdad salarial basada en el sexo de los trabajadores. Por lo tanto, se realiza aquí un estudio exploratorio empírico con base en dos tipos de fuentes que son las planillas de empresas del sector textil cuando contienen información con respecto a salarios y las publicaciones por parte del Consejo Nacional de Salarios de los salarios mínimos mensuales establecidos oficialmente por oficios industriales entre 1958 y 1980. Aunque no permiten concluir de manera definitiva sobre la existencia de desigualdad salarial entre los trabajadores según el sexo, esas fuentes proporcionan informaciones convergentes y permiten formular algunas hipótesis que se presentan aquí.

Lo que se desprende de esos datos es que la división sexual del trabajo en la industria textil no permite a las mujeres acceder a los salarios más altos de la empresa, pues independientemente de su calificación o responsabilidad ellas se encuentran en los rangos más bajos de la escala de salarios. Del análisis de las planillas de las empresas de la industria del vestido encontradas, se puede conjeturar que la mano de obra femenina está afectada por una doble segregación, horizontal y vertical que encauza a las mujeres hacia los salarios más bajos. Según la primera, hombres y mujeres se encuentran respectivamente concentrados y concentradas en labores “típicas” de su sexo en función de criterios previamente establecidos en la esfera doméstica. En su dimensión horizontal, la segregación ocupacional implica no solamente diferencias, sino también desigualdad, pues en términos de salarios esa segregación sirve de fundamento para asociar los salarios más bajos a las labores asignadas a la mano de obra femenina. Según la segunda, las mujeres se encuentran concentradas en niveles inferiores o subalternos de la jerarquía de la empresa, mientras los hombres tienen un mayor acceso a los niveles superiores de responsabilidad y participan, por lo tanto, más en las tomas de decisiones. En la empresa textil “REGAL S.A.” en 1979, mientras una costurera (ningún puesto de costura está ocupado por hombres) cobra por hora un salario bruto de 5,22 colones, un mecánico gana más de tres veces más (17,7 colones por hora) que incluso un guarda que tiene un salario bruto superior con 7,8 colones por hora ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1975-1981](#)). Los hombres encargados del empaque perciben un sueldo levemente superior al de las costureras y las mujeres encargadas de la limpieza y del planchado perciben el mismo salario bruto por hora que las costureras, señal que a éstas últimas no se les reconoce un valor mercantil a sus habilidades, aunque los patronos declaran en las diligencias para obtener la autorización del trabajo nocturno de las mujeres que necesitan mano de obra femenina para operar las máquinas de coser porque solamente ellas tienen las habilidades para realizar esas tareas. A la hora de remunerar ese trabajo, sin embargo, no parecen reconocer esas habilidades. El puesto de supervisora ocupado por mujeres, si bien se remunera un poco mejor

(6,25 colones brutos por hora) que el trabajo de las “operadoras de máquinas de coser”, siempre está por debajo de los guardas, por ejemplo, en términos de salario-horario.

Otra fuente, aunque aislada, muestra que aun cuando hombres y mujeres desempeñan las mismas tareas, existen indicios de desigualdad salarial. No se encontró fuentes sistemáticas que permitan afirmar que esa situación se haya repetido, lo cual habría que corroborar, pero llama la atención la situación que se desprende de la planilla del año 1980 de la empresa “Yolanda de Costa Rica S.A.” (Tabla 2). En efecto, destaca de la lectura de ese documento que independientemente de la cantidad de horas realizadas, el salario percibido en concepto de pago por el trabajo de aplanchado en dicha empresa por las seis mujeres que laboran en ese departamento es sistemáticamente inferior al salario percibido por los cuatro hombres del mismo departamento (las mujeres reciben en promedio el 62,2% del salario de los hombres). El documento original indica que, dentro de ese departamento, todas las personas desempeñan las mismas funciones. Si bien la muestra es insuficiente para sacar conclusiones definitivas, al menos llama la atención e invita a realizar futuras investigaciones para verificar si esta situación particular obedece a un patrón recurrente o si otras variables desconocidas pueden explicar esa diferencia.

TABLA 2

Salarios de hombres y mujeres en el departamento de aplanchado de la empresa textil “Yolanda de Costa Rica”.

SEXO	NOMBRE	OCUPACIÓN	DÍAS TRABAJADOS	HORAS TRABAJADAS	SALARIO	SALARIO/HORA
F	Rojas Rojas Rita María	Aplanchador/a	5	38	289,2	7,61
M	Alvarado Alvarado Minor	Aplanchador/a	3	28	391,3	13,97
F	Alvarado Castellón Doris	Aplanchador/a	3	25,5	228,7	8,96
M	Pérez Zúñiga Víctor	Aplanchador/a	6	48	689	14,35
M	Sánchez Abarca José	Aplanchador/a	6	48	622	12,95
F	Mora Chavarría Luisa	Aplanchador/a	6	48	430,5	8,95
F	Calvo Arce María Eugenia	Aplanchador/a	6	43	383,6	8,92
F	Chavarría Mena Etelvina	Aplanchador/a	6	48	423,7	8,82
M	Molina Angulo Germán	Aplanchador/a	6	48	706,1	14,71
F	Zúñiga Ordoñez Ma. Isabel	Aplanchador/a	6	48	434,45	9,05

Fuente: Elaboración propia con base en la planilla de la empresa “Yolanda de Costa Rica S.A.”, consultable en el plebiscito ordenado por el Tribunal de Trabajo de San José en 1980.³

El establecimiento de los salarios mínimos mensuales constituye otro indicio a tomar en cuenta para sustentar la reflexión en torno a las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. En efecto, cada dos años el Consejo Nacional de Salarios publica la tabla de los salarios mínimos por profesión establecidos por los 9 miembros del Consejo Nacional de Salarios en su representación en partes iguales del Estado, de los patronos y de los trabajadores. Aunque esa publicación no contiene información explícita relacionada con el sexo de los trabajadores, como se puede observar en la Tabla 3, es notable que los salarios mínimos de los oficios industriales tradicionalmente considerados como masculinos son significativamente más elevados que los oficios ocupados mayoritariamente por mujeres que entre 1958 y 1964 son hasta redactados en femenino (“Cortadoras”, “Tejedoras”, “Costureras”, “Operadoras de máquinas”, “Aplanchadoras”, “Moldeadoras”). Los salarios mínimos de esos oficios “femeninos”, inclusive el de costurera, son inferiores a los otros obreros y significativamente más bajos que los oficios similares en la sastrería. En 1974 y 1980, los salarios que se ofrecen en la industria textil, más feminizada siguen siendo notablemente inferiores a los que se ofrecen en otros sectores de la industria donde predomina la mano de obra masculina (Ver Tabla 3).

TABLA 3

Salarios mínimos mensuales en colones de varios oficios industriales.

Los salarios mínimos establecidos por los 9 miembros del Consejo Nacional de Salarios en su representación en partes iguales del Estado, de los patronos y de los trabajadores, entre los años 1958 y 1980.

	1958-1960 ⁹	1962-1964 ¹⁰	1974 ¹¹	1980 ¹²
Fábrica de conservas alimenticias				
Obreros Especializados	14,95 ¹³		14,25 ¹⁴	41,00 ¹⁵
Peones.	8,00	8,00		
Panaderías				
Horneros	16,40	17,20	23,80	55,70
Otros Obreros Especializados.	14,40	15,20	22,75	54,30
Oficiales de mesa	11,60	12,40	19,20	48,95
Otros trabajadores del proceso	6,80	7,60	13,25	40,15
Fábricas de chocolates y confituras				
Obreros Especializados	16,80	17,60		
Operadores de máquinas	10,40	11,20	17,35	46,70
Otros trabajadores del proceso		8,00	14,25	41,00
Fábricas de café molido				
Tostadores	12,00	13,20	23,00	54,80
Peones	9,60	10,40	17,25	46,60
Fábricas de cervezas				
Obreros Especializados	18,00	18,80	26,00	57,30
Operadores de máquinas	14,00	15,20	23,00	54,80
Peones	10,00	11,20	19,00	48,85

Fábricas de tejido de punto				
	Fogonero		16,40	
	Tintorero, engomador		13,20	
	Cortadoras, tejedoras	11,00	12,00	
	Costureras, operadoras de máquinas, aplanchadoras, moldeadoras	9,90	10,80	
	Revisor, ayudante fogonero, peón tintorería		10,40	
	Operador máquina Tejer Cilíndrica		9,60	
	No especificado		7,60	
Fábricas de suéteres				
	Cortador, tejedor		12,00	
	Revisor, aplanchador		10,80	
	Costurera		10,40	
	Abotonadora, ojaleadora, remalladora, devanadora		9,60	
	No especificado		7,60	
Fábricas de medias y calcetines				
	Tintorero		13,20	
	Operador de máquina circular operador de máquina cerradora		10,80	
	Hormadora, remalladora, revisadora		9,60	
	No especificados		7,60	
Talleres de costura y fábrica de ropa				
	Costureras, aplanchadoras, operadoras de máquinas	10,80	11,60 ¹⁶	
	No especificados		8,00	
Industria textil				
	Operadores de máquinas		17,25	46,60
	Pasadores		15,70	42,90
	Devanadores, acanilladores		15,25	42,20
	Otros trabajadores		14,25	41,00
Sastrerías				
	Modelista	26,40		62,65
	Oficial de arreglos	26,40		61,55
	Cortadores	26,40	31,45	41,00
	Sastres, obreros especializados	16,40	29,55	
	Operador de máquina	11,60	14,25	
	Otros trabajadores del proceso	8,00		
Ebanisterías, tornerías, tapicerías, fábricas de billares y muebles de mimbre				
	Ebanistas		29,00	60,45
	Obreros Especializados	18,00	20,00	58,40
	Operadores de máquinas	16,00	17,60	56,85
	Otros trabajadores del proceso	9,60	10,40	45,40
Reparación de llantas				
	Obreros Especializados	16,00	18,40	56,70
	Otros trabajadores del proceso	11,60	13,20	46,20
Fábricas de escobas, cepillos y similares				
	Obreros Especializados		12,00	46,00
	Amarrador	10,80		
	Otros trabajadores del proceso	8,80	9,60	42,00

Fuente: Elaboración propia con base en la publicación por el Consejo Nacional de Salarios, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La división genérica del trabajo asigna a las mujeres tareas relacionadas con cualidades supuestas de su género: consiste en una extensión al espacio de trabajo de los roles reproductores de las mujeres en el seno de su hogar. No se trata de una simple división sexual de los empleos, sino de una valoración asimétrica de las tareas desempeñadas por los hombres y por las mujeres y de las cualidades requeridas por ambos, lo cual genera desigualdades salariales y un desigual acceso a los puestos de poder (a las mujeres se les asigna los empleos subalternos). Se traduce también en una asimétrica posibilidad de ascenso dentro de las empresas, como le demostró en 1976 en su tesis de Licenciatura en Trabajo Social María de los Ángeles Rojas Víquez, quien analizó la problemática de las obreras industriales en la industria textil y de la confección (Rojas Víquez, 1976). La autora observa que las mujeres se preocupan más por capacitarse (55% de las mujeres encuestadas recibieron capacitación y solamente 8% de los hombres). Sin embargo, mientras el 50% de los hombres que se capacitan ascienden solamente el 40,9% de las mujeres. Por otro lado, el 34% de los hombres que no se capacitan ascienden y solamente el 16,6% de las mujeres. En consecuencia, los hombres son más numerosos en ocupar puestos de jefatura, lo cual incrementa las desigualdades salariales.

EL PAPEL DE LAS NORMAS JURÍDICAS E INSTITUCIONALES

Los procesos de división sexual del trabajo no existen sin las lógicas institucionales subyacentes. Las formas de incorporación de las mujeres al mercado laboral están atravesadas por transiciones en sus vidas, como el matrimonio o la maternidad que interrumpen su trayectoria laboral. Esos mecanismos son producto de normas jurídicas y prácticas institucionales que incentivan la disociación entre la vida maternal y la vida laboral de las mujeres. El Estado desempeña, mediante leyes y prácticas institucionales, un papel fundamental en la construcción, o no, de oportunidades para cambiar los patrones de inserción al mercado laboral. El Estado puede ejercer un peso sobre las relaciones de género en el mercado laboral mediante varios instrumentos como el Código de Trabajo, la política educativa, la instauración de salarios mínimos o la implementación o no de una red de cuidado de los niños pequeños, entre otras cosas. Se analizará aquí sucesivamente el rol desempeñado por la legislación laboral, las prácticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la política de fijación de los salarios mínimos.

Leyes laborales y protección de minorías entre 1943 y 1980.

El 26 de septiembre de 1979 el MTSS organiza un primer simposio sobre trabajo de mujeres y menores de edad durante el cual se clarifica la situación de esa población en el Código de Trabajo costarricense. En su exposición durante ese simposio, Arnoldo Sáenz Paniagua, asesor de la División de Asesoría Jurídica sobre el “trabajo de la mujer y los menores de edad” aclara sobre el espíritu con el cual se elaboró dicho Código de Trabajo:

[...] tómesese en cuenta que la mujer de acuerdo a las necesidades de nuestra época, ha sido tratada con mayor consideración debido a su debilidad física, y por factores de índole religiosa. De ahí que el legislador del año 1943 imbuido por esos motivos trató de favorecerla, de darle un tratamiento especial. ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1979-1983](#)).

Aunque esa legislación relativa al trabajo de las mujeres y de los menores no sea una exclusividad de la legislación laboral costarricense ([International Labour Organization, 2001](#)), merece la pena observar las intenciones que la motivan. De acuerdo con los comentarios del asesor jurídico del MTSS en 1979, esas intenciones son de índole moral principalmente y desde un principio impiden una inserción femenina al mercado laboral al mismo nivel que el de los hombres. Una de las principales limitaciones a la incorporación de las mujeres al sector industrial que introduce esa legislación protectora es la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, inscrita en el artículo 88 inciso b del Código de Trabajo.

El rol del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y de las autoridades gubernamentales en general entre 1960 y 1980.

La visión de género de los programas sociales del MTSS (1970-1980)

Los enfoques asumidos por las autoridades gubernamentales acerca de la incorporación de las mujeres al mercado laboral no son necesariamente homogéneos. Esas posiciones se perciben en los programas recreativos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en declaraciones oficiales de responsables gubernamentales y en las políticas de fijación de salarios mínimos y son indicadores de cómo se percibe la incorporación de la población femenina al mercado laboral y del reconocimiento que se les da o no a las habilidades de esa población.

En 1972, la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS, mediante su Departamento de Protección Especial a las Mujeres Trabajadoras y a los Menores Trabajadores, organiza “actividades sociales especiales con la mujer y el menor de edad” ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1972b](#)). En el marco de esas actividades, tiene lugar un “campamento recreativo para la mujer trabajadora e hijos” no desprovisto de un contenido moralizador y destinado explícitamente a controlar la forma en que esas mujeres emplean su tiempo libre con sus hijos. En efecto, dentro de las actividades previstas durante el campamento de tres días en Quepos, están previstas conferencias sobre “conducta del menor”, sobre “la moral en el hogar” y “paternidad responsable” además de paseos a la playa y deportes. En el mismo documento, se precisa que el objetivo es “aumentar la capacidad de sus labores remuneradas y cotidianas para lo que hace necesario una recreación dirigida”. Queda claro que el tiempo libre no puede desviar a esas mujeres trabajadoras de ciertos principios ni de sus tareas esenciales que son criar a sus hijos según cierta moral y cumplir con su trabajo.

Acerca de las guarderías infantiles, se puede observar que el enfoque oficial no tiene una línea única y que diferentes puntos de vista se oponen. Cuando en 1975 el ministro de Gobernación, Policía y Justicia, Jorge Arturo Montero se felicita de la inauguración el día 15 de agosto de guarderías infantiles, se refiere a varios estudios que señalan la necesidad de prevenir la delincuencia mediante un sistema estatal de cuidado de la infancia ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1975c](#)). En ese documento, el ministro percibe la delincuencia como una consecuencia negativa del trabajo de las mujeres fuera de sus hogares:

El abandono moral que hacen los padres muchas veces obligados por las circunstancias más aún en los tiempos actuales en que la esposa debe ayudar con las cargas familiares, trabajando ella también, lo que hace que los niños queden en manos no apropiadas para su buen desarrollo físico, moral e intelectual.

El trabajo femenino se concibe exclusivamente como un paliativo a la pobreza de los hogares. Esta declaración del ministro de Gobernación, Policía y Justicia no da espacio para otra concepción del trabajo femenino, quedando claro que el lugar de las madres está cerca de sus hijos y que, de no ser posible, las guarderías infantiles no sirven más que para mitigar el perjuicio causado por el trabajo de las mujeres fuera de sus hogares. Claro está que, al fin y al cabo, la apertura de esas guarderías tuvo un impacto positivo para las mujeres porque favorecieron la incorporación al mercado laboral de las más necesitadas de entre ellas.

Una posición distinta adopta tres años más tarde la ministra de Trabajo y Seguridad Social, Estela Quesada Hernández, cuando solicita a la Dirección Nacional de Seguridad Social que se implemente un servicio de cuidado infantil para incorporar de manera satisfactoria y duradera a las mujeres al mercado laboral “cuando la mujer por múltiples situaciones se compruebe que forma parte de la fuerza laboral del país” ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1973-1978](#)).

El papel de los mecanismos de fijación de los salarios mínimos (1960-1980).

Los índices de salarios mínimos establecidos por los representantes del Estado, los patronos y los sindicatos de trabajadores durante las sucesivas administraciones entre 1960 y 1980 sancionan salarios significativamente más bajos para las costureras, las cuales, en la nomenclatura utilizada, no son consideradas como obreras calificadas. Por lo tanto, sus salarios se encuentran en el nivel salarial de los peones de otros sectores industriales.

Como quedó detallado más arriba, los salarios mensuales mínimos establecidos para el sector industrial, publicados por el Consejo Nacional de Salarios y acordados entre los representantes en partes iguales del Estado, de los patronos y de los trabajadores para los años 1958 a 1980, evidencian desigualdades muy grandes

entre los cargos ocupados mayoritariamente por hombres y los oficios considerados femeninos, siempre en detrimento de los empleos donde las trabajadoras son la mayoría. Esa situación significa que las entidades estatales, patronales y sindicales encargadas de establecer los salarios mínimos no reconocen a las costureras habilidades específicas de su oficio. Las desigualdades observadas para el período 1958-1960 permanecen durante los siguientes años. La sastrería (oficio mayoritariamente masculino), en cambio, está dividida en seis oficios cuyos salarios están entre los más altos entre los oficios obreros.

En el proceso de industrialización, el capitalismo industrial utiliza por lo tanto las desigualdades de género generadas por el patriarcado, se las re-apropia y las reproduce, lo cual genera una descalificación y una precarización del trabajo femenino y acentúa la subordinación de las mujeres. Las que se incorporan al trabajo industrial a partir de la década de 1960, lo hacen en un contexto de cambios en los patrones de gestión empresarial. En efecto, al crecer el tamaño de las empresas, un cambio importante en la organización del trabajo industrial contribuye entonces a acentuar la segmentación laboral por género, pues las prácticas derivadas de la Organización Científica del Trabajo (OCT) y destinadas a racionalizar lo más posible el proceso de producción, se generalizan y su implementación trae consigo en la jerarquía de las empresas nuevas funciones y puestos, en su mayoría ocupados por hombres y relacionados con la ingeniería industrial, el control al rendimiento y a la calidad de la producción, cuya multiplicación tiende a reforzar la división sexual del trabajo ya existente y a acentuar la posición subalterna de las trabajadoras involucradas en el proceso de producción. Además, al fragmentar el proceso de producción en una multitud de tareas sencillas y repetitivas, la OCT contribuye a la desvalorización de las tareas feminizadas de manufactura. Por lo tanto, aunque desde antes de la década de 1960 las relaciones de producción capitalistas ya eran operativas en la economía costarricense, la incorporación de esos nuevos métodos de gestión empresarial acentúa el mecanismo de división sexual del trabajo y, al multiplicar las funciones de mando, refuerza la posición subalterna de las trabajadoras manufactureras.

EL PESO DE FACTORES SUBJETIVOS: LOS MODELOS FAMILIARES Y LAS PRÁCTICAS PATRONALES ENTRE 1960 Y 1980.

La evolución de los modelos familiares en Costa Rica entre 1960 y 1980.

Por una parte, como espacio donde se construyen las relaciones de género, la familia no puede ser excluida del análisis. Por otra parte, el estudio de los modelos familiares tiene que tomar en cuenta que la familia no constituye una unidad de intereses, pues en realidad los intereses de los miembros de una familia son diversos y pueden entrar en conflicto entre sí. Los hombres y las mujeres no tienen necesariamente el mismo significado de la familia ni tampoco las mismas expectativas de la familia.

La literatura costarricense brinda una fuente de información acerca de la creciente tensión en la sociedad de los años 1960 entre las tradiciones y la modernidad. Esa tensión se plasma en las relaciones entre hombres y mujeres tanto en la esfera laboral como en el espacio de las relaciones familiares e interpersonales en general, como lo muestra Carmen Naranjo en su primera novela publicada en 1966 (Naranjo, 1978).

Estudios realizados por Eugenia Rodríguez, Isabel Vega, Allen Cordero y más recientemente por Alfonso González para períodos que van desde la época liberal hasta las últimas décadas del siglo XX permiten contextualizar esa novela de Carmen Naranjo. Desde la subjetividad de la autora, su peculiar sensibilidad nos acerca a ciertas problemáticas referentes a las relaciones de género y a la forma en la que se están reacomodando en la sociedad costarricense durante la década de 1960. Los diálogos y conflictos imaginados en *Los perros no ladraron* reflejan cómo se están deconstruyendo y reconstruyendo en la sociedad costarricense de finales de la década de 1960 las representaciones sobre el trabajo femenino. La novela constituye también un acercamiento a las tensiones generadas en esa misma sociedad por la incursión de algunas mujeres en espacios considerados masculinos. La escritora evidencia la crisis existencial de un grupo de burócratas josefinos. A través de los diálogos entre colegas, entre jefes y subalternos, entre esposos y esposas, hijos y padres, afloran relaciones sociales en las cuales, con dificultad, las tradiciones y la modernidad logran conciliarse.

Por lo tanto, la novela constituye un aporte valioso para entender las representaciones construidas por la literatura de la época sobre las relaciones de género en la sociedad josefina de la década de 1970. Las mujeres se tropiezan con obstáculos para surgir en el mundo laboral presentado como hostil. Una oficinista (la “Señora Ortiz”) le reclama a su jefe inmediato la poca consideración de la que goza, que se traduce en falta de reconocimiento (Naranjo, 1978). Se queja de quedar en una posición subalterna mientras los hombres alrededor de ella ascendieron:

(La “señora Ortiz”)- Le hablo de lo que es la realidad. La mujer en este país está relegada al puesto de auxiliar insignificante y nadie quiere dejarla avanzar. A pesar de su preparación, de su esfuerzo por mejorar, de su puntualidad, de su honradez, sólo se la toma en cuenta para cosas de poca importancia. Para llevar y traer papeles, para copiar a máquina, para hacer mandados, para dar recados. Tiene capacidad de realizar las cosas por ella misma, pero nadie le confía asuntos importantes. (pp. 147-148)

La respuesta del jefe de la señora Ortiz desvirtúa sus argumentos e insinúa que las quejas de esa mujer no son más que el producto de su “resentimiento”, alegando que las mujeres lograron incorporarse plenamente en la sociedad:

El mundo está cambiando. Las mujeres están tomando sus papeles en todas partes y en todas las circunstancias. Ya las luchas para lograr su incorporación son cosa de historia. Ha quedado un poco de resentimiento en ustedes, eso es todo. (p. 148)

A lo que la señora Ortiz responde, consciente del lugar en el que la quiere relegar:

¿Resentimiento? ¿Y los hechos? ¿A cuántos idiotas han ascendido, sin más mérito que beber unos tragos con el director y sobarle la espalda? En cambio, ¿Qué ha pasado con las mujeres? Han quedado fosilizadas en sus mismas posiciones, sin siquiera tener derecho al berrido. (p. 148)

Llama la atención, por otra parte, en esa misma obra, el discurso de la sociedad sobre las mujeres. La autora pone en evidencia el peso de las expectativas de la sociedad costarricense sobre esas mujeres amas de casa, el cual abre poco espacio para una realización personal fuera del hogar. Aunque la novela retrata una sociedad costarricense modernizada en la década de 1960, muestra también la persistencia de una visión conservadora respecto del papel de las mujeres y de los roles de género.

Por su parte, en su análisis de la evolución de los roles femeninos y masculinos en la sociedad costarricense de las décadas de 1950 y 1960, Alfonso González retrata una sociedad dentro de la cual los roles femeninos son objeto de numerosas tensiones y confrontaciones (González Ortega, 2005, pp.179-181). En efecto, por un lado, las mujeres, en la continuidad del acceso al voto, incursionan poco a poco en espacios masculinos como el mercado laboral y, por otro lado, enfrentan las posiciones de grupos conservadores que perciben estos cambios como una amenaza al orden familiar establecido. A partir de la década de 1950, los sectores más conservadores de la clase media y alta son los que impulsan el nuevo modelo del hogar moderno y multiplican los esfuerzos para mantener a las mujeres dentro de la esfera doméstica. Dentro de ese contexto, nuevos medios de comunicación destinados específicamente a las mujeres buscan realzar el estatus del ama de casa. Se dirigen a ellas como a agentes económicos de consumo de bienes y servicios y, según González, el nuevo modelo de hogar que difunden funciona entonces como un “antídoto contra la fuga de mujeres, potenciales madres, hacia el mercado laboral”. Las revistas dirigidas a las mujeres casadas contribuyen a modernizar la imagen del ama de casa y a hacerla más atractiva. Dentro de este “hogar moderno” que se está diseñando, las exigencias hacia las mujeres son mayores: el deber de pulcritud implica entonces mantener atractivos su cuerpo y su casa.

La historia demográfica de Costa Rica es otro recurso fundamental para entender cómo evolucionaron las familias entre 1960 y 1980. En el transcurso de la segunda mitad del siglo XX, Costa Rica completa en muy poco tiempo la transición demográfica, por lo que ese período se caracteriza por un aumento significativo de la esperanza de vida de la población y un descenso de la tasa de fecundidad después de haber alcanzado ésta números muy altos (Pérez Brignoli, 2010). En efecto, a inicios de la década de 1960, la población costarricense alcanza sus más altas tasas de fecundidad con un promedio de 7,3 hijos por cada mujer en edad de procrear. Esa tasa baja a 6,3 en 1966, alcanza 3,8 en 1979 y seguirá disminuyendo durante los siguientes años. Esa disminución es producto de un cambio intergeneracional iniciado por mujeres nacidas entre 1930 y 1945 y el cual fue intencional. El descenso de la fecundidad observado entre 1963 y 1973 es por lo tanto emblemático de cambios fundamentales ocurridos en el seno de las familias costarricenses.

Esos cambios no descansan exclusivamente en el tamaño de las familias que son más pequeñas, sino en la toma de conciencia por parte de las mujeres que tienen el poder de ejercer un mayor control sobre la natalidad y sobre su vida reproductiva, la cual desde entonces se va a vivir cada vez menos como una fatalidad. Esos cambios inciden en la percepción del trabajo femenino. Aunque este se siga percibiendo negativamente por gran parte de la sociedad costarricense, como un tiempo que se roba al cuidado de la familia, como una actividad sospechosa que permite a las mujeres incursionar el espacio laboral masculino, empiezan a surgir nuevos patrones entre las mujeres jóvenes, quienes al ejercer más control sobre su maternidad se atreven a incorporarse al mercado laboral. No obstante, la perennidad del pacto en la sociedad costarricense entre los discursos católico y liberal acerca de las relaciones de género frena esos cambios tanto en el seno de las parejas como en el ámbito laboral (Flórez-Estrada Pimentel, 2011).

El papel de las prácticas patronales en el proceso de incorporación de hombres y mujeres al mercado laboral entre finales de la década de 1960 y 1980.

“Ellas lo hacen mejor”: La visión de género en las solicitudes de suspensión de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres a finales de la década de 1960.

Como se ha mencionado, entre 1960 y 1980, la industria textil enfrenta dificultades para reclutar mano de obra calificada en confección. Sin embargo, los empresarios de ese sector optan por no romper con la segmentación del mercado laboral para resolver ese problema. Esa escasez de mano de obra en el sector textil, la confirman las solicitudes realizadas por varios empresarios de ese sector para obtener la autorización de contratar mujeres en horarios nocturnos. Argumentando que el trabajo tenía que ser realizado por mujeres, los dueños de empresas textiles han solicitado permiso para que éstas puedan trabajar después de las diez de la noche. El 25 de octubre de 1967, los gerentes de Industrias “Sedalana” solicitan al Ministerio de Trabajo permiso para que las mujeres puedan trabajar después de las diez y media de la noche porque trabajar en forma continua permitía disminuir costos y competir en el mercado centroamericano (Archivo Nacional de Costa Rica, 1967). En su solicitud argumentaban: “No es trabajo peligroso o insano para las mujeres y ellas lo hacen mejor y con mayores ventajas que los hombres”. Tres meses más tarde, el inspector del MTSS rinde un informe favorable a la empresa. Después de alabar la labor de los industriales costarricenses que “modernizaron la industria del país”, agrega con respecto a la mano de obra femenina: “Es notorio determinar que la mano de obra femenina, debido al cuidado y esmero que pone en su trabajo y acabado, es la adecuada para estas actividades.” Finalmente, el 25 de marzo de 1968 el MTSS autoriza el trabajo nocturno de las mujeres para esta empresa.

Dos años más tarde, la empresa “Ticatejidos S.A.” motiva su solicitud de suspender la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres de la siguiente manera ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1970b](#)): “éstas son más cuidadosas que los hombres y más rápidas para manipular los hilos y los husos, adquieren una especialización, que sería rara en el hombre.”

¿Cualidades reales o imaginarias? Los argumentos utilizados para justificar el reclutamiento de mano de obra femenina para ciertas labores plantean una pregunta relativa al significado de las diferencias genéricas para los industriales y los inspectores del MTSS, quienes no parecen proponer en ningún momento la posibilidad de recurrir a la mano de obra masculina para llenar las necesidades del sector industrial. Las cualidades requeridas para tales labores “serían raras en el hombre”. Por lo tanto, para esos actores, el género es una categoría en torno a la cual parece entonces necesario y pertinente organizar la producción industrial. ¿Cuáles son esas cualidades que los patronos piensan encontrar exclusivamente en las mujeres? Esmero, rapidez y minuciosidad son las aptitudes que los industriales mencionan en forma recurrente y se relacionan más con conductas adquiridas por las mujeres durante el proceso de socialización que con habilidades o calificaciones propias del oficio de la costura.

Las estrategias patronales en el manejo de los conflictos laborales en la industria textil durante la década de 1970.

Los expedientes por persecución sindical del Ministerio de Trabajo ponen al descubierto las prácticas empleadas por los patronos hacia la población obrera femenina. Lo que revelan estos documentos es el poder de coerción del personal, femenino y masculino, con función de mando intermedio (supervisión, jefatura de departamento, por ejemplo) sobre las obreras. Los conflictos colectivos analizados (en la empresa Yolanda de Costa Rica S.A. ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1974b](#)), y en Lux Form ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1974c](#)), en noviembre de 1974 en la empresa “Industrias DOYCO S.A.” ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1974d](#)), en octubre de 1976, entre el Sindicato de la Industria Textil, UTRATEXCO y la “Textilera de Tres Ríos S.A.” ([Archivo Nacional de Costa Rica, 1976b](#)), revelan que las funciones de mando intermedio son importantes para la dirección a la hora de ejercer acciones de coerción sobre las trabajadoras afiliadas a un sindicato. En sus declaraciones al Inspector de Trabajo, las trabajadoras entrevistadas señalan las presiones recibidas por sus jefes inmediatos para abandonar el sindicato. Todas hablan de persecución sindical para referirse a las presiones que reciben por parte de sus supervisoras o jefe de personal para obligarlas a abandonar su afiliación al sindicato. También indican un trato desigual por parte de los jefes inmediatos hacia las obreras según si están afiliadas al sindicato o no. Los testimonios sugieren que más allá de su función de organización y de supervisión del trabajo de producción, el personal con funciones de supervisión actúa como agentes eficientes para coartar la libertad sindical de las obreras.

Sus acciones le evitan desgaste a la jerarquía y consisten en presionar a las obreras para que renuncien a su afiliación al sindicato, en vigilar a las obreras sindicalizadas y en tomar medidas de represalias.

LAS REPRESENTACIONES OBRERAS Y FEMINISTAS Y SU ROL EN LA REPRODUCCIÓN O RUPTURA DE LOS ESTERETIPOS (1960-1980)

Las asociaciones feministas

Entre 1952 y 1983, las mujeres del Partido Vanguardia Popular reunidas en la Alianza de Mujeres Costarricenses (AMC o “Aliancistas”) se organizan para movilizar y conseguir el apoyo de las mujeres de los sectores populares (Alvarenga Venutolo, 2005). Según Patricia Alvarenga, aunque no cuestionaban las relaciones de género dominantes en la sociedad costarricense de los años sesenta y setenta del siglo XX, las Aliancistas lograron incentivar la participación femenina en las organizaciones obreras. Además, las Aliancistas, como movimiento de mujeres de izquierda adscritas al Partido Vanguardia Popular, le dieron prioridad a la lucha de clase y, para evitar una división de la clase obrera, no quisieron cuestionar los valores patriarcales tradicionales (Rodríguez, 2001).

Su pensamiento se expresa específicamente en el periódico *Nosotras* a partir de 1949 sustituido por *Nuestra Voz* a partir de 1952, el cual dispone de columnas en la publicación del Partido Vanguardia Popular *Adelante*, llamado *Libertad* a partir de 1962, y su vocación consiste en incorporar a las mujeres con recientes derechos ciudadanos en las luchas sociales. Se refieren en varias ocasiones a la explotación específica contra las mujeres, y propiamente a los salarios más bajos que ellas reciben. Además, *Nuestra Voz* lucha para conseguir mejores condiciones de incorporación al mercado laboral para las mujeres y se hace eco de movilizaciones femeninas. El trabajo fuera del hogar es presentado como emancipador para las mujeres, como una herramienta para alterar y generar una evolución en las relaciones de género. En forma recurrente, las redactoras de *Nuestra Voz* abogan vehementemente por una mayor inserción de las mujeres al trabajo fuera del hogar. A pesar de la explotación de las que son objeto como asalariadas y que combaten, ven en el trabajo fuera del hogar una forma de empoderamiento de las mujeres. En la edición del mes de junio de 1956, califican el trabajo de las mujeres fuera del hogar de “hecho más importante de los últimos 50 años” y ven en él la forma de liberar a la mujer de su “servidumbre medieval, de los prejuicios que la han oprimido colocándola en lugar inferior”. Sin embargo, también consideran que esa conquista del espacio laboral está puesta en peligro por los que abogan por regresar a las mujeres en el “reino del hogar” (“El trabajo de la mujer”, 25 de junio de 1956, pp. 1-2).

El trabajo de las mujeres fuera del hogar es para las militantes de la AMC un hecho histórico, irreversible, liberador, pues permite el acceso a los recursos económicos y es necesario para alcanzar la realización personal. Las redactoras de *Nuestra Voz* de junio de 1959 recuerdan que no se pueden eludir los nuevos problemas inducidos por la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, como el cuidado de niños pequeños, tienen que ser atendidos y resueltos para evitar “un cobarde volver atrás” (“[Encuentro nacional de mujeres](#)”, agosto de 1959). En 1965, Adela Ferreto de Sáenz, secretaria de Cultura de la AMC, publica una serie de artículos titulados “La mujer a través de la Historia” en el periódico *Nuestra Voz*. En el artículo publicado en enero (“[La mujer en la sociedad capitalista](#)”, enero de 1965) reconoce la importancia del trabajo remunerado como el mejor camino para emanciparse, pero en la misma crónica lamenta los salarios más bajos de las mujeres y se refiere “principalmente a las mujeres de la clase obrera”, pues “los capitalistas encuentran en la mujer un ser más fácil de explotar, un agente de trabajo más barato” A inicios de los años 1970 esa temática retoma fuerza en la publicación de las Aliancistas, a raíz del incremento de la fuerza laboral femenina. Se trata entonces de subrayar la importancia para las mujeres del trabajo fuera del hogar tanto como mecanismo emancipador, como “factor de peso muy considerable en el desarrollo económico de la sociedad” (“[Las mujeres en el trabajo productivo](#)”, septiembre de 1971, p. 3). Conscientes del rol desempeñado por las mujeres en el desarrollo industrial del país, instan a las mujeres a organizarse dentro del movimiento sindical con una agenda específicamente femenina como la lucha por salarios iguales a los de los hombres.

Finalmente, las mujeres de AMC proponen una agenda de luchas colectivas muy concretas a las mujeres para facilitar la incorporación de las mujeres al trabajo fuera del hogar. La más importante está relacionada con la falta de dispositivos del Estado, destinados a cuidar a los hijos pequeños de las trabajadoras, hecho considerado por la AMC como el mayor obstáculo a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Para resolver ese problema, hacen reiterados llamados a organizarse para conseguir el establecimiento de una red de “casas-cuna” y guarderías infantiles con el doble objetivo de favorecer el trabajo femenino fuera del hogar y de mejorar la educación de los niños más jóvenes.

Adela Ferreto de Sáenz, una de las portavoces de esa reivindicación considera que “la creación de casas-cuna y de jardines de infancia es una necesidad apremiante de la vida moderna” (“[Saludamos a los trabajadores de Costa Rica y del mundo](#)”, mayo de 1960). En 1962, una comisión de Aliancistas se entrevista con el Ministro de Industrias Hernán Garrón para dar apoyo al proyecto gubernamental de primer hogar-escuela y recuerda que la AMC lucha desde su creación en 1952 para que se establezcan guarderías infantiles destinadas a los hijos pequeños de las trabajadoras. Incentivan a las mujeres a organizarse en comités para solicitar “muchas Casas Cunas y Guarderías en todos los barrios obreros de la capital y de las provincias.” (“[Comisión de Aliancistas se entrevista con el Sr. Ministro don Hernán Garrón](#)”, julio de 1962, p. 7).

La lucha reiterada de las mujeres de AMC por el establecimiento de una red estatal de cuidado de niños para las mujeres trabajadoras es el claro reflejo del obstáculo fundamental que constituye la maternidad para las mujeres que desean incorporarse al trabajo fuera de su hogar. Es notable el esfuerzo repetido de las feministas de la AMC en ese sentido. Ellas utilizan también en forma recurrente las columnas del periódico del Partido Vanguardia Popular, “Libertad”, para dar cuenta de sus esfuerzos en ese sentido y transmitir las reivindicaciones de mujeres trabajadoras. Es el caso, por ejemplo, cuando la AMC lamenta el poco interés manifestado por los diputados por un proyecto de ley llamado “Pro-Hogar Escuela” que se encuentra en la Asamblea Legislativa desde el año 1963 (“[Mejores servicios asistenciales para los hijos de las madres trabajadoras](#)”, 29 de agosto de 1966, p.5).

Además, la AMC considera que las mujeres son objeto de una explotación relacionada directamente con su sexo. Inclusive, ven en esa explotación una forma intencional de dividir los hombres y las mujeres de la clase obrera:

Muchos empresarios prefieren colocar mujeres porque pueden explotarlas más fácilmente, pagándoles salarios inferiores a los del hombre. El patrón realiza así un doble juego: explota a la obrera, obteniendo mano de obra más barata, y le dice a los obreros que no hay trabajo porque las mujeres ocupan los puestos que podrían ofrecerles a ellos, haciendo de esta manera que el trabajador vea en la obrera su enemiga y la causa de su paro forzoso. (“[Llamado a movilización de mujeres para reclamar la aprobación de la Ley sobre casas-cunas](#)”, junio de 1965, pp. 1-2).

Las representaciones obreras

El movimiento solidarista.

Ni el periódico del movimiento solidarista, “La Unión”, ni el propio Alberto Martén desarrollaron un discurso de género claro y explícito, aunque sí fomentaban comportamientos conservadores con respecto a la familia y a las relaciones sociales. Es el caso, por ejemplo, cuando Alberto Martén expone los principios del solidarismo en un curso de capacitación laboral en noviembre de 1954 y citado por Camilo Rodríguez Chaverri: “La empresa es la unidad económica y debe ser protegida contra malos patronos y obreros, como la familia es la unidad social y está protegida contra malos cónyuges e hijos” (Rodríguez Chaverri, 2009, p. 142). Martén rechaza la idea de lucha de clase y la sustituye por la “armonía obrero-patronal”. Tampoco considera que la explotación sea necesariamente negativa, pues el fundador del solidarismo ve en ella un incentivo para el progreso. Si no se puede afirmar que el movimiento solidarista haya manifestado explícitamente algún tipo de hostilidad hacia la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, tampoco reconoce la explotación de la que las mujeres son objeto, ni asume activamente una posición favorable a una mayor y más equitativa incorporación de estas al mercado laboral.

Las centrales sindicales.

Se observa durante las décadas de 1960 y 1970 que el sindicalismo recobra fuerzas en Costa Rica (Díaz González, 2010), pues la cantidad de organizaciones sindicales aumenta en un 50% entre 1960 y 1971. Díaz González señala que la década de 1960 está marcada por una voluntad mutua de acercamiento por parte de las diferentes centrales sindicales. Durante los años 1960, las dos principales confederaciones sindicales de Costa Rica son la Confederación Costarricense de Trabajo *Rerum Novarum* (CCTRN) y la Confederación General de Trabajadores Costarricenses (CGTC) y provienen de dos tradiciones de lucha distintas (Aguilar Hernández, 1989, p. 153). La CCTRN nace en 1943 acompañada del arzobispo de San José Monseñor Víctor Sanabria y del Presbítero Benjamín Núñez Vargas para aplicar la doctrina social de la Iglesia católica y con la intención por parte de la Iglesia católica de mantener su influencia sobre la clase obrera y de incrementar su base social, mientras la CGTC se funda en 1953 después de la disolución de la Confederación de Trabajadores de Costa Rica (CTCR) y con el apoyo del Partido Vanguardia Popular. A pesar de las intenciones de acercamiento señaladas por Díaz González, no se puede obviar las discrepancias entre esas dos centrales sindicales de distintos enfoques ideológicos.

Por lo tanto, al inicio de la década de 1960, las diferencias ideológicas entre las dos principales centrales sindicales no han desaparecido y se reflejan en su percepción del rol de las mujeres en el mercado laboral. La CCTRN no ha elaborado ningún documento específico permitiendo identificar su visión de género. La confederación sindical *Rerum Novarum* editó varios periódicos (en 1944, se editan 6 números de “*Rerum Novarum*” entre el 14 de abril y el 18 de mayo, en 1948 y 1949 se publican 12 números de “combate”, órgano de la CCTRN entre el 19 de octubre de 1948 y el 28 de junio de 1949 y de nuevo en 1957 y 1958) pero ninguno se refiere explícitamente al trabajo asalariado de las mujeres en general. El documento de referencia de la CCTRN, la Encíclica *Rerum Novarum* de 1891, expresa por su parte su rechazo hacia el trabajo asalariado de las mujeres, considerándolo una subversión del orden social patriarcal y de los valores católicos (Aguado Higón, 2011, p. 109), no obstante, se trata de un documento lejano. Un artículo del 14 de abril de 1944 del periódico de la central sindical *Rerum Novarum* llamado entonces provisionalmente “*Rerum Novarum*” es el único encontrado que muestra un interés por problemáticas que involucran a las mujeres trabajadoras. El referido artículo informa sobre un conflicto salarial entre las salonerías de la “Soda Palace” de San José organizadas en el sindicato de salonerías, afiliado a la Central sindical *Rerum Novarum* (“**Veinte colones por mes ganan las salonerías de la Soda Palace**”, 14 de abril de 1944, pp. 1 y 8). El periódico manifiesta en este caso su indignación por el irrespeto al Código de Trabajo en materia de pago de salario mínimo y de horas extras. El autor comenta que “los señores de la “Soda Palace” tienen una conciencia muy estrecha o unos escrúpulos muy escasos para creer que una mujer pueda vivir con 20 colones al mes”.

En las siguientes ediciones del periódico, de los días 20 y 27 de abril y 4, 11 y 18 de mayo, se da seguimiento a la disputa laboral de las salonerías, apoyando finalmente la huelga que ellas declaran después de que el patrono haya irrespetado el acuerdo de conciliación firmado ante el Tribunal de Trabajo. Es notable el espacio significativo que otorga reiteradas veces dicho periódico a esa querrela calificada de “sensacional”. Por lo tanto, la posición de la *Rerum Novarum* en cuanto al trabajo femenino no funciona como un bloque homogéneo en contra del trabajo femenino, sino que, a una postura en principio aparentemente cautelosa y conservadora, se contraponen una actitud más abierta y más acorde a la evolución de la sociedad costarricense.

La CGTC, como se mencionó anteriormente, beneficia de un “campo cedido” en el periódico semanal “Libertad” del Partido Vanguardia Popular a partir del mes de diciembre del año 1962. Esas columnas firmadas por la CGTC asumen posiciones favorables a una mayor y más equitativa inserción de las mujeres al mercado laboral. Más allá de su apoyo activo durante los conflictos colectivos, como se observará en el capítulo siguiente, la central sindical asociada al Partido Vanguardia Popular desarrolla en las páginas de “Libertad” un discurso abiertamente favorable a la incorporación de las mujeres al mercado laboral percibida por esa central como una forma de emancipación femenina y aboga por una mayor participación femenina en la lucha sindical.

CONCLUSIONES

El género es una categoría en torno a la cual se organiza el trabajo en la industria textil en Costa Rica entre 1960 y 1980 y varios actores dentro de las empresas y en la sociedad costarricense contribuyen a ese proceso de división sexual del trabajo en la industria, producto de una interacción entre capitalismo y patriarcado, pues las relaciones patriarcales determinan el lugar de las mujeres dentro del sistema de producción capitalista. Los dos sistemas se nutren mutuamente para asignar a las obreras un lugar subordinado en el proceso de producción, el cual se refleja en salarios más bajos y en el carácter transitorio del empleo femenino, convirtiendo entonces la mano de obra femenina en un ejército de reserva y el empleo de las mujeres en una variable de ajuste del mercado laboral. En términos de salarios, esa distribución dispar se traduce en fuertes desigualdades en detrimento de las mujeres, pues los oficios ocupados por ellas son significativamente menos pagados que los oficios ocupados por hombres. Esa desigualdad salarial es legitimada institucionalmente por el sistema de establecimiento de salarios mínimos. Los bajos salarios de las costureras reflejan la falta de reconocimiento de sus calificaciones y destrezas.

En ese proceso de segregación de los oficios según una perspectiva de género, varios actores intervienen e imponen su visión de género. Las normas jurídicas y las personas encargadas de interpretarlas revelan que el derecho laboral costarricense se construyó a partir de la idea que las mujeres requieren leyes protectoras.

Una de esas leyes entorpece la incorporación de las mujeres, particularmente en oficios del sector industrial, al prohibir que ellas trabajen en horarios nocturnos. En esa legislación median consideraciones subjetivas de índole moral, las cuales entorpecen la incorporación de las mujeres al mercado laboral y promueven la idea que las mujeres desempeñan un papel en la sociedad, como la maternidad, el cual es incompatible con una trayectoria profesional. Esos principios y esas normas jurídicas son también el reflejo de la visión que tiene una sociedad acerca del rol de las mujeres e impactan las formas de reclutamiento y la distribución de los oficios en la empresa.

A eso se agrega el peso de factores subjetivos, tales como los modelos familiares vigentes en Costa Rica durante esas dos décadas y las prácticas patronales, que determinan en gran parte las modalidades de inserción de los hombres y de las mujeres en el mercado laboral y, por lo tanto, la distribución de los oficios dentro de la empresa según el género. Durante las décadas de 1960 y 1970, si bien aparecen indicios de modernización de los modelos familiares en Costa Rica, persiste también una visión tradicional de la familia y del rol de las esposas y de las madres dentro de ella. En efecto, las dos décadas de 1960 y 1970 están marcadas por un mayor control de la natalidad por parte de las familias costarricenses, lo cual conlleva una disminución del número de hijos en cada núcleo familiar y por una mayor incorporación de las mujeres jóvenes en sectores en auge de la economía costarricense como la industria y los servicios. Sin embargo, la figura familiar dominante sigue siendo compuesta por un ama de casa entregada a los miembros de su familia y los roles dentro de la familia siguen siendo determinados fuertemente por la pertenencia de género.

Si bien se ha observado entre parte de la población femenina una capacidad de transgresión y de resistencia, ésta permanece en el plano individual y privado, lo que limita su posibilidad de hacer evolucionar en forma duradera y profunda la visión de género de la sociedad. Esas limitaciones contribuyen a obstaculizar una reorganización del trabajo industrial en torno a criterios independientes de las representaciones sociales de género y a su vez limitan el acceso de las mujeres a los recursos económicos, pues la distribución asimétrica del trabajo industrial se refleja en las diferencias salariales. Las acciones individuales transgresivas de mujeres, aisladas, no dan lugar a una acción colectiva de gran amplitud que aglutine esas fuerzas de resistencia para generar un cambio profundo y perenne. Creada en 1952, la Asociación de Mujeres Costarricenses (AMC), constituye hasta finales de la década de 1970 la principal organización de mujeres en Costa Rica. Allegada al Partido Vanguardia Popular (PVP) por su filiación política, la AMC pretende organizar a las mujeres de los sectores populares a partir de su condición de clase y establece como ejes de lucha los problemas de vivienda, de salarios y de falta de guarderías infantiles. Sin embargo, la investigación evidencia que las reivindicaciones formuladas por la AMC tuvieron un alcance bastante limitado, pues no llegan hasta la agenda nacional y tampoco son retomadas por las organizaciones obreras. Por otra parte, las fuentes orales reflejan una débil identificación de las mujeres obreras con las peticiones de la AMC.

Las prácticas patronales heredan esa visión de género, la cual se manifiesta a la hora de reclutar la mano de obra y en la forma de manejar los conflictos laborales. Las estrategias de reclutamiento incorporan, a la hora de organizar la producción, cierta perspectiva de género que naturaliza las diferencias entre hombres y mujeres. Más que cualificaciones, las cualidades femeninas buscadas están más relacionadas con conductas femeninas (adquiridas o imaginarias) prestadas por los industriales a las mujeres. En cuanto a la actitud patronal en casos de persecución sindical, se percibe claramente que el personal femenino es objeto de presiones por parte del personal de dirección para que renuncie a la acción sindical.

En un contexto de desarrollo industrial y de necesidad de mano de obra, el sistema capitalista, mediante varios actores como el Estado y el empresariado y apoyándose en tradiciones patriarcales persistentes, recurre a la población femenina e inclusive busca favorecer el reclutamiento de mano de obra femenina bajo ciertas condiciones. Las acciones del Estado trascienden en las normas jurídicas como la legislación laboral, en los programas impulsados por el Ministerio de Trabajo, en la política de fijación de salarios mínimos. Aunque esa política estatal no es completamente homogénea, predomina en ella una visión conservadora que busca trasladar la división sexual del trabajo vigente en la esfera doméstica hacia la esfera laboral. Se producen, por lo tanto, transformaciones sociales propicias al surgimiento de las mujeres en la esfera pública del mundo laboral. Sin embargo, simultáneamente, el mismo sistema capitalista retoma las normas culturales vigentes, patriarcales, al acantonar a las mujeres en tareas que representan una prolongación de su rol de madre y esposa en la esfera privada, de tal manera que por una parte se justifican así salarios inferiores a los de los hombres y, por otra parte, al preservar las normas socioculturales, las mujeres pueden ser enviadas de vuelta a sus hogares cuando sea necesario. Hasta el final de nuestro período, la mano de obra femenina se sigue pensando como una especie de ejército de reserva barato cuando el mercado laboral las necesita y no como un factor esencial del desarrollo del país. Al mantener el cimiento patriarcal inicial, se busca que las mujeres sigan aceptando como una obligación social incuestionable su rol de madres y esposas.

En cuanto al caso específico de las obreras de la industria textil, su inserción al mercado laboral no reduce la carga de trabajo doméstico que pesa sobre ellas, pues no tienen a su disposición servicios que permitan, por ejemplo, el cuidado de sus hijos pequeños. La responsabilidad del trabajo doméstico no se traslada hacia los hombres. Son ellas las garantes de la estabilidad familiar y a pesar de su participación activa en el mercado laboral, ellas permanecen ante todo madres y esposas. División sexual del trabajo en la esfera privada y en la esfera laboral se nutren mutuamente y no se cuestionan, manteniendo así a las mujeres trabajadoras en una posición subalterna. No solamente la incorporación de las mujeres al mercado laboral como obreras se produce sin un previo cambio de las relaciones de género, sino que se construye sobre relaciones genéricas desiguales en la esfera doméstica, las cuales sirven de fundamento para justificar relaciones asimétricas en la esfera laboral también.

NOTAS

- 1 ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 428, año 1970.
- 2 ANCR, Fondo: Trabajo, Serie: Plebiscitos, Signatura: 773, año 1973.
- 3 ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 939, año 1975.
- 4 ANCR, Fondo: Trabajo, Serie: Plebiscitos, Signatura: 754, año 1976.
- 5 ANCR, Fondo: Trabajo, Serie: Plebiscitos, Signatura: 761, año 1978.
- 6 ANCR, Fondo: Trabajo, Serie: Sindicato, Signatura: 266, años 1975-1979.
- 7 ANCR, Fondo: Trabajo, Serie: Plebiscitos, Signatura: 768, año 1981.
- 8 ANCR; Fondo: Trabajo, Serie: Plebiscitos, Signatura: 769.
- 9 ANCR, Fondo Presidencia, Signatura: 8159, años 1958-1960.
- 10 ANCR, Fondo Presidencia, Signatura: 8160, años 1962-1964.
- 11 ANCR, Fondo Trabajo, Signatura: 227, año 1974.
- 12 ANCR, Fondo Presidencia, Signatura: 271, año 1980.
- 13 En colonos.
- 14 Trabajadores del proceso.
- 15 Trabajadores del proceso.
- 16 Costureras, aplanchadoras, cortadoras, bordadoras, perforadoras y operadoras de máquinas.

REFERENCIAS

- Aguado Higón, A-M. (2011). *Feminismos y antifeminismos: Culturas políticas e identidades de género en la España del siglo XX*. España: Editorial Universitat de Valencia.
- Aguilar Hernández, M. (1989). *Clase trabajadora y organización sindical en Costa Rica, 1943-1971*. San José: Editorial Porvenir, FLACSO, ICES.

Alvarenga Venutolo, P. (2005). Las mujeres del Partido Vanguardia Popular en la constitución de la ciudadanía femenina en Costa Rica, 1952-1983. *Diálogos Revista Electrónica de Historia*, 5. DOI 10.15517/DRE.V5I1-2.6231

Archivo Nacional de Costa Rica (1972a). Fondo INA, signatura 503. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1974a). Fondo INA, signatura 500. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1975a). Fondo Cultura, signatura 477. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1977). Fondo Cultura, signatura 1143. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1976-1979), Fondo INA, signatura 306. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1970a). Fondo Trabajo, serie Sindicatos, signatura 428. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1973). Fondo Trabajo, serie Plebiscitos, signatura 773. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1975b). Fondo Trabajo, serie Sindicatos, signatura 939. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1976a). Fondo Trabajo, serie Plebiscitos, signatura 754. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1978). Fondo Trabajo, serie Plebiscitos, signatura 761. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1979). Fondo Trabajo, serie Sindicatos, signatura 166. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1975-1981). Fondo Trabajo, serie Sindicatos, signatura 266. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1979-1983). Fondo Trabajo, signatura 160. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1972b). Fondo Trabajo, signatura 2209. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

Archivo Nacional de Costa Rica (1975c). Fondo Gobernación, signatura 035575. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.

- Archivo Nacional de Costa Rica (1973-1978). Fondo Trabajo, signatura 222. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.
- Archivo Nacional de Costa Rica (1967). Fondo Trabajo, signatura 896. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.
- Archivo Nacional de Costa Rica (1970b). Fondo Trabajo, signatura 910. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.
- Archivo Nacional de Costa Rica (1974b). Fondo Trabajo, signatura 799. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.
- Archivo Nacional de Costa Rica (1974c). Fondo Trabajo, signatura 917. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.
- Archivo Nacional de Costa Rica (1974d). Fondo Trabajo, signatura 806. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.
- Archivo Nacional de Costa Rica (1976b). Fondo Trabajo, signatura 840. Costa Rica: Archivo Nacional de Costa Rica.
- Comisión de Aliancistas se entrevista con el Sr. Ministro don Hernán Garrón. (1962, julio). *Nuestra Voz*, p. 7.
- Díaz González, J-A. (2010). Propuesta de periodización y desarrollo del sindicalismo en Costa Rica (1932-1998). *Revista de Ciencias Sociales*, (128-129), 137-157. DOI 10.15517/RCS.V0I128-129.8747
- Duffy, M. (2007). Doing the dirty work. Gender, race and reproductive labor in historical perspective. *Gender and Society*, 21(3), 313-336. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/27640972>
- El trabajo de la mujer. (1956, 25 de junio). *Nuestra Voz*, pp. 1-2.
- Encuentro nacional de mujeres. (1959, agosto). *Nuestra Voz*.
- Engels, F. (1884). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Moscú: Editorial Progreso.
- Flórez-Estrada Pimentel, M. (2011). *De "ama de casa" a mulier economicus-Sexo, género, subjetividad y economía en Costa Rica contemporánea*. Costa Rica: Editorial UCR.
- Guadarrama, R. y Torres J-L. (Coord.) (2007). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global-Estereotipos, transacciones y rupturas*. Barcelona y México: Editorial Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana.
- González Ortega, A. (2005). *Mujeres y hombres de la posguerra costarricense (1950-1960)*. Costa Rica: Editorial UCR.
- Héritier, F. (1996). *Masculin, féminin. La pensée de la différence*. Francia: Editions Odile Jacob.

- International Labour Organization. (2001). *Trabajo nocturno de las mujeres en la industria: tercer punto del orden del día, informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones*. Ginebra. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-iii-1b-i.htm>
- La mujer en la sociedad capitalista. (1965, enero). *Nuestra Voz*.
- Las mujeres en el trabajo productivo. (1971, septiembre). *Nuestra Voz*, p. 3.
- León Sáenz, J. (2012). *Historia económica de Costa Rica en el siglo XX. La economía rural*. Costa Rica: Editorial UCR.
- León Sáenz, J., Arroyo Blanco, N. y Montero Mora, A. (2016). *La industria en Costa Rica en el siglo XX*. Costa Rica: Editorial UCR, Colección: Historia Económica de Costa Rica en el siglo XX.
- Llamado a movilización de mujeres para reclamar la aprobación de la Ley sobre casas-cunas. (1965, junio). *Nuestra Voz*, pp. 1-2.
- Mejores servicios asistenciales para los hijos de las madres trabajadoras. (1966, 29 de agosto). *Libertad*, p. 5
- Naranjo, C. (1978). *Los perros no ladraron*. Costa Rica: Editorial Costa Rica.
- OCDE, (2018). *Estudios Económicos de la OCDE: Costa Rica, 2018*, OCDE. Recuperado de: <http://www.oecd.org/economy/surveys/Costa-Rica-2018-Estudios-Economicos-de-la-OCDE.pdf>
- Pérez Brignoli, H. (2010). *La población de Costa Rica, 1750-2000-Una historia experimental*. Costa Rica: Editorial UCR, Colección Historia de Costa Rica.
- Rodríguez Chaverri, C. (2009). *Cien años de Alberto Marten forjador del solidarismo*. Costa Rica: Ed. Raíces.
- Rodríguez, E. (2001). “Construyendo la identidad nacional. Redefiniendo la familia y las relaciones de género en Costa Rica (1880-1950)”, Instituto Panamericano de Geografía e Historia, Ed. *Memoria del IV Congreso Panamericano de Geografía e Historia*. México: IPGH, pp. 211-251.
- Rojas Víquez, M. (1976). *La problemática de la obrera industrial del área metropolitana de San José* (Tesis de Licenciatura en Trabajo social sin publicar). Universidad de Costa Rica, San José, C.R.
- Rosero-Bixby, L., Jiménez-Fontana, P., Mora-Cedeño, Y., Castillo-Rivas, J. & Brenes-Camacho, G. (2018). *Estimación (1980-2017) y proyección (2018-2100) de la población económicamente activa de Costa Rica. Informe metodológico. Importado de “Proyección PEA” website* [13 de julio de 2020]: <http://ccp.ucr.ac.cr/observa/CRpea/index.html>
- Saludamos a los trabajadores de Costa Rica y del mundo. (1960, mayo). *Nuestra Voz*.
- Veinte colones por meses ganan salonerías de la Soda Palace. (1944, 14 de abril). *Rerum Novarum*, pp. 1 y 8.
- Zaretsky, E. (2006). *Familia y vida personal en la sociedad capitalista*. España: Editorial Anagrama.