

CONTENIDO

1. El estilo de inserción laboral de las mujeres salvadoreñas: patriarcado, división sexual del trabajo y discriminación
Edgar Lara López
20. Análisis de la Constitucionalidad del Protocolo Facultativo de la CEDAW de cara a su ratificación por parte del Estado de El Salvador
Sergio Aguiñada

Autoras Invitadas

27. Hacia una Sociología de Género en El Salvador
María Candelaria Navas, Nancy Orellana y Nidia Umaña
36. Se crea Grupo de incidencia para el Desarrollo de la Microempresa: Presentación de diagnóstico y propuestas
38. Noticias FUNDE

FUNDE

Julio Ramírez
PRESIDENTE

Roberto Rubio-Fabián
DIRECTOR EJECUTIVO

CONSEJO EDITORIAL

Alberto Enríquez Villacorta
COORDINADOR

René Rivera Magaña
Roberto Rubio-Fabián

El estilo de inserción laboral de las mujeres salvadoreñas: patriarcado, división sexual del trabajo y discriminación¹

Edgar Lara López

"Cuando las mujeres crecen los patriarcas tiemblan de odio y de vergüenza y la vida se alumbra y se nutre de sus vidas."

Silvia E. Matus

Siempre que he escrito sobre la inserción laboral de las mujeres en el mercado laboral salvadoreño, planteo que ésta responde a dos factores: la división sexual del trabajo y al proceso de desvalorización de la fuerza de trabajo femenina, pero sin mayor explicación alguna de lo que significan ambos términos.

Por otra parte, en una entrevista sobre género y situación laboral de las mujeres, en la cual estaba presente, una televidente destacó que las respuestas a la situación que atraviesan las mujeres trabajadoras tienen su origen en el patriarcado y en uno de pilares de éste: la división sexual del trabajo. Al respecto de la misma entrevista, mi

madre reflexionaba en torno a dos preguntas: ¿por qué a las mujeres se les restringen las oportunidades? ¿por qué tanta violencia contra las mujeres?, violencia que a veces ni siquiera percibimos dentro del mercado laboral o la asumimos como natural, a no ser que sea una violación clara de algunos derechos laborales. Pero tipos de violencia como el acoso sexual, intimidaciones del patrono y otros actos de discriminación a veces pasan sin ser advertidos.

Las anotaciones siguientes constituyen un sucinto esfuerzo para reflexionar sobre el estilo de inserción laboral de las mujeres salvadoreñas a la luz de los términos antes mencionados y, que

a la vez, condicionan el estilo. Además pretenden contribuir dar insumos acerca de las causas que limitan las oportunidades de las mujeres y que conducen a justificar la violencia contra la mujer.

La reflexión se enmarca en tres indicadores del mercado laboral: tasa de desempleo, participación laboral de las mujeres y brechas salariales. La metodología ha consistido en evaluar el estado de estos tres indicadores en función del patriarcado y algunos de sus pilares. Para ello he tratado de sistematizar mucha de la información que he revisado al respecto, por lo que constantemente hago citas textuales de las autoras y autores, a fin de que las ideas se comprendan mucho mejor.

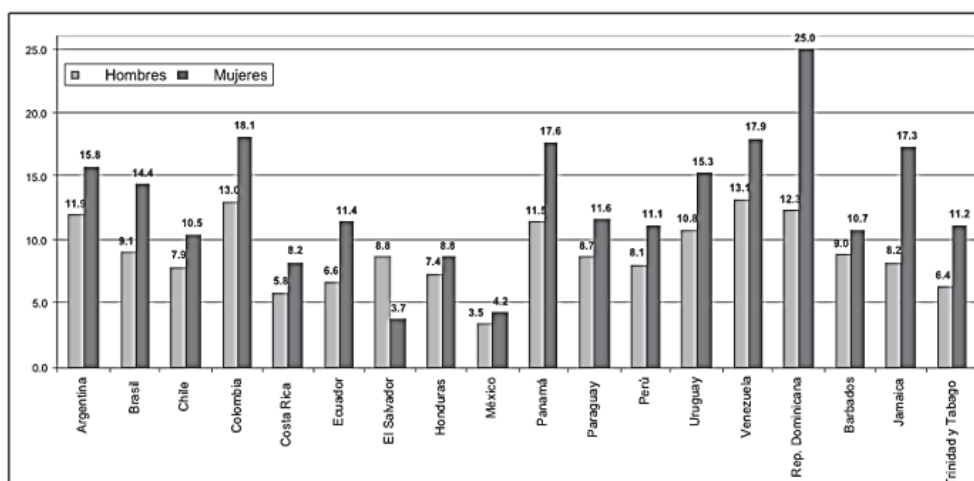
Seguramente muchas personas no estarán de acuerdo con lo que a continuación se presenta y planteen que muchos de los argumentos están ya desfasados; no obstante, mi interés reside en que posterior a la lectura puedan compartir sus apreciaciones y contribuir a entender mucho mejor la problemática planteada. Para ello al final agrego en la bibliografía toda la literatura que ha servido de base para realizar estas notas, con el propósito de que la lectora o lector por cuenta propia profundice más sobre lo que se le presenta y para que a través de sus reflexiones contribuya a corregir algunos errores en los que haya caído al interpretar la información. Agradezco a las personas que previo a la publicación de este artículo me brindaron sus comentarios y observaciones sobre el contenido del mismo.

La tasa de desempleo: evidencia de un proceso de discriminación contra la mujer

Al revisar la tasa de desempleo de los países de América Latina y el Caribe, se puede observar una coincidencia: que las mujeres presentan tasas de desempleo mayores a los de los hombres, excepto en el caso de El Salvador (Gráfica 1). Las bases de datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre este

indicador evidencian que son pocos los países y los años en los cuales las mujeres tienen una posición ventajosa con respecto a los hombres. Durante los noventa a 2004, sólo Bolivia, El Salvador, Honduras, Paraguay, Perú y Venezuela presentaron para algunos años tasas favorables para las mujeres.

Gráfica 1
Desempleo urbano por sexo en América Latina, 2004
(Tasas anuales medias)



Fuente: OIT (2005).

A excepción de El Salvador y Honduras, por la poca constancia de bajas tasas de desempleo femenina en el tiempo, podría decirse que la caída de las tasas de desempleo (para algunos años en los otros países) se debe a factores coyunturales. Mientras que para los dos países de América Central, las tasas se han venido reduciendo, especialmente las de El Salvador, ya que Honduras, a partir del 2002, sufrió incrementos considerables.

La información anterior devela varias preguntas: ¿Por qué la tasa desempleo de las mujeres es mayor que la de los hombres? ¿Qué explica las bajas tasas de desempleo de las mujeres en El Salvador? ¿Será que la baja tasa de desempleo de éstas equivale a mejores condiciones de trabajo e ingreso?.

En cuanto a la primera pregunta: ¿Por qué la tasa desempleo de las mujeres es mayor a la de los hombres?, su respuesta reside en el sistema patriarcal que conduce a una desvalorización de la fuerza de

trabajo femenina, por lo que consecuentemente esto se traduce en actos de discriminación contra la mujer en mercado laboral, lo que posteriormente se refleja en altas tasas de desempleo de las mismas.

Más adelante abordaré lo referente al sistema patriarcal. En esta parte me limitaré a plantear una práctica (que igual tienen su base sobre el patriarcado) que es mucho más evidente en nuestro medio, que conduce a actos de discriminación contra la mujer y a relegarla al desempleo.

A pesar que las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a acceder a un empleo, frecuentemente este derecho es violado. Una de las prácticas que genera tal situación (y sobre la cual habrá que investigar más) es la valorización de costos laborales que hace un empleador al momento de contratar a una persona. Aspectos como la maternidad y las responsabilidades familiares, son dos factores que conducen a una mayor preferencia por los hombres.

Sabemos que las mujeres son las que asumen la mayor carga de las responsabilidades familiares y al igual que la maternidad genera que sean menos elegibles para un puesto de trabajo al momento de la contratación. El panorama se complica aún más cuando existe paternidad irresponsable o cuando la mujer es madre soltera, ya que implica constantes ausencias en el centro de trabajo, por lo que su fuerza de trabajo deja de ser rentable.

Estos aspectos presentes en nuestra sociedad generan impactos negativos sobre las mujeres que ya se encuentran dentro del mercado laboral, ya que a veces conducen a que las mujeres tengan que renunciar o prolongar su maternidad a fin de mantener su puesto de trabajo.

A esto hay que agregar que algunos empleadores se niegan a ampliar el número de mujeres a fin de evitar que los costos por maternidad se incrementen, o veces se valen de prácticas de intimidación contra la mujer con el propósito de que éstas eviten los embarazos. Para muchos empleadores el derecho a la conservación del empleo durante el embarazo, el derecho por responsabilidades familiares, el derecho al descanso post natal remunerado y el derecho horas diarias remuneradas para lactar a la criatura constituye un costo laboral que se ahorrarían si contrataran a un hombre. Pese a los esfuerzos por erradicar prácticas de discriminación por maternidad, ésta sigue siendo una realidad. Los agentes del mercado laboral aún no asumen que la maternidad es un derecho irrenunciable y que por tanto dichos derechos constituyen la base de una sociedad justa y equitativa.

“A pesar que las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a acceder a un empleo, frecuentemente este derecho es violado. Una de las prácticas que genera tal situación es la valorización de costos laborales que hace un empleador al momento de contratar a una persona”

A manera de conjetura, considero que aún en estos tiempos, la superioridad de la fuerza física del hombre con respecto a la femenina sigue siendo un factor de preferencia por los hombres en un trabajo de igual valor. Cuando la capacidad intelectual la sujetamos a la fuerza física estamos cometiendo un acto de discriminación contra la mujer. La fórmula: capacidad intelectual más fuerza física conduce a que en aquellos trabajos en donde lo que cuenta es la formación y capacidad intelectual (y en donde las mujeres compiten en igualdad de condiciones con éstos, como trabajo en puestos gerenciales) se excluyan a las mujeres, ya que se cree que para un trabajo intelectual intenso las mujeres no tienen la suficiente fuerza física para hacerlo. No obstante, ello podría resultar un

espejismo, ya como señalan algunos estudios, las mujeres tienen mayor dotación de resistencia biológica para hacerle frente a la supervivencia en situaciones problemáticas y al trabajo intelectual intenso, al respecto Gil de San Vicente (2004) plantea:

“La mujer está más dotada que el hombre para la supervivencia en condiciones de penuria y peligro,

de pocos recursos materiales, y el hombre es por ello mismo cualitativamente inferior en el vital problema de la supervivencia como especie, que es de lo que se trata. Desgraciadamente para la mujer y la especie humana en su conjunto, una serie de factores que deben ser analizados en cada caso particular, propiciaron la victoria de la fuerza bruta sobre la resistencia biológica.”

La supuesta superioridad de la fuerza masculina ha llevado a desestimar la capacidad intelectual, fuerza

física y resistencia biológica de las mujeres. Sin embargo, muchos capitalistas han descubierto en la resistencia biológica de las mujeres y en la mayor capacidad de supervivencia de éstas, una fuente importante para la acumulación y la explotación capitalista.²

Acá se cierra la repuesta a la primera pregunta, planteando que la valorización de los costos laborales en función de las responsabilidades familiares y la maternidad, sumado la superioridad de la fuerza masculina sobre la capacidad intelectual de las mujeres podría estar conduciendo a que las mujeres sean constantemente desterradas al desempleo.

En comparación al resto de países de América Latina, El Salvador presenta un comportamiento atípico de la tasa de desempleo de las mujeres, como podemos observar en la gráfica 2, la brecha de la tasa de desempleo entre mujeres y hombres se ha ampliado. Mientras que la tasa de desempleo de los hombres se ha mantenido alrededor del 9%, la tasa de desempleo de las mujeres se ha reducido significativamente, pasando de un 8.3% en 1991 a un 3.8% en 2004. Esta situación conduce a preguntarse: ¿Qué explica las bajas tasas de desempleo de las mujeres en El Salvador? ¿Será que bajas tasas de desempleo de éstas equivalen a mejores condiciones de trabajo e ingreso?. Además, ¿ello será producto de que por fin los hombres hemos eliminado los estereotipos de que la mujer no pertenece a los espacios públicos como el económico y el político, por lo tanto, hoy en día la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral se explica porque la sociedad salvadoreñas ha roto ese techo de cristal que recluye a las mujeres al ámbito privado y/o doméstico, y que por lo tanto su inserción laboral responde a su desarrollo personal y profesional, al

derecho que tienen de hacer uso de los espacios público?.

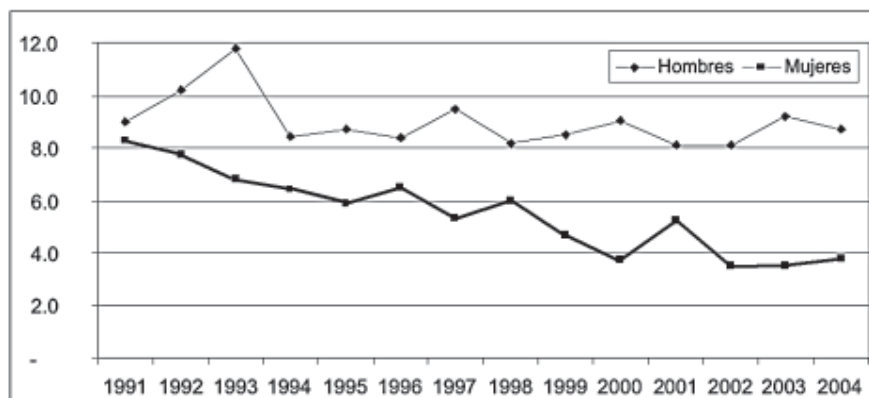
A fin de dar respuesta a las preguntas anteriores un estudio realizado por el PNUD (2004) sobre la equidad de género, ante las marcadas diferencias de las tasas de desempleo o sus índices de ocupación entre hombres y mujeres explica que ello se debe:

“Por un lado, por el aumento progresivo de la ocupación femenina, aunque habría que analizar qué tipo de ocupación; por el otro, podría indicar que hay más hombres que mujeres dispuestos a entrar en el mercado formal que no encuentran empleo o bien que las mujeres descartan en gran número la búsqueda de empleo en el mercado formal y se enfocan al autoempleo y al mercado informal.”

La argumentación anterior, explica en gran medida el caso salvadoreño. Las mujeres han aumentando su participación en el mercado laboral, pero especialmente en el sector informal; al 2004 y según estadísticas de la EHPM para el área urbana, el 57% de las mujeres están en el sector informal, mientras que para los hombres ese porcentaje es del 44%. Por otra parte, el autoempleo o cuentapropia se ubica como la principal categoría de inserción laboral de las mujeres, para el mismo año el 31.6% de las mujeres están dentro de dicha categoría y muchas de estas mujeres son trabajadoras de los servicios, vendedoras de mercados y trabajadoras no calificadas.

También, a manera de hipótesis, las migraciones en parte podrían estar contribuyendo a una mayor inserción laboral de las mujeres y/o reducir las presiones sobre el desempleo femenino. Por una parte, la mayor migración masculina estaría conduciendo a una mayor autonomía de las mujeres e incentivo para insertarse al mercado laboral

Gráfica 2
Tasa de desempleo abierto, según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a la EHPM

(haciendo un uso productivo de las remesas que recibe o para complementar los ingresos); por otra, podría estar sucediendo que más mujeres están emigrando, por lo que las presiones sobre el desempleo de éstas se reduce.

Se esperaría que esta reducción de la tasa de desempleo se acompañara con mejores condiciones laborales para las mujeres; no obstante, en un documento compilatorio de ORMUSA- FUNDE (2006) en el cual se hace un esbozo sobre las situación de las mujeres en mercado de laboral desde sus distintos campos de su inserción, evidencia situaciones de discriminación, informalidad, menores ingresos e inestabilidad laboral. Situación que viven las mujeres de todo el mundo cuando se insertan en el campo económico o laboral. De acuerdo a UNIFEM (2005) en su informe sobre el progreso de las mujeres en el mundo (en el cual El Salvador es uno de los países en estudio), las mujeres están ubicadas en los empleos más precarios, con bajos ingresos y con alto riesgo de pobreza.

En cuanto a la pregunta de que si esta mayor participación de las mujeres en el mercado laboral

se explica por una mayor apertura de los hombres en cuanto a que las mujeres tienen los mismos derechos para acceder y hacer uso de los espacios económicos y políticos, un estudio de la CEPAL- UNIFPA (2005) sobre masculinidad y paternidad en la región centroamericana revela que casi todos los hombres están de acuerdo que hombres y mujeres tienen el mismo derecho a estudiar y trabajar fuera de casa, pero cuando se les plantea si están de acuerdo con una mayor participación de la mujer en espacios políticos y sociales teniendo presente a los hijos, el panorama cambia y el desacuerdo es mayor, al respecto el estudio plantea:

“Es decir, la mujer “puede” trabajar y estudiar, pero si ello significa desatender su hogar, sus hijos e hijas y su propia pareja, entonces las respuestas varían y existen mayores porcentajes de acuerdo con la proposición: la mujer no debe participar en reuniones políticas o sociales porque desatiende a los hijos.

Se puede inferir que son las dificultades económicas por las que atraviesa la gran mayoría de las familias de la región son las que inciden en que los hombres

“concedan” a las mujeres la posibilidad de trabajar. Esta concesión se aplica a aquellas familias en donde existen los dos cónyuges. En cambio en las familias con jefatura femenina en donde están ausentes los varones, aparentemente con mayor autonomía para tomar decisiones, las mujeres se insertan al mercado de trabajo en condición de desventaja con respecto a los hombres.”

Lo anterior nos estaría indicando que en situaciones de pareja, la inserción laboral de las mujeres responde a la insuficiencia de ingresos que podría tener el hogar y no porque a la mujer se le reconozca su derecho de formar parte de los espacios públicos. Por lo tanto, el conocido refrán *“la mujer para la casa y el hombre para la calle”* aún esta bien presente en el imaginario de nuestra sociedad y especialmente en los hombres (aunque posiblemente cambie según los niveles de formación), y que la participación de la mujer en el mercado laboral se da justamente cuando el hombre no logra alcanzar a plenitud su rol de proveedor.

Ahora bien, se plantea un reto para futuras reflexiones en cuanto a los determinantes que conducen a la participación de las mujeres en la economía o en la política fuera de la esfera de la vida en pareja y como madres solteras: ¿existe un reconocimiento por parte de las mujeres que el espacio público también les pertenece? o ¿sólo se hace uso de ésta siempre y cuando no interfiera con su rol en lo privado-doméstico o por necesidad como sucede en caso de la mujeres en familias biparentales?.

En resumen, el comportamiento de la tasa de desempleo de las mujeres en El Salvador no coincide

con mejoramiento de las condiciones de vida de las mismas. Pese a que existe una mayor participación de éstas en mercado laboral, esta participación no ha estado inducida por un reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres dentro del espacio público, ya que los roles que el patriarcado asigna a las mujeres limita a que éstas se puedan desarrollar plenamente dentro del mismo.

Participación de las mujeres en mercado laboral y división sexual del trabajo

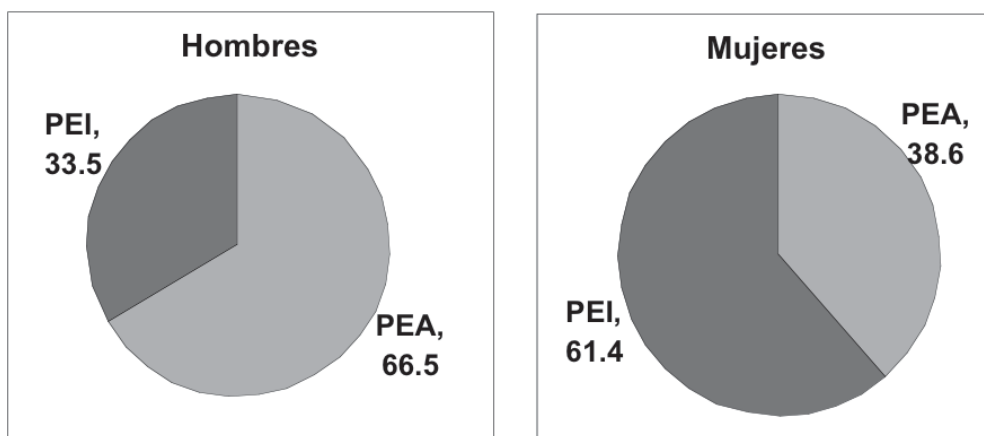
En El Salvador, sólo el 38.6% de la población femenina participa en el mercado laboral o se declara Población Económicamente Activa (PEA), para el caso de los hombres el porcentaje asciende a un 66.5% (Gráfica 3). Al analizar la Población Económicamente Inactiva (PEI), en la cual las mujeres tienen una mayor participación, se encuentran algunos hallazgos interesantes; en primer lugar, más del 50% de las mujeres catalogadas como inactivas se dedican a quehaceres domésticos, en tanto que los hombres un 1.2%; y segundo, el 66.5% de los hombres en inactividad están estudiando, mientras que las mujeres sólo el 32.2% (Gráfica 4). Este panorama estaría planteando que los hombres tienden a tener mayor ventaja al

insertarse al mercado laboral debido a que disponen de más tiempo para educarse.

La lectura del párrafo anterior lanza dos preguntas: ¿Por qué las mujeres tienen menor participación dentro de la PEA? y ¿por qué las mujeres tienen una

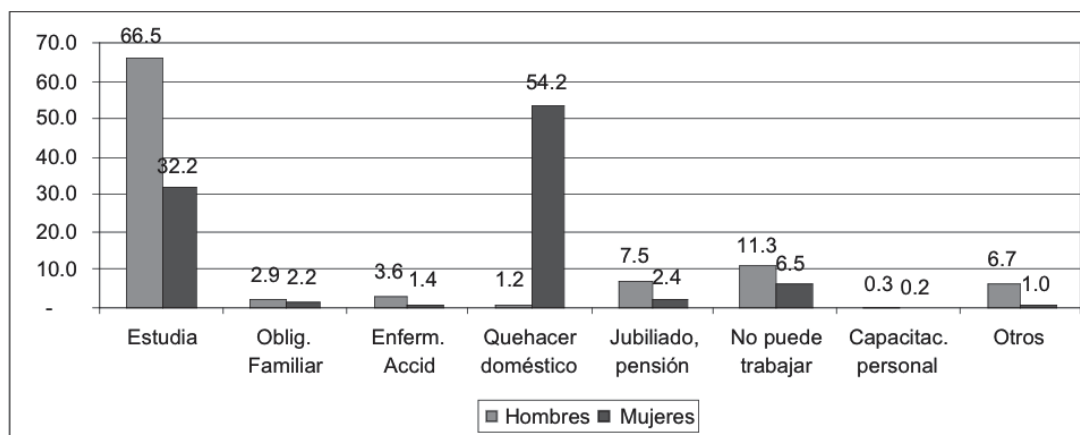
“La inserción laboral de las mujeres responde a la insuficiencia de ingresos que podría tener el hogar y no porque a la mujer se le reconozca su derecho de formar parte de los espacios públicos”.

Grafica 3
Población en edad de trabajar, 2004
 (Como porcentajes del total de cada sexo)



Fuente: Elaboración propia en base a la EHPM

Gráfica 4
Población económicamente inactiva, según categorías de inactividad, 2004
 (Porcentaje de participación en la PEI de cada sexo)



Fuente: Elaboración propia en base a la EHPM

mayor participación en los quehaceres domésticos? La respuesta a la mayor ubicación de las mujeres en la campo de la inactividad (y ahí como mujeres dedicadas especialmente a los oficios domésticos) la encontramos en la división sexual del trabajo, ya que

ésta asigna determinados roles a las mujeres y los hombres que lleva a ubicarlos en espacios distintos dentro de la sociedad. En ese sentido, el estudio de CEPAL- UNIFPA (2005) destaca lo siguiente sobre la definición de la división sexual del trabajo:

“La literatura feminista indica que la división sexual del trabajo es uno de los pilares en los que se sostiene el sistema patriarcal. Se trata de tareas excluyentes y de distinto valor social según el sexo. Desde el orden social de género a los hombres y a las mujeres se les asignan dos espacios o ámbitos excluyentes: para los primeros, el público, en el cual se realizan actividades productivas, el lugar de la economía, de la política, de quienes ejercen el poder con plena investidura, (...). Para las mujeres, el privado, en el cual se realizan actividades reproductivas, domésticas, la crianza de los hijos e hijas, con menor valor y reconocimiento social que lo realizado en el ámbito público.”

En otras palabras, la división sexual del trabajo se concretiza en la creencia que se planteó anteriormente: *“la mujer para la casa y el hombre para la calle”*. Así a las mujeres se le asignan todas las actividades de cuidado del hogar o para la reproducción de la fuerza de trabajo, recluyéndolas al ámbito de la casas; mientras que a los hombres se le asignan roles en lo público: lo político, lo económica y social, lo cual los expulsa a la calle. Por lo tanto, desde la infancia se van construyendo dichos roles a tal punto que en la adultez los aceptamos como naturales, lo que consecuentemente conduce a reproducir los esquemas que restringen el desarrollo de las mujeres dentro de la sociedad.

Según la economista Arantxa Rodríguez, la división sexual del trabajo ha generado graves consecuencia a las mujeres por varias razones:

“En primer lugar, esta división del trabajo sirvió, durante la industrialización, para justificar la exclusión de las mujeres del espacio de la producción mercantil y confinar a buena parte de ellas en el ámbito doméstico.

En esta política de exclusión colabora activamente el movimiento obrero amparándose en el efecto de depreciación del precio de la fuerza de trabajo que suponía la participación de mujeres y niñas(os) en el mercado laboral, en la defensa de la familia y en la necesidad de resolver el problema del trabajo doméstico.

En segundo lugar, esta división sexual del trabajo ha condicionado radicalmente la forma en que las mujeres se han (re)incorporado a un mercado de trabajo constituido bajo un prisma esencialmente masculino (...)

Y, en tercer lugar, la división sexual del trabajo y la invisibilización y desvalorización social del trabajo doméstico permite definir a las mujeres no ocupadas laboralmente como no productivas o «inactivas». Esta definición oculta el hecho de que las mujeres que no están activas en el mercado de trabajo están, sin embargo, muy ocupadas.”

Las razones que plantea Rodríguez son las que han recluido a las mujeres salvadoreñas en un campo de invisibilización. Las mujeres continúan siendo excluidas del espacio de la producción (pese a los avances de una mayor participación) y lanzadas al espacio doméstico (por eso se observa que el 52.4% de las mujeres dentro de la PEI se ubican dentro de la categoría de quehaceres domésticos) y/o al campo de la inactividad. También, ha condicionado la participación de las mujeres dentro del mercado laboral, ello se evidencia en baja participación que tienen dentro de la PEA (38.6%) y escasamente la sociedad salvadoreña ha asumido la importancia que tienen el trabajo doméstico para la reproducción de la fuerza de trabajo, la productividad de la misma y para los procesos de acumulación del capital.

En la medida se invisibilice el trabajo doméstico (en el cual las mujeres salvadoreñas participan con un 52.4% y los hombres sólo con el 1.2%), el capitalista tienen mayores posibilidades de incrementar su ganancia, como señala Gil de San Vicente (2000):

“El mantenimiento del trabajo doméstico no responde sólo a los intereses particulares de los hombres sino también a los del capitalismo en cuanto tal porque el trabajo de las mujeres en casa supone un considerable ahorro en el capital variable y un aumento consiguiente de la masa de plusvalía. Tengamos en cuenta que el valor de la fuerza de trabajo del marido viene determinado, a grandes rasgos, por el conjunto de gastos que éste debe hacer para mantener esa capacidad, y, si está casado, esos gastos son los de su familia. Cuando la mujer trabaja en casa, hace cosas imprescindibles para que el marido trabaje fuera con lo que reduce el valor del trabajo del marido porque éste no puede cobrar al patrón lo que no existe, ya que el trabajo doméstico es un “trabajo que no existe”, como hemos visto. Cuando el trabajador no tiene familia debe pagar él todas esas cosas, si no vive con sus padres y entonces se las hace gratis su madre o sus hermanas. Cuando ese trabajador debe desplazarse fuera, debe pagar la pensión, etc., en el sueldo se le especifican esos extras, pero muy medidos para que no pierda el patrón. Todos los Estados burgueses tienen instituciones para medir el valor de la “cesta de la compra” por lo bajo y siempre presionan para que los salarios no suban. Las luchas obreras pueden forzar ese límite pero el equilibrio es muy inestable y precario.

Para la burguesía mantener los salarios por debajo de su valor real es aumentar su masa de plusvalía pues el capital variable, que es de donde se pagan los salarios, ha ahorrado el dinero que no ha pagado al trabajador. Y una forma muy efectiva de mantener

bajo el valor real del salario es mantener – invisibilizado- el trabajo doméstico, es decir, hacer que no sea controlado por la ley del valor-trabajo, lo que redundaría en el mantenimiento de la familia patriarco-burguesa. Incluso aunque un salario pequeño del marido obliga a la mujer a buscar trabajo fuera de casa, aumentando los recursos totales, incluso así debe mantener el trabajo doméstico. Prácticamente ninguna familia obrera puede contratar una trabajadora doméstica a pesar de tener dos sueldos o incluso tres, el de algún/a hijo/a e incluso la “ayuda” de la jubilación del padre, y son pocas las familias pequeño burguesas que pueden hacerlo.”³

Así, para quienes pensábamos que las mujeres recluidas en la casa nunca sufren las consecuencias de la explotación capitalista, por el hecho de que no forman parte de los procesos de producción capitalista, con los planteamientos de Gil de San Vicente (2000) el contexto cambia y abre un espacio de reflexión sobre la importancia que tiene el trabajo doméstico no remunerado en la generación de riqueza.

Según este autor, para el sistema patriarco-burgués el trabajo doméstico es un trabajo que no existe y al estar invisibilizado, mucho menos se pensaría en remunerarlo; sin embargo, es un trabajo que es determinante para reproducir la fuerza de trabajo (en lo público) la cual si es remunerada. El trabajo doméstico de las mujeres genera valor, mismo que contribuye a aumentar la ganancia del capitalista, quien a la vez se apropia del valor de este trabajo (al no ser remunerado). Si incorporásemos en el valor de la fuerza de trabajo remunerada, el valor del trabajo invertido en el plano doméstico, nos enteraríamos que el salario tendría que ser mucho mayor al salario percibido, es entonces cuando se da la expropiación de valor del trabajo doméstico por

parte del capitalista, lo que consecuentemente conduce a un procesos de explotación de las mujeres en quehaceres domésticos y del cual no nos enteramos.

Abusando nuevamente del texto de Gil de San Vicente (2000), las mujeres no solamente son oprimidas por el capitalista o los hombres vía el no reconocimiento del trabajo doméstico; también, existe opresión y/o violencia contra ellas cuando los procesos de acumulación capitalista conducen a eliminar muchos de los derechos y beneficios que hombres y mujeres han ganado a través de la lucha sindical y organizada.

“Cuando en aras de la acumulación se restringen los derechos sindicales y laborales las primeras en pagar las consecuencias son las mujeres trabajadoras, y cuando, como efecto de esa lógica el paro llega a los hombres, son las mujeres en la cárcel domiciliaria las que aguantan la proliferación de frustraciones y caída de la autoestima de los hombres; cuando obedeciendo a la irracional compulsión de “!acumulad, acumulad malditos;”, como denunció Marx, los jóvenes son educados en la ferocidad individualista y en los valores del burgués que tiene el dólar y el pene como unidad de medida de lo humano, entonces son las mujeres las que, al estar al final de la cadena como ya dijo y defendió Aristóteles, padecen sobre ellas los desprecios, insultos, amenazas, golpes y palizas de desconocidos y conocidos, de los vecinos, amigos, familiares, hermanos, novios, maridos y padres, hasta desembocar en el asesinato.”

Falta por estudiar la participación de las mujeres dentro del mercado laboral concretamente. De la gráfica 5,

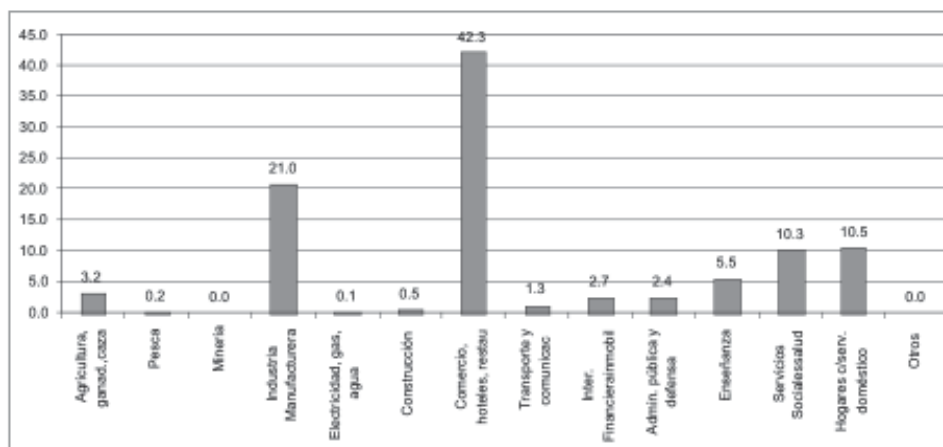
podemos observar que el 63.3% de las mujeres ocupadas están en el sector comercio/hoteles/restaurante e industria manufacturera, mientras que otra parte importante se ubica de hogares con servicios doméstico y servicios sociales/salud.

La inserción de la mujer salvadoreña al mercado laboral está muy vinculada a la asignación de roles que desde la división sexual del trabajo se realiza o constituye una extensión de las actividades reproductiva del plano privado al público. Mediante la gráfica 4 se puede observar que el segundo grupo de sectores de inserción laboral de las mujeres son actividades o roles que desde el patriarcado o la división sexual de trabajo se les ha asignado y que se enmarcan, por lo general, en ámbito reproductivo,⁴ como por ejemplo: la salud, educación y oficios domésticos.

En tanto que en los sectores comercio/hoteles/restaurante e industria manufacturera, la mayor participación de la mujeres en este último (caso de la industria maquiladora textil, que es justamente en donde está la mayor parte de trabajadoras) es el resultado, por una parte, de la extensión de los roles reproductivo al plano público, en donde a las mujeres se les ha asignado el rol de preparar el vestuario de su familia, por tanto, el capitalista se ha valido de esa habilidad para demandar más fuerza de trabajo femenina para la industria textil. Por otra parte, ha sido el resultado de aprovechar (por parte del capitalista) una fuerza de trabajo femenina sumisa, desvalorizada, mal remunerada y con mayor resistencia biológica y en situaciones adversas, lo que indudablemente contribuye mucho más a la plusvalía.

“La inserción de la mujer salvadoreña al mercado laboral está muy vinculada a la asignación de roles que desde la división sexual del trabajo se realiza o constituye una extensión de las actividades reproductiva del plano privado al público”.

Gráfica 5
Mujeres ocupadas según rama de actividad económica, 2004
(Participación porcentual)



Fuente: Elaboración propia en base a la EHPM

La participación en el sector comercio/hoteles/ restaurante es una inserción en condiciones de desigualdad con respecto a los hombres, porque basta con alzar la mirada a las actividades de este sector (donde, según la EHPM 2004, el 81% de las mujeres están el área informal) para enterarnos que la mayoría de las mujeres cargan con el trabajo reproductivo y/ o del hogar. Este sector ha permitido conciliar, en cierta medida, la necesidad de generación de ingresos de las mujeres y a la vez mantener sus funciones reproductivas; al respecto Rodríguez plantea:

“la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no ha ido acompañado de una redistribución significativa, equivalente, familiar del trabajo reproductivo que sigue descansando fundamentalmente en manos de las mujeres. Esto hace que, a diferencia de los hombres, las mujeres se sitúen en el mercado de trabajo no como sujetos individuales sino como sujetos colectivos con responsabilidades y obligaciones que limitan su disponibilidad. Esta diferencia clave condiciona profundamente su inserción y explica, en parte, la

elevada concentración de mujeres en los empleos a tiempo parcial que les permiten (a menudo involuntariamente) «conciliar» ese trabajo asalariado con las responsabilidades familiares, y su concentración en sectores y ocupaciones caracterizados por bajos salarios y cualificación, escasa movilidad y capacidad de promoción y en situaciones de fuerte temporalidad, inestabilidad y precariedad. El resultado es una inserción laboral desventajosa y subordinada para las mujeres, mediatizada por los condicionantes de la doble presencia y la desigualdad de oportunidades.”

Si bien las estadísticas no dispone de datos sobre el tiempo que las mujeres (dentro de ese sector) dedican a las actividades reproductivas, la vivencia de las mujeres en los mercados, puestos ambulantes, que se dedican a la venta o que están en sector informal, constituye un testimonio claro de que diariamente tienen que conciliar la generación de ingresos con el cuidados de sus familiares y el hogar mismo.

Lo anterior da lugar a plantear que la jornada de trabajo

de las mujeres es mucho más intensa y extensa, especialmente en los trabajos de igual valor. Las mujeres que tienen un trabajo remunerado cuentan con una jornada de trabajo ya determinada, que en el caso de la legislación salvadoreña asciende a 8 horas diarias, pero aparte de esa jornada (si en el hogar no hay empleada doméstica) las mujeres asumen otra jornada, la reproductiva. En una pequeña consulta a mujeres dentro de mi centro de trabajo, determiné que en promedio, durante la semana laboral, las mujeres dedican alrededor de 3 horas diarias al trabajo reproductivo, antes o después de su jornada remunerada o de 8 horas; en tanto que los hombres dedican alrededor de media hora al trabajo reproductivo; entonces, estas mujeres tienen una jornada de trabajo total de 11 horas, de las cuales tres no son remuneradas, mientras que los hombres es de 8 horas y media, de la cual media hora no es remunerada; además, plantean que cuando hay empleada doméstica, ellas aún asumen varias responsabilidades del trabajo reproductivo, mientras que los hombres ninguna.

Para resolver el problema de la doble jornada de trabajo de las mujeres y promover la igualdad en el empleo, Rodríguez destaca que es urgente que:

“(...)primero, las mujeres puedan liberarse de la parte del trabajo reproductivo que corresponde a sus compañeros en la unidad de convivencia y que es responsable de su incorporación desventajosa; segundo, que los hombres asuman esas tareas y que, por lo tanto, se sitúen en el mercado laboral con la carga real de responsabilidades reproductivas inherentes a todo ser humano, esto es, no como individuos autosuficientes y eximidos de responsabilidades sino como sujetos dependientes y de los que dependen a su vez, con obligaciones y responsabilidades; y, tercero, que al mercado de

trabajo se le «obligue» a asumir en la práctica que la disponibilidad para el trabajo productivo remunerado de todas las personas, hombres y mujeres está condicionada por la necesidad de responder a las exigencias diarias del trabajo reproductivo.”

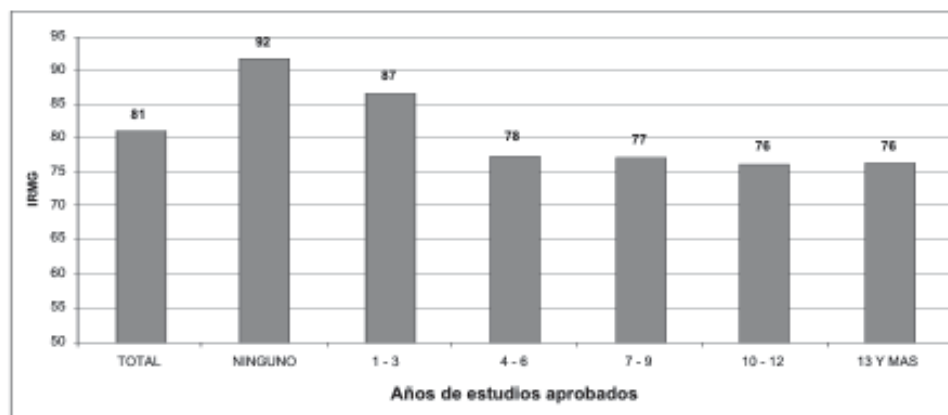
Brechas salariales y patriarcado

El último punto a abordar es la causa que conduce a que existan brechas salariales entre hombres y mujeres, y evidenciar que tal situación está presente en el mercado laboral salvadoreño. Para determinar las brechas salariales, se hará uso del Índice de Remuneración Media de Género (IRMG) del PNUD, cuando el índice tiene un valor del 100% indica que existe igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, cuando el valor es menor que 100% existe desigualdad en contra de las mujeres o las mujeres ganan menos que los hombres, cuando es mayor que 100% hay desigualdad contra los hombres.

De acuerdo a cálculos realizados sobre la EHPM de 2004, El Salvador tienen un IRMG de 81%, (Gráfica 6) lo que nos estaría indicando la existencia de desigualdad salarial contra la mujer; en el país en promedio los hombres ganan un 19% más que las mujeres, en el área urbana un 26% más y el área rural un 14%. Lo que resulta extraño es que a medida se incrementan los años de estudios aprobados el índice cae o la brecha salarial se amplía, cuando la lógica sería que a mayores niveles de formación mayor equidad salarial, esto estaría evidenciando un proceso de discriminación contra la mujer y una sistemática desvalorización de su fuerza de trabajo.

En cuanto a las brechas salariales en trabajos de igual valor, el cuadro 1 nos muestra una aproximación al respecto; en los grupos ocupacionales en los cuales podríamos decir que el trabajo que realizan tanto

Gráfica 6
Índice de Remuneración Media de Género, 2004



Fuente: Elaboración propia en base a la EHPM

hombre como mujeres es de igual valor como el 1,2, 3, 4 y 5 existe desigualdad salarial contra la mujer, aunque el grupo 3 y 4 esta muy próximo a los niveles de igualdad. No obstante, el grupo que presenta un valor preocupante es el de directivo/funcionario, en 2004 el IRMG fue de 48%, mientras que en 2001 fue de 75%, lo que plantea un aumento considerable de las brechas salariales en detrimento de las mujeres, en este grupo los hombres ganan un 52% más que las mujeres, los hombres en promedios ganan US\$ 1,509.12 y las mujeres US\$ 717.22, pero cuando se revisa el salario modal la brecha se reduce considerablemente

Ahora bien, qué explica esta desigualdad salarial en contra de la mujer; en otras palabras, por qué existe tal desvalorización de la fuerza de trabajo femenina con respecto a la masculina. La respuesta a dichas preguntas y el factor que ha propiciado la discriminación contra la mujer y ha conducido a una división sexual del trabajo es el patriarcado; entendido éste como, UNESCO (1998): “la sociedad donde los hombres tienen el poder o la facultad de

decidir sobre todo incluyendo la vida de las mujeres y de toda la familia.”

La causa de existencias de brechas salariales en trabajos de igual valor o la desigualdad salarial contra la mujer tiene su origen en la desvalorización de lo femenino y sobrevalorización de lo masculino, dos de los pilares fundamentales del patriarcado como lo plantea un estudio sobre explotación sexual comercial y masculinidad en Centroamérica de la OIT-IPEC (2004):

“Dos de los pilares ideológicos fundamentales sobre los que se sustenta el patriarcado son la desvalorización de lo femenino (lo que legitima el poder de dominio sobre las mujeres) y la sobrevaloración de lo masculino (lo que justifica el androcentrismo y el poder de los hombres sobre la naturaleza y el orden social). Esta división coloca a hombres y mujeres en lugares sociales distintos y desiguales, con atribuciones, derechos y deberes distintos y desiguales; lugares construidos estructuralmente, más allá de las intenciones de la psique individual.”

Cuadro 1
Salario promedio mensual según grupo ocupacional e IRMG, 2004
(Remuneraciones en US\$ y el IRMG en %)

Grupo ocupacional	Hombres	Mujeres	IRMG
Total	255.12	206.75	81
1 Directivo, funcionarios	1509.76	717.22	48
2 Profesionales científicos e intelectuales	742.38	665.87	90
3 Técnicos y profesionales de nivel medio	369.84	363.48	98
4 Empleados de oficina	286.76	282.13	98
5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	301.15	208.23	69
6 Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	174.82	90.34	52
7 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	239.69	158.88	66
8 Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	291.79	165.4	57
9 Trabajadores no calificados	141.74	118.94	84

Fuente: Elaboración propia en base a la EHPM

Desde sus inicios, el patriarcado ha inculcado en la sociedad una creencia acerca de la inferioridad de las mujeres ante los hombres, por lo que los hombres se ubican con superioridad dentro de la humanidad y eso consecuentemente conduce a una menor valorización de la fuerza trabajo femenina y que posteriormente se traduce en desigualdad salarial contra la mujer.

Y es que la desvalorización de lo femenino tienen su explicación en cómo los hombres dentro del patriarcado conciben a las mujeres; los autores del estudio OIT-IPEC (2004) hacen un breve recorrido de como a través de la historia la forma en las que los hombres y pensadores han concebido a las mujeres legitima el procesos de desvalorización de la mujeres (Cuadro 2). Si bien ello lo plantean en plano de la sexualidad, no me cabe duda de que esto también está presente el plano laboral, aunque nos parezca difícil de creer mucha de esas concepciones

sobre las mujeres aún está presente casi en la totalidad de los hombres y conduce a que los empleadores opten por niveles inferiores de remuneración para las mujeres por trabajo de igual valor. Dicha desvalorización no sólo se traduce en menores salarios para las mujeres sino que fuera del plano económico (y a veces dentro del mismo), también, conduce a la deshumanización de la mujer, a quien se le asigna la función de mera servidora sin derecho de disfrutar debidamente de los frutos de su trabajo:

“En síntesis la desvalorización femenina, ancestral y anclada en la más profunda psique masculina, otorga la visión histórica y antropológica para poder entender cómo a las mujeres adultas, niñas y adolescentes se les convierte en objetos. Este procedimiento de la psicología individual y colectiva, es el que permite acceder al cuerpo de la mujer como un objeto que se puede comprar o vender, con lo

Cuadro 2
Valoraciones sobre la mujer a través de la historia

Galeno	Define a las mujeres como frías y húmedas. Esa frialdad reitera su inferioridad respecto al varón. Es un ser incompleto que, dada la falta de calor, sus genitales no pudieron descender.
Demóstenes	Proclama que los hombres en el patriarcado tienen derecho a poseer a varias mujeres: <i>“Tenemos queridas en aras del placer y concubinas para el cuidado de nuestras personas, pero esposas para que nos den hijos legítimos y sean fieles guardianes de nuestro hogar”</i>
Platón	Señaló como virtudes de las mujeres tejer y cocinar. Las definió como poco osadas por naturaleza, reciben una educación que compensa su defecto innato para que puedan tener una función. Hay que controlarlas porque su naturaleza las vuelve molestas y peligrosas para la homogeneidad de la sociedad.
Plutarco	Postula que en el matrimonio hombre y mujer son uno solo, deben compartirlo todo, los mismos bienes. Pero establece que el hombre es el sol, el maestro y el caballero, y la mujer es la luna, un alumno, un caballo, y así se complementan. La mujer no tiene iniciativa, la única posible es la lujuria, la seducción y la hechicería. Por eso, debe someterse a su esposo y hacer todo lo que este hace.
Derecho Romano	Se considera que la mujer tiene debilidad de espíritu (imbecillitas mentis), el hombre posee mayor perfección (infirmitas sexus). El valor de la mujer reside en ser materfamilias y en el estar sometida a un hombre, a un paterfamilias.
Pensamiento judeocristiano y griego	Se cimienta sobre una condena a la carne, al cuerpo y a la sexualidad, por considerarlos pecaminosos y contrarios al ideal de santidad y castidad. Sin embargo, de los dos cuerpos, el del hombre y el de la mujer, se consideró más peligroso el cuerpo de ella, pues las mujeres fueron definidas como lujuriosas, capaces de provocar en los hombres sus deseos sexuales. Esta concepción de que la mujer “tienta” al hombre y le despierta sus “bajas pasiones” es de origen medieval. Este cuerpo inferior de la mujer se debía en parte a la creencia de que era menos racional que el hombre y a la vez menos espiritual. Por el contrario, el hombre era poseedor de la razón y además era más espiritual.
San Agustín	San Agustín insistía en que la razón debe regir la actividad sexual, no se debe perder el control, pues si esto ocurre el placer puede vencer a la razón. Lo específicamente femenino en esta relación sexual era su debilidad y su necesaria subordinación al hombre. La serpiente se acercó primero a Eva porque era la parte débil de la pareja humana, porque el hombre no caería tan fácilmente en esa trampa. Como la mujer es más débil, el matrimonio es la unión entre una persona que manday otra que obedece.

Fuente: OIT-IPEC (2004)

cual el paso a la ESC (Explotación Sexual Comercial), en esta lógica, está lamentablemente justificado.”

Para mantener el dominio sobre la mujer y la desvalorización, el patriarcado posee un conjunto de instituciones ideológicas y políticas sexuales que lo permiten, como: misoginia, androcentrismo, falocentrismo, homofobia, virginidad para la mujer, monogamia y fidelidad obligatoria para la mujer, procreación obligatoria, heterosexualidad obligatoria y prostitución OIT-IPEC (2004). Con este tipo de instituciones el hombre ha logrado justificar una serie

de situaciones que destierra a las mujeres a la marginalidad y silencia sus luchas por una sociedad más justa.

Al respecto Gil de San Vicente (2000), también, plantea que en la sociedad patriarco-burguesa existe una clara opresión, explotación y dominación de la mujer: oprimida porque *“la mujer es obligada a supeditarse, aceptar, obedecer y cumplir las órdenes, caprichos e insinuaciones de su marido, y en términos amplios, esa situación aplicada a todo el género femenino sometido a la opresión del masculino”*; explotada, *“porque unos hombres*

concretos y una clase social, la burguesía, extrae una ganancia económica precisa como resultado del proceso entero de explotar la fuerza de trabajo de la mujer que, al final del ciclo entero, produce un beneficio, una plusvalía al hombre concreto que la explota y en conjunto a la clase capitalista”; y dominada, porque es una sociedad con “un conjunto de sistemas ideológicos, culturales, religiosos, educativos, etc., que logran que la mujer esté alienada y acepte la situación que padece como normal, deseada por los dioses, o como realidades existentes desde siempre. Es decir, sintetizando un panorama tan complejo, la dominación es el mecanismo que logra que la mujer no sólo sea inconsciente de su situación o que permanezca pasiva ante ella aun conociéndola, sino que incluso la defiende y hasta colabore para que otras mujeres la acepten de buen grado.”

Para finalizar, no más resta decir que para lograr una sociedad equitativa pasa porque los hombres reconozcamos e interioricemos las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, que hemos sido y somos sujetos claves en el mantenimiento de esas desigualdades; y que conservar una posición cómoda y ausente ante la difícil situación de las mujeres en la espacio público (laboral, social y político) y privado (hogar y reproductivo) es el reflejo de querer

prolongar y no perder los privilegios que el patriarcado nos ha otorgado y que nos convierte en hombres misóginos, androcéntricos y homofóbicos, perpetuando a la vez una sociedad que restringe las posibilidades desarrollo de la mujeres y de una humanidad plenamente libre. Construir una sociedad equitativa pasa por procurar que mujeres y hombres tengamos el mismo acceso a deberes y oportunidades económicas políticas y sociales, y asumir las actividades reproductivas las cuales no son responsabilidad única de las mujeres.

Además, como me lo han sugerido, lograr una sociedad equitativa para mujeres y hombres requiere que en el ámbito político, económico y legal se implemente normativas que corrijan las desigualdades, que garanticen los derechos de las mujeres y contribuyan a la erradicación de las practicas de discriminación; así como también, la existencia de marcos institucionales comprometidos con la promoción de la equidad de género y con el cumplimiento de los derechos humanos. Mientras que en el ámbito social-privado, es necesario un cambio de actitud de los hombres y mujeres en la vida privada e intrafamiliar en cuantos a los roles que tradicionalmente se les asignan cada sexo y los estereotipos predominantes en nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Boríssov, Zhamin y Makárova (traducido al español en 1965). *Diccionario de Economía Política*. Fue publicado en la Unión Soviética y traducido al español por Augusto Vidal Roget. <http://www.eumed.net/dices/>.

CEPAL-UNFPA (2005). *Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres: estudio en cuatro países de Centroamérica*. UNFPA-CEPAL, Nicaragua.

Gil de San Vicente, Iñaki. *FMI y opresión de la mujer*. Publicado en Aldarrika: Observando de cerca al enemigo. Dossier FMI, BM, <http://www.rebellion.org/mujer/040212gil.htm>

Gil de San Vicente, Iñaki (2004). *Modos de producción, patriarcado y triple opresión*. Red Vasca Roja. <http://www.rebellion.org/mujer/040212gil.htm>

Gil de San Vicente, Iñaki (2000). *Capitalismo y emancipación nacional y social de género*. 1ª edición electrónica en Internet por la Red Vasca Roja el 4/01/2001. También, disponible en: <http://www.rebellion.org/mujer.htm> .

OIT (2005). *Panorama Laboral 2005. América Latina y el Caribe (Avance primer semestre)*. OIT. http://www.oit.org.pe/portal/documentos/avance_panorama_laboral_2005.pdf

OIT-IPEC (2004). *Explotación sexual comercial y masculinidad: un estudio regional cualitativo con hombres de la población general*. OIT-IPEC. Costa Rica, disponible en www.oit.or.cr

Olavaria, José y Moletto, Enrique Eds. (2002). *Hombres: identidad/es y sexualidad/es*. 3er. Encuentro de estudios de maculinidad/es. FLACSO-Chile, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Red de Masculidad/es. Chile.

ORMUSA-FUNDE (2006). *Mujer y mercado laboral, El Salvador 2006*. ORMUSA y FUNDE. El Salvador.

Mujeres rojas (2006). *Patriarcado, género, feminismo*. Ponencia de mujeres rojas en Amayuela. http://www.corrienteroja.net/b2-img/amayuelas_mujeres_rojas_definitivo.doc .

Peredo Beltrán, Elizabeth (2004). *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*. CEPAL, Chile.

PNUD (2004). *La equidad de género en El Salvador*. Cuaderno sobre desarrollo humano No. 2. PNUD. El Salvador.

Rodríguez, Arantxa. *Del reparto del empleo al reparto del trabajo: la reorganización del tiempo del trabajo desde la perspectiva del género*. Ekintza Zuzena No. 21. Bilbao. http://www.nodo50.org/ekintza/article.php3?id_article=116.

UNESCO (1998). *Palabras nuevas para un mundo nuevo*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Tecnología. El Salvador.

UNIFEM (2005) *El progreso de las mujeres en el mundo 2005: mujeres, trabajo y pobreza*. UNIFEM, Estados Unidos.

NOTAS

¹ Este artículo ha sido escrito en marco del proyecto “Fortalecimiento de las organizaciones laborales en la exigencia de los derechos laborales” con la cooperación de TROCAIRE. La primera versión de este artículo fue publicada en la revista Teoría y Praxis de la Universidad Don Bosco.

² Acumulación: *“Entre los economistas marxistas se usa este término para hacer referencia al crecimiento o aumento de capital que se va produciendo históricamente en una empresa, rama de actividad o nación. Marx distinguió entre la acumulación corriente que se produce como resultado de la plusvalía que obtienen los capitalistas en su actividad productiva y la acumulación primitiva u originaria, aquella que es resultado del despojo colonial o político, y que está en el origen de la moderna clase capitalista.”* Borísov, Zhamin y Makárova (1965, ver. en español)

Explotación: *“Forma histórica de explotación de los trabajadores bajo la cual los capitalistas, poseedores de los medios de producción, se apropian la plusvalía creada por el trabajo no retribuido de los obreros”.*

Plusvalía: *“Valor que el trabajo no pagado del obrero asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y del que se apropia gratuitamente el capitalista”.* Borísov, Zhamin y Makárova (1965, ver. en español)

Capital: *“Valor que, por medio de la explotación de la fuerza de trabajo del hombre, proporciona plusvalía, se incrementa a si mismo. El capital no es una cosa, sino una relación social de producción, una relación entre la clase de los capitalistas, que poseen los medios de producción, y la clase obrera, que carece de dichos medios y, en consecuencia, se ve obligada a subsistir vendiendo su fuerza de trabajo a los capitalistas, a los que de este modo enriquece.”* Borísov, Zhamin y Makárova (1965, ver. en español)

³ Capital variable: *“Parte del capital que el empresario invierte en la compra de fuerza de trabajo (o sea, el salario de los obreros) y que se incrementa en el proceso de producción. En la empresa capitalista, el obrero crea un valor que supera, por su volumen, lo que percibe en concepto de salario, es decir, crea plusvalía, pues trabaja más tiempo de lo que es necesario para producir el valor de su fuerza de trabajo. Por consiguiente, el valor del capital desembolsado para la compra de fuerza de trabajo no sólo se conserva en el proceso en que se crea el nuevo valor, sino que se incrementa en la magnitud de la plusvalía.”* Borísov, Zhamin y Makárova (1965, ver. en español)

⁴ Trabajo productivo: *“Son todas las actividades mediante las cuales se producen bienes o servicios para venderlos y obtener ingresos en dinero o especie. Se cree que los trabajos u oficios productivos requieren mayor esfuerzo e inteligencia y, en su mayoría, son asignados y desarrollados por hombres.”*

Trabajo reproductivo: *“Son todas las actividades destinadas a garantizar la sobrevivencia y el bienestar de la familia. (...) mantiene y reproduce la fuerza de trabajo familiar. UNESCO (1998).”*