



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

LAS RELACIONES DE GÉNERO EN EL MUNDO OBRERO INDUSTRIAL  
COSTARRICENSE ENTRE 1960 Y 1980:  
EL CASO DEL SECTOR TEXTIL  
EN EL ÁREA METROPOLITANA DE SAN JOSÉ

Tesis sometida a la consideración de la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado  
en Historia, para optar al grado y título de Maestría Académica en Historia

FLORENCE MÉRIENNE

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2019

## AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas que han contribuido al largo proceso y conclusión de este trabajo. En primer lugar, quiero agradecer a Adriana Sánchez Lovell, directora de esta tesis quien me ha acompañado durante todo el proceso con sus valiosos consejos. Siempre fueron invitaciones a profundizar la reflexión acerca de las problemáticas de mi trabajo y espero haber estado a la altura de esas recomendaciones. Además de creer en mi proyecto, Adriana me apoyó y me alentó hasta el final y siempre demostró una gran disponibilidad en reunirse conmigo. En segundo lugar, les doy las gracias a los asesores de este trabajo. Ana María Botey Sobrado estuvo siempre dispuesta a leer los avances de mi proyecto, a recomendarme lecturas que fueron fundamentales. Su entusiasmo me alentó y su percepción de las problemáticas de género me ayudó a progresar. Fueron muy importantes también los comentarios que me hizo David Díaz Arias para abrirme los ojos sobre aspectos de mi investigación que traté de corregir tomando en cuenta sus recomendaciones. Quiero agradecer también los aportes realizados por Ronny Viales Hurtado que creyó en este proyecto desde sus inicios y por su disposición a reunirse conmigo para responder mis interrogantes.

Todo el personal del CIHAC me ha ayudado siempre que lo necesité. Patricia Sequeira Vindas en particular siempre me recibió con gentileza y, con paciencia respondió a todas mis dudas.

Quiero agradecer también a todas las personas que entrevisté para recoger no solamente información sino también experiencias para este trabajo. Espero haber dado cuenta del aporte de esas mujeres y de esos hombres a la historia social y económica.

Más personalmente, quiero recalcar que este trabajo no hubiera sido posible sin el apoyo de mi familia. Fernando mi esposo siempre me dio su soporte y me alentó a llevar esa investigación hasta su término aun en los momentos de desaliento.

Finalmente, el proceso de investigación se nutre también de encuentros de toda una vida, encuentros no necesariamente relacionados directamente con este trabajo, pero que de alguna u otra forma contribuyen a alimentarlo. Pienso particularmente en mi abuelo tan involucrado en la lucha sindical quien, sin saberlo, despertó muy temprano mi sensibilidad por las problemáticas relacionadas con el mundo obrero. Hubiera querido compartir con él algunas inquietudes y estoy segura que le hubiera interesado las luchas llevadas a cabo en otras latitudes.

A todos les expreso mi profunda gratitud por el apoyo y los aportes de cada uno.

“Esta Tesis fue aceptada por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Historia de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Académica en Historia”

---

Dra. Eugenia Rodríguez Sáenz

**Representante del Decano  
Sistema de Estudios de Posgrado**

---

M.Sc. Adriana Sánchez Lovell

**Profesora Guía**

---

Dra. Ana María Botey Sobrado

**Lectora**

---

Dr. David Díaz Arias

**Lector**

---

Dr. Anthony Goebel Mc Dermott

**Director del Programa de Posgrado**

---

Florence Mérienne

**Sustentante**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	5
JUSTIFICACIÓN DEL MARCO TEMPORAL Y ESPACIAL	8
OBJETIVOS	16
ESTADO DE LA CUESTIÓN	17
ENFOQUE TEÓRICO	44
HIPÓTESIS	59
DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS FUENTES	62
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	67
PLAN DE CAPÍTULOS	75
CUADRO DE CONCORDANCIA	77
CAPÍTULO PRIMERO: Una inserción sexualmente diferenciada en el mercado laboral formal entre 1927 y 1984.	82
<b>INTRODUCCIÓN</b>	82
<b>1. La inserción laboral de hombres y mujeres frente a la diversificación de la economía costarricense.</b>	89
A. El papel de hombres y mujeres frente a los cambios estructurales del empleo.	90
B. Tercerización de la economía y acceso a empleos calificados.	92
C. ¿Cómo interpretar esas formas de incorporación al mercado laboral?	100
<b>2. ¿Cómo trayectoria personal y trayectoria profesional interactúan en la Población Económicamente Activa costarricense?</b>	116
A. Instrumentos teóricos para interpretar la relación entre vida personal y trayectoria profesional de las mujeres.	116
B. La figura de la trabajadora soltera: la inserción en el mercado laboral costarricense, ¿una estrategia preferida por las mujeres solteras?	117
C. El peso de la maternidad y del matrimonio en la trayectoria profesional	120
<b>3. ¿Desigualdad salarial entre hombres y mujeres o discriminación</b>	137
A. ¿Cómo medir e interpretar de manera pertinente las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres?	137
C. Las profesiones “femeninas”: una opción para incorporarse de manera ventajosa al mercado laboral.	146

CONCLUSIONES	151
CAPÍTULO SEGUNDO: La división sexual del trabajo en la industria textil costarricense entre 1960 y 1980 y los factores que la determinan.	157
INTRODUCCIÓN:	157
<b>1. El rol de la industria textil en la economía costarricense entre 1960 y 1980.</b>	163
<b>2. La realidad de la división sexual del trabajo en la industria textil costarricense entre 1970 y 1980.</b>	170
A. El papel del género en las estrategias de capacitación del sector textil industrial en los años 1970.	170
B. Hombres y mujeres con empleos de diferentes índoles en la industria textil costarricense durante la década de 1970.	179
C. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres durante la década de 1970.	183
<b>3. El papel de las normas jurídicas e institucionales.</b>	187
A. Leyes laborales y protección de minorías entre 1943 y 1980.	188
B. El rol del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y de las autoridades gubernamentales en general entre 1960 y 1980.	194
<b>4. El peso de factores subjetivos: los modelos familiares y las prácticas patronales entre 1960 y 1980.</b>	202
A. Evolución de los modelos familiares en Costa Rica (1960-1980).	204
B. 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.	216
<b>5. Las representaciones obreras y feministas y su rol en la reproducción o ruptura de los estereotipos durante las décadas de 1960 y 1970.</b>	228
A- Las asociaciones feministas	228
B. Las representaciones obreras	235
CONCLUSIONES	248
CAPÍTULO TERCERO: Trabajo asalariado y participación a la lucha social: ¿Factores de empoderamiento para las mujeres obreras? (1960-1980)	258
<b>INTRODUCCIÓN</b>	258
<b>1. Identidad femenina e incorporación al trabajo asalariado entre 1960 y 1980.</b>	264
A. ¿La actividad laboral asalariada, una fuente de autonomía personal y social?	264
B. Los esquemas de gestión empresarial dominados por la Organización Científica del Trabajo determinan el campo de acción de las obreras a partir de la década de 1970.	281

C.	Las reacciones de las trabajadoras a las prácticas de gestión del personal durante la década de 1970.	287
<b>2.</b>	<b>Estrategias de lucha y formas de resistencia de las obreras de la industria textil.</b>	<b>293</b>
A.	El contexto: políticas empresariales sistemáticas de erradicación de los conflictos colectivos después de 1975.	294
B.	La primacía de la clase sobre el género en las luchas obreras de la industria textil durante la década de 1970.	298
C.	Acciones alternativas utilizadas por las obreras para mejorar sus condiciones de trabajo entre 1960 y 1980.	341
<b>3.</b>	<b>Las luchas colectivas reconfiguran las normas de género en el mundo laboral desde la década de 1960.</b>	<b>353</b>
A.	La lucha sindical entre 1960 y 1980, ¿una herramienta de empoderamiento de las mujeres?	353
B.	La lucha sindical: un cimiento del vínculo social desde 1970 hasta la actualidad.	360
C.	Lucha colectiva y Derecho laboral (1960 - actualidad).	369
	CONCLUSIONES	375
	CONCLUSIONES FINALES	380
	ANEXOS	394
	FUENTES	411
	BIBLIOGRAFÍA	413

## **Resumen en español**

La presente tesis busca rescatar experiencias históricas invisibilizadas y ofrecer una visión pluralista de las experiencias laborales femeninas. El primer capítulo realiza el análisis de la inserción de las mujeres en el mercado laboral formal costarricense entre 1927 y 1984 tomando en cuenta el contexto de diversificación de la economía nacional durante ese periodo. Las permanencias superan las rupturas, ya que durante ese periodo las mujeres se incorporan en profesiones y oficios que representan una prolongación de sus roles adscritos en la esfera privada. Además, las trayectorias laborales femeninas están marcadas por la discontinuidad porque los acontecimientos ocurridos en sus vidas personales inciden fuertemente en sus itinerarios profesionales. La mano de obra femenina funciona como un ejército de reserva y no como un factor potencial de desarrollo.

Durante las décadas de 1960 y 1970, en la industria textil, las tareas se distribuyen conforme a la asignación de tareas en los espacios privados y los empresarios no renuncian a una visión tradicional de género en sus estrategias de reclutamiento de la mano de obra. Esa distribución de los oficios dentro de las empresas del sector textil se refleja en fuertes desigualdades salariales entre hombres y mujeres, siempre en detrimento de las últimas.

El tercer capítulo analiza cómo se articulan la experiencia de clase y de género en la vida de las obreras de la industria textil entre 1960 y 1980 a partir del examen de sus vivencias en el espacio laboral y en las luchas colectivas. La capacidad empoderadora de esas experiencias es limitada porque no da lugar a una renegociación de los roles de género en el espacio privado.

## Lista de tablas

Tabla 1: Elevación de la actividad asalariada de las mujeres durante el siglo XX.....	395
Tabla 2: Diferencias entre la estructura de la PEA masculina y de la PEA femenina de Costa Rica entre 1927 y 1984.....	395
Tabla 3: Profesionales, técnicos y afines según sexo en el censo de 1950 (valores absolutos y porcentajes dentro de cada profesión) .....	396
Tabla 4: Profesionales, técnicos y afines según sexo en censo de 1950 (valores relativos) .....	397
Tabla 5: Tasa de participación de alumnos en cursos de formación profesional en el INA según sexo y especialidad en Costa Rica en el año 1974 (números relativos) .....	398
Tabla 6: Distribución de la población estudiantil según nivel educativo por sexo en Costa Rica en 1963 y 1973 (Valores relativos) .....	399
Tabla 7: Estado civil de la PEA en Costa Rica según el sexo y todas las edades confundidas, en porcentaje de la PEA total por sexo en el año 1963.....	399
Tabla 8: Estado civil de la PEA en Costa Rica según género y grupo de edad, en porcentaje de la PEA total en 1963.....	399
Tabla 9: PEA según edad y sexo, porcentaje de la PEA total en 1963.....	401
Tabla 10: Estado civil de la PEA en Costa Rica según sexo y todas las edades confundidas, en porcentaje de la PEA total en 1973.....	401
Tabla 11: Total de trabajadores en las empresas industriales del área metropolitana según tipo de trabajador y sexo por actividades específicas (agosto de 1970).....	403
Tabla 12: Distribución de maestros y maestra y enfermeros y enfermeras según sexo y salario mensual (1963).....	403

Tabla 13: Proporción de hombres y mujeres en varias empresas del sector textil entre 1973 y 1981.....	403
Tabla 14: Distribución de los empleos entre mujeres y hombres en varias empresas del sector textil entre 1970 y 1981.....	404
Tabla 15: Salarios de hombres y mujeres en el departamento de aplanchado de la empresa textil "Yolanda de Costa Rica".....	405
Tabla 16: Salarios mínimos mensuales en colones de varios oficios industriales.....	406
Tabla 17: Composición de las Juntas Directivas del sindicato "Unión de trabajadores de la industria textil".....	408
Tabla 18: Evolución de la afiliación por empresa entre 1975 y 1979.....	408
Tabla 19: Relación entre la planilla y la cantidad de trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Vestido (año 1981).....	409
Tabla 20: Composición, dividida por sexo de las juntas directivas del Sindicato de Trabajadores de la industria del Vestido, Textiles y Similares entre 1964 y 1979.....	410
Tabla 21: Evolución de la cantidad de afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares, dividido por sexo, entre 1957 y 1982.....	411

## Lista de ilustraciones

1. Fotografía de un grupo de mujeres recibiendo un curso de costura en 1977.....178
2. Dos fotografías de talleres de costura industrial en Hatillo 5 y en Villa Esperanza de Pavas tomadas con motivo de la visita de la directora del departamento de mujer y familia del Ministerio de Cultura en 1979..... 179
3. Fotografía con la imagen de un grupo de trabajadoras del taller de costura industrial de Hatillo recibiendo sus certificados en 1979..... 180
4. Fotografía de la página 5 del periódico “Libertad” del 8 de marzo de 1975.....246
5. Fotografía del periódico Libertad, 1ero de setiembre de 1973.....247
6. Fotografía de un anuncio publicado el 23 de agosto de 1975 en el periódico “Libertad” por la Confederación General de Trabajadores y la Alianza de Mujeres Costarricenses..... 302
7. Fotografía de la huelga en la fábrica “Lovable” publicada en el periódico “Libertad” el 28 de julio de 1975..... 305
8. Fotografía del dirigente sindical Mariano Calvo conversando con dos trabajadoras de la fábrica “Leonisa” publicada en el periódico “Libertad” el 10 de mayo de 1975..... 306
9. Fotografía de obreras de “Leonisa” durante una reunión sindical publicada en el periódico “Libertad” el 31 de mayo de 1975..... 306
10. Fotografía del dirigente sindical Mariano Calvo con obreras en huelga publicada en el periódico “Libertad” el 7 de junio de 1975..... 307
11. Fotografía de un grupo de obreras frente al local de la CGT publicada en el periódico “Libertad” el 28 de junio de 1975.....307
12. Fotografía de las tres delegadas sindicales de la fábrica “Leonisa” publicada en el periódico “Libertad” el 26 de julio de 1975..... 308
13. Fotografía de la Junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares publicada en la edición del 23 de febrero de 1974 del periódico “Libertad” ..... 313
14. Fotografía de las delegadas sindicales de la fábrica “Leonisa” publicada por “Libertad” el 26 de julio de 1975.....352



Autorización para digitalización y comunicación pública de Trabajos Finales de Graduación del Sistema de Estudios de Posgrado en el Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica.

Yo, Florence MERIENNE, con cédula de identidad 125000022417 en mi condición de autor del TFG titulado Las relaciones de género en el mundo obrero industrial costarricense entre 1960 y 1980 = El caso del sector textil en el área metropolitana de San José.

Autorizo a la Universidad de Costa Rica para digitalizar y hacer divulgación pública de forma gratuita de dicho TFG a través del Repositorio Institucional u otro medio electrónico, para ser puesto a disposición del público según lo que establezca el Sistema de Estudios de Posgrado. SI [X] NO \* [ ]

\*En caso de la negativa favor indicar el tiempo de restricción: \_\_\_\_\_ año (s).

Este Trabajo Final de Graduación será publicado en formato PDF, o en el formato que en el momento se establezca, de tal forma que el acceso al mismo sea libre, con el fin de permitir la consulta e impresión, pero no su modificación.

Manifiesto que mi Trabajo Final de Graduación fue debidamente subido al sistema digital Kerwá y su contenido corresponde al documento original que sirvió para la obtención de mi título, y que su información no infringe ni violenta ningún derecho a terceros. El TFG además cuenta con el visto bueno de mi Director (a) de Tesis o Tutor (a) y cumplió con lo establecido en la revisión del Formato por parte del Sistema de Estudios de Posgrado.

INFORMACIÓN DEL ESTUDIANTE:

Nombre Completo: Florence MERIENNE

Número de Carné: A 28033 Número de cédula: 125000022417

Correo Electrónico: florence.merienne@yahoo.fr

Fecha: 27/01/2020 Número de teléfono: 88316210

Nombre del Director (a) de Tesis o Tutor (a): Adriana SÁNCHEZ LOVELL

[Handwritten signature]

FIRMA ESTUDIANTE

Nota: El presente documento constituye una declaración jurada, cuyos alcances aseguran a la Universidad, que su contenido sea tomado como cierto. Su importancia radica en que permite abreviar procedimientos administrativos, y al mismo tiempo genera una responsabilidad legal para que quien declare contrario a la verdad de lo que manifiesta, puede como consecuencia, enfrentar un proceso penal por delito de perjurio, tipificado en el artículo 318 de nuestro Código Penal. Lo anterior implica que el estudiante se vea forzado a realizar su mayor esfuerzo para que no sólo incluya información veraz en la Licencia de Publicación, sino que también realice diligentemente la gestión de subir el documento correcto en la plataforma digital Kerwá.

## INTRODUCCIÓN

Este estudio procura explorar la manera en la que las nociones de género femenino y masculino dan forma a la división sexual del trabajo, a las relaciones jerárquicas dentro de la empresa y a experiencias de clase diferenciadas entre hombres y mujeres en Costa Rica, en parte de la segunda mitad del S. XX. Para tal propósito, se estudiará el caso de la industria textil del Área Metropolitana de San José que concentra la mayor parte de esa actividad en el país, con el fin observar si hubo cambios en el mercado laboral en términos salariales y de estrategias de reclutamiento con respecto al empleo de las mujeres. La investigación abarca un periodo que va desde 1960 a 1980.

Esta investigación se inscribe en un contexto de crecimiento significativo de la industria<sup>1</sup> provocado en parte por la integración progresiva de los países del istmo al Mercado Común Centroamericano (MCCA), el cual estimuló la industrialización a través de instrumentos de política que promovieron un Modelo de Sustitución de Importaciones”. En este contexto interviene una ruptura a partir de la década de 1980<sup>2</sup> cuando la economía de la región entra en una nueva dinámica, pues se impone la industria maquiladora, de capital extranjero.

Este trabajo explora y describe el trabajo de las mujeres en el sector industrial costarricense y las relaciones de poder vigentes dentro de la industria textil en torno al género. Al visibilizar el trabajo fuera del hogar de esas mujeres, se pretende rescatar la experiencia de personas también dedicadas en muchos casos a educar a sus hijos, y a

---

<sup>1</sup> Carlos Araya Pochet, *Historia económica de Costa Rica. 1950-1970* (San José: Editorial Fernández Arce, 1975).

<sup>2</sup> Luis Fernando Chacón, Jorge Rovira Mas, Anabelle Ulate Quirós y Carlos Araya Pochet, *La industria: su evolución histórica y su aporte a la sociedad costarricense* (San José: Cámara de Industrias de Costa Rica, 1993).

defender sus derechos como trabajadoras, en conjunto con sus compañeros de trabajo. Se trata de indagar si esas experiencias, marcadas por relaciones asimétricas, constituyen una fuente de empoderamiento para esas mujeres.

Se entiende por mundo obrero industrial al modo de producción capitalista tal y como se da en el contexto del desarrollo de la industria de sustitución de importaciones y a las empresas capitalistas industriales del sector textilero, cuyo objetivo básico era producir bienes de consumo “ligeros” destinados al consumo interno. El espacio de estudio son las empresas de capital nacional, tal y como se desarrolla entre 1960 y 1980, antes de la llegada de empresas de capital transnacional tipo “maquiladoras”. La delimitación del estudio se basa en que, en la década siguiente, con la llegada de empresas de capital extranjero, los actores que intervienen en las relaciones laborales cambian. Para abordar el tema se estudiará el sector industrial textilera.

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

La estrategia de sustitución de importaciones y la creación del Mercado Común Centroamericano durante los años 1960-1970, permitieron una diversificación de la economía costarricense. Con ello, la ampliación de la oferta laboral modificó las formas de inserción al mercado laboral. En ese contexto de desarrollo industrial, muchos empresarios enfrentaron problemas para reclutar la mano de obra requerida. Recurrieron entonces a ampliar la participación de la mano de obra femenina. Sin embargo, no renunciaron a la división sexual del trabajo respecto a las labores abiertas para uno y otro sexo y a las desigualdades salariales. Capitalismo y patriarcado se influyen mutuamente para construir a las mujeres como una población singular, diferente y subordinada.

Después de analizar las condiciones en las cuales las mujeres se incorporan al mercado laboral formal en Costa Rica, este trabajo plantea los problemas relacionados con los mecanismos de división sexual del trabajo: ¿Cuáles mecanismos de segregación ocupacional por sexo operan aquí? ¿Cómo se justifica esa segregación? ¿Cómo son incorporadas las diferencias de género en la definición del trabajo y de los oficios? El hecho de que los patronos recurran a la división sexual del trabajo para organizar el proceso de producción, remite a una pregunta más profunda, que tiene que ver con el significado de las diferencias de género en la sociedad. Finalmente, el estudio de la división sexual del trabajo dentro de las empresas textiles nos permite analizar la(s) experiencia(s) de clase de esas mujeres obreras y cómo la pertenencia de clase interactúa con la pertenencia de género. Esas experiencias de clase y de género pasan por las formas del empleo (tiempo completo o parcial, tipos de contrato, formas de despido etc.), por los modos de resistencia o de lucha, por reivindicaciones específicas. También, tendremos

que analizar cómo operan las estructuras familiares en la formación de una consciencia de clase y de género. Por lo tanto, se plantean preguntas relativas a la capacidad de empoderamiento del trabajo asalariado y de la participación en las luchas colectivas: ¿Implica el trabajo asalariado nuevas formas de relacionarse y libertad económica para las mujeres? ¿Ofrece la participación a las luchas colectivas dentro o fuera de las organizaciones obreras una oportunidad de empoderamiento para esas mujeres?

## JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Porque las tensiones en la historia no se dan solamente entre las clases sociales sino también entre los géneros, se trata aquí de reconstruir cómo las atribuciones por sexo pueden influir en la experiencia laboral de obreros y obreras de la industria textil. Concretamente, se analizará la división sexual del trabajo en la industria textil con todo lo que ello implica en términos de las desigualdades salariales, de la posición en la jerarquía y de la movilidad social. En efecto, se trata de explicar cómo se comportan las desigualdades en términos de salarios y de movilidad social en un contexto de segregación ocupacional según el sexo en el mercado laboral formal.

En esta investigación se relacionan la historia de las mujeres y la historia de las relaciones de género. La historia de las mujeres porque se trata de rescatar una experiencia histórica que ha sido ocultada, para así devolverles a las trabajadoras de la industria textil costarricense, protagonismo como actrices históricas. Al ubicarse en el punto de encuentro con la historia social, contribuye a ofrecer una visión pluralista de la experiencia histórica femenina y a romper con un enfoque esencialista de lo que significa ser mujer. Sin embargo, se recurrirá también al concepto de género para “señalar el carácter eminentemente social de las distinciones basadas en el sexo”. El término permite escapar del determinismo biológico contenido en la palabra “sexo” y recordar que lo femenino y lo masculino son en gran parte normas, productos de una construcción social. Las categorías mujeres y hombres dejan entonces de ser absolutas o esenciales para definirse la una en relación con la otra.

Más allá de la historia de las mujeres, el concepto de género implica el análisis de las relaciones entre los sexos y apunta que éstas son determinantes de la organización

social y que las identidades masculinas y femeninas se definen y se construyen históricamente ante todo en el ámbito social y cultural<sup>3</sup>. Por otra parte, el uso del concepto de género abre la posibilidad de incursionar en la historia social y por lo tanto de romper la línea divisoria entre espacio privado y público, entre el Estado y la familia, entre la esfera doméstica y la esfera laboral, para procurar entender cómo las relaciones de género vigentes en esos espacios interactúan entre sí.

Aquí se articula con el concepto de clase social, grupo definido por su participación en el sistema productivo, el nivel socio económico, de instrucción, el poder y el prestigio del que goza y estructurado por una mentalidad, una comunidad de ideas, de símbolos y de valores, lo que implica una conciencia de clase. Si el concepto de género es dinámico y varía con el tiempo y la cultura, también sufre variaciones según la clase social, lo que deberemos tomar en cuenta. Por eso, partimos del supuesto que las mujeres obreras no viven su pertenencia de clase de la misma manera que los hombres y que no viven su condición de mujeres de igual forma que mujeres de otros sectores sociales.

Aunque ese tema de investigación no sea nuevo dentro de la historiografía costarricense, tampoco ha sido totalmente explorado. Los trabajos de referencia son las dos tesis de Virginia Mora Carvajal, pero remiten a contextos anteriores<sup>4</sup>. Para periodos más recientes y relativos a Centroamérica y México, disponemos sobre todo de estudios sociológicos y económicos sobre las maquiladoras<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Joan Wallach Scott, *Género e historia*, (México, UACM, Fondo de Cultura Económica, 2008).

<sup>4</sup> Mora Carvajal, Virginia, *Mujer e historia: la obrera urbana en Costa Rica (1892-1930)*, San José, Tesis de Licenciatura en Historia, Universidad de Costa Rica, 1992.

\_\_\_\_\_, *Rompiendo mitos y forjando historia. Mujeres urbanas y relaciones de género en el San José de los años veinte*, San José, Tesis de Maestría en Historia, Universidad de Costa Rica, 1998.

<sup>5</sup> En el caso de Costa Rica, se pueden citar los trabajos de investigación de Claribel Sánchez Arias y Carlos Sandoval García relativos a la situación de los trabajadores y de las trabajadoras en la maquila industrial. Sánchez Arias muestra como el reciente proceso de transnacionalización de la economía costarricense contribuyó a impulsar un nuevo modelo de relaciones laborales y favoreció la precarización del trabajo y

Con respecto a las fuentes, en las dos tesis mencionadas se recurre esencialmente a fuentes periodísticas por lo que nos acercamos más a los discursos sobre las mujeres obreras que a las prácticas sociales, el segundo aspecto del presente trabajo. Se propone por lo tanto trabajar a partir de los censos de población e industriales, pero también de fuentes judiciales (resolución de conflictos laborales), empresariales, sindicales y de fuentes orales. Principalmente se trata de fuentes construidas a través de las entrevistas a mujeres, pues en las investigaciones por persecución sindical realizadas por los inspectores del Ministerio de Trabajo se encuentran principalmente entrevistas a trabajadoras demandantes o testigos, pero en muy pocas ocasiones a patronos o directivos.

Desde el punto de vista teórico, repensar la historia económica desde un enfoque de género implica preguntarse cómo las representaciones sobre hombres y mujeres intervienen sobre las relaciones de poder dentro del espacio laboral.

---

del trabajo femenino en especial. En cuanto a Sandoval García, realiza un estudio similar pero con un enfoque comparativo, sobre el trabajo de los hombres en la construcción y el de las mujeres en la maquila. Claribel Sánchez Arias, *Procesos de precarización de las relaciones socio-laborales del régimen de zona franca: Un estudio de caso de las mujeres trabajadoras de maquila industrial en Heredia y Puntarenas 2009-2010* (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Sociología, 2013). y Carlos Sandoval García, *Sueños y sudores en la vida cotidiana. Trabajadores y trabajadoras de la maquila y la construcción en Costa Rica* (San José: EUCR, 1997).

## JUSTIFICACIÓN DEL MARCO TEMPORAL Y ESPACIAL

### 1- Justificación del marco temporal

Los años de 1960 marcan para la industria centroamericana un despegue y un crecimiento significativo<sup>6</sup>. Hasta esa fecha, la dimensión reducida del mercado (9 millones de habitantes en 1954 en Centroamérica con un ingreso promedio *per cápita* de 175 dólares), así como la falta de disponibilidad en materias primas habían frenado el desarrollo industrial de la región. A eso hay que agregar la oferta insuficiente de energía eléctrica, salvo en Costa Rica donde la producción en 1960 era de 355 kW/habitante/hora. Por esas razones, el desarrollo industrial centroamericano fue tardío. Los años 1960 experimentan sin embargo una expansión rápida de la producción manufacturera con una tasa de crecimiento del producto industrial anual de 8,5% entre 1960 y 1970.

En ese periodo, el desarrollo industrial está impulsado por un enfoque que privilegió la «sustitución de importaciones» para reducir la dependencia de la región con respecto a las importaciones y crear fuentes de trabajo a una creciente mano de obra que no encontraba empleo en la agricultura y se encontraba expulsada hacia las áreas urbanas. Ese despegue se explica también, en el caso particular de Costa Rica, por el crecimiento del mercado interno generado por el aumento desde los años 1950 del gasto público y de los salarios y por una distribución más equitativa de la riqueza nacional. Paralelamente, la integración progresiva de los países centroamericanos al Mercado Común Centroamericano entre 1960 y 1963 (Costa Rica lo integra en 1962) acompañada de una

---

<sup>6</sup>Carlos Araya Pochet, *Historia económica de Costa Rica, 1950-1970* (San José: Editorial Fernández Arce, 1975).

voluntad política que se tradujo en leyes proteccionistas y exoneraciones fiscales, contribuyeron a proteger y a estimular la industrialización de la región.

La industria de sustitución de importaciones produce esencialmente, bienes de consumo no duraderos tales como alimentos, calzados, ropa, jabones, etc., destinados al mercado interno o centroamericano (la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL- habló de un “desarrollo hacia adentro”). Por requerir de la importación de materias primas y bienes de capital (maquinaria, equipos) se trata de una industria de valor agregado relativamente reducido. Sin embargo, permitió el crecimiento del PIB centroamericano del 5% anual, encontrándose el mayor crecimiento en Costa Rica con 6,5%<sup>7</sup>. Para cuando el estado costarricense impulsa la actividad industrial para reducir la dependencia del país hacia las importaciones de bienes de consumo, la industria nacional ya tiene una corta historia. En 1940, la Ley de Nuevas Industrias había constituido un primer intento de apoyar la industrialización del país con beneficios fiscales a nuevos proyectos industriales. Sin embargo, esa ley tuvo efectos muy limitados, pues la exportación de café era muy rentable<sup>8</sup>.

El desarrollo de la industria textil costarricense se inscribe en el contexto del implemento del Modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) a partir de finales de la década de 1950. Ese modelo de desarrollo del sector industrial tenía como propósito alcanzar una mayor independencia económica del país y para funcionar, requería disposiciones de protección, un mercado ampliado e instrumentos estatales

---

<sup>7</sup>Fernando Herrero y Leonardo Garnier, *El desarrollo de la industria en Costa Rica* (San José: EUNA, 1982).

<sup>8</sup>Michael Mortimore y Ronney Zamora, *La competitividad internacional de la industria de prendas de vestir de Costa Rica* (Red de empresas transnacionales e inversión extranjera, Serie Desarrollo productivo, CEPAL, 1998).

destinados a preparar el país para esa nueva etapa en su proceso de desarrollo. Las primeras consisten en proteger la industria nacional contra la competencia internacional mediante barreras arancelarias y políticas de apoyo a la industria nacional. Eso fue el sentido de la Ley de Protección y Desarrollo industrial de 1959.

Como medida complementaria, el país adhirió al Mercado Común Centroamericano (MERCOSUR) en 1963 con el fin de ampliar el mercado de esos productos manufacturados<sup>9</sup>. La existencia de ese mercado interno ampliado, así como el arancel proteccionista contribuyeron al desarrollo de la industria textil en Costa Rica. Por otra parte, el uso intensivo que hace la producción de prendas de vestir de la mano de obra (se considera en un 25 a 30% del costo total), alejó progresivamente los países industrializados de esa actividad, lo que contribuyó a definir las opciones de los países centroamericanos<sup>10</sup>.

Para estimular el sector industrial, el Estado incrementó sus intervenciones en la economía. Ese fue el sentido del incremento de la regulación de los precios, de la subvención al crédito, de la fijación de los salarios, del crecimiento del empleo público, del desarrollo del sistema educativo y sanitario y finalmente del programa de infraestructuras. También el Estado se convirtió en empresario con la creación de la Corporación Costarricense de Desarrollo) CODESA en 1972, pues implicaba la producción de bienes y servicios<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Antonio Luis Hidalgo Capitán, “La forzada apertura comercial y el modelo neoliberal de desarrollo en Costa Rica” *Revista de Ciencias Sociales*, 79) (2000): 61-74.

<sup>10</sup> Michael Mortimore y Ronney Zamora, *La competitividad internacional de la industria de prendas de vestir de Costa Rica* (Red de empresas transnacionales e inversión extranjera, Serie Desarrollo productivo, CEPAL, 1998).

<sup>11</sup> Antonio Luis Hidalgo Capitán, “La forzada apertura comercial y el modelo neoliberal de desarrollo en Costa Rica,” *Revista de Ciencias Sociales*, (78-79) (2000): 61-74.

La política de sustitución de importaciones logró estimular significativamente la industria textil hasta que entre 1970 y 1984, las exportaciones de textiles y prendas de vestir alcanzaron y se mantuvieron estables en un 10% del total de exportaciones industriales del país de las cuales un 90% se destinaban al mercado centroamericano. Sin embargo, la CEPAL considera que la implementación de esa política de desarrollo “hacia adentro” contenía ciertas rigideces estructurales a pesar del dinamismo que logró impulsar al sector industrial. En efecto, por la relativa pequeñez del mercado, la política de apoyo al sector industrial generó costos muy elevados en relación con los beneficios obtenidos. Por esa razón, la política de apoyo a la industria no logró llevar el país más allá de su objetivo inicial de corto plazo de protección a la industria, sin diversificar la actividad industrial del país. Esa limitación no impidió al gobierno promulgar en 1973 la Ley de Fomento de las Exportaciones destinada a incentivar las exportaciones fuera del mercado centroamericano. Sin embargo, no logró alcanzar plenamente sus objetivos<sup>12</sup>.

Además de las intervenciones del Estado destinadas a promover el desarrollo económico con obras de infraestructura, nacionalización bancaria e inversiones en salud y educación, el éxito relativo del desarrollo industrial costarricense de las décadas de 1960 y 1970 se debe también a algunos cambios demográficos significativos que contribuyeron a ampliar el mercado nacional y a modificar sus características. El primero de esos cambios está relacionado con la distribución espacial de la población. En efecto, debido a una creciente migración de las zonas rurales hacia las áreas urbanas, la población costarricense estuvo sometida a un proceso de urbanización que se acelera durante la

---

<sup>12</sup>Michael Mortimore y Ronney Zamora, La competitividad internacional de la industria de prendas de vestir de Costa Rica (Red de empresas transnacionales e inversión extranjera, Serie Desarrollo productivo, CEPAL, 1998).

década de 1970 cuando la población urbana alcanzó el 40% de la población total. Ese proceso de urbanización precipita la concentración de la población en las principales ciudades del Gran Área Metropolitana, pues las áreas urbanas que más captan esa población desplazada del campo, son las más pobladas<sup>13</sup>.

A partir de finales de la década de 1970, este modelo empezó a mostrar signos de agotamiento, tanto por motivos externos como internos. Entre los factores que explican ese agotamiento se encuentran la pequeñez del mercado nacional y el estancamiento del mercado centroamericano, la inestabilidad de los precios de las exportaciones tradicionales y la fuerte dependencia de la industria local con respecto a los insumos importados. La interrupción de ese ciclo de crecimiento a partir de los años 1980 llevó a los países centroamericanos a abandonar la política de sustitución de importaciones.

Hasta 1977, los términos netos de intercambio mejoraron para todos los países de Centroamérica, pero a partir de esa fecha, empiezan a deteriorarse como resultado de la recesión económica mundial que produce un aumento en el precio de los recursos energéticos y de la falta de inversión en tecnologías de la industria centroamericana que impide una progresión de la productividad. En ese contexto, el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y la Agencia Internacional para el Desarrollo (AID) establecen y acuerdan con los gobiernos, Programas de Ajuste Estructural extensivos a toda la región, los cuales buscan contraer la demanda interna para ajustar los desequilibrios financieros. Ese objetivo se alcanza mediante devaluaciones monetarias, políticas de crédito restrictivas y reducción del gasto público, esencialmente. La presión

---

<sup>13</sup> Héctor Pérez Brignoli, *La población de Costa Rica, 1750-2000. Una historia experimental* (San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica, 2010).

sobre el gasto público fue particularmente fuerte en Costa Rica donde pasó de 35,1% del PIB en 1980 a 28% en 1989<sup>14</sup>.

Por otro lado, y siempre para corregir los desequilibrios de la balanza de pagos, se planteó la necesidad de una apertura exportadora y de una libertad ilimitada a la inversión extranjera. De esa manera, el proyecto inicial del Mercado Común Centroamericano se veía alterado y los instrumentos integracionistas que promueven la producción dirigida al mercado centroamericano (políticas proteccionistas a favor de la industria centroamericana) fueron desmantelados.

A eso hay que agregar la Iniciativa para la Cuenca del Caribe, expuesta por el presidente estadounidense Ronald Reagan ante la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1982 y acompañada en 1984 de la Ley para la Recuperación Económica de la Cuenca del Caribe, la cual impulsó la liberalización del comercio y previó medidas para favorecer las condiciones de la inversión estadounidense en Centroamérica. En consecuencia, se separaron de los ministerios de industria ciertas funciones de estímulo y se crean instituciones privadas de promoción de las exportaciones no tradicionales, así como, de las inversiones extranjeras (en Costa Rica es el CINDE: Coalición Costarricense de Iniciativas para el Desarrollo), las cuales, desde entonces, son las encargadas de tomar decisiones sobre la política de promoción de exportaciones. Al mismo tiempo, se votaron

---

<sup>14</sup> Michael Mortimore y Ronney Zamora, La competitividad internacional de la industria de prendas de vestir de Costa Rica (Red de empresas transnacionales e inversión extranjera, Serie Desarrollo productivo, CEPAL, 1998).

leyes de fomento a las exportaciones no tradicionales que eximen esas actividades de toda carga tributaria, con un costo fiscal importante para los países centroamericanos<sup>15</sup>.

Por todas esas razones, podemos decir que Centroamérica entra en una fase de reconversión industrial donde un grupo de empresas sólidas y modernas con capacidad exportadora y en su mayoría de capital extranjero se diferencian cada vez más de las pequeñas y medianas empresas nacionales con escasa capacidad de competir en los mercados internacionales.

Para el tema que nos interesa, ese cambio de contexto supone transformaciones en las condiciones de trabajo ya que en el sector textil empieza a generalizarse la producción dentro de empresas maquiladoras con capital extranjero.

## **2- Justificación del marco espacial**

Gertrud Peters ha estudiado la demanda en el mercado laboral costarricense entre 1880 y 1980 con una perspectiva regional, por lo que es posible ubicar geográficamente las actividades industriales estudiadas<sup>16</sup>. Como se desprende de esa investigación, las dos décadas posteriores a 1950 son de fuerte crecimiento demográfico. Mientras en 1950 la población de Costa Rica ascendía a 860.000 habitantes, veinte años después, había llegado a 1.871.780 habitantes. La mayor concentración de población se encontraba en el Valle Central y más específicamente en la provincia de San José donde vivía entonces una

---

<sup>15</sup> Michael Mortimore y Ronney Zamora, *La competitividad internacional de la industria de prendas de vestir de Costa Rica* (Red de empresas transnacionales e inversión extranjera, Serie Desarrollo productivo, CEPAL, 1998).

<sup>16</sup> Jorge León Sáenz y Gertrud Peters Solórzano, *Historia económica de Costa Rica en el Siglo XX-Tomo IV: El Comercio y los mercados en Costa Rica*, (San José: I.I.C.E., C.I.H.A.C. y Editorial U.C.R., 2019).

tercera parte de los habitantes de todo el país. Esa situación era producto no solamente del crecimiento demográfico natural sino de migraciones internas hacia las zonas urbanas del Valle Central al disminuir el sector primario su demanda laboral. Esas migraciones se acompañaban de flujos migratorios desde las ciudades pequeñas hacia las más grandes y especialmente hacia San José por encontrarse en esa ciudad las mayores oportunidades de estudio y de empleo. En ese contexto, no es de extrañar que la industria naciente, la construcción, el comercio y las actividades productoras de servicios, que incrementan entonces su participación en el empleo total y absorben la fuerza de trabajo que venía del campo, se concentraron en el Valle Central, más que todo en San José, pues la política industrial, el mercado, la adquisición de materias primas y las condiciones de transporte nacional e internacional las incentivaba a concentrarse alrededor de los grandes centros urbanos del Valle Central. En el sector industrial, las únicas excepciones fueron la fábrica cartonera de Envaco en Limón, la de fertilizantes FERTICA en Puntarenas y la refinadora de petróleo RECOPE en Limón. Por esas razones, las empresas objeto del estudio se localizan dentro del área metropolitana de San José donde se encuentra la mayor parte de las actividades industriales del país. En efecto, mientras el 80% de los establecimientos industriales se concentran en las zonas urbanas del Valle Central, dentro de ese espacio, la mitad de las empresas se ubica en el área urbana de San José.

## OBJETIVOS

### Objetivo general

Analizar las relaciones de género en el mundo obrero industrial costarricense entre 1960 y 1980, mediante el estudio de los mecanismos de segregación ocupacional por sexo y de la división sexual del trabajo en la industria textil del Área Metropolitana de San José, para comprender cambios vinculados a determinadas acciones políticas (afirmativas y discriminatorias) como a coyunturas económicas y sociales.

### Objetivos específicos

- 1- Analizar las formas de inserción al mercado laboral formal de las mujeres y de los hombres trabajadores asalariados entre 1927 y 1980, para comparar los tipos de relaciones que se establecen entre el mercado laboral, el sexo y el contexto de diversificación de la economía costarricense.
- 2- Identificar los factores de discriminación laboral por sexo, en la industria textil costarricense en las décadas de 1960 y 1970, para entender cómo operan en el mundo laboral, los dispositivos de trato desigual, de negación y asignación de derechos y de división de roles de género.
- 3- Analizar la experiencia de clase y género de mujeres obreras de la industria textil en Costa Rica entre 1960 y 1980, a partir del examen de su experiencia laboral y de su participación en acciones de resistencia a la explotación obrera y a la luz del cambio social producido por la consolidación de las Garantías Sociales, para comprobar si constituye ese involucramiento una fuente de empoderamiento para ellas.

## **ESTADO DE LA CUESTIÓN**

Las condiciones de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral formal durante las décadas de 1960 y 1970, cobran sentido si se toma en cuenta tres aspectos del contexto histórico de esos años. El primero de esos aspectos está relacionado con el desarrollo socio-económico del país caracterizado entonces por el desarrollo del modelo industrial por sustitución de importaciones y por la adaptación de la educación formal al modelo desarrollista. El segundo aspecto está marcado por la formación del movimiento obrero cuyo auge se encuentra en la década de 1970. Mientras la década anterior está caracterizada por una tímida organización obrera, esta se articula durante los años setenta del siglo XX para alcanzar logros nada despreciables. Finalmente, la historiografía destaca un tercer aspecto de ese contexto que es el papel creciente de las mujeres en el mercado laboral formal durante esos años sin omitir el contexto ambiguo en el cual se realiza esa incorporación.

### **1- Desarrollo socio-económico de Costa Rica y Estado desarrollista entre 1960 y 1980**

#### **a- Un periodo de expansión del sector industrial impulsado por un Estado desarrollista.**

Para entender las décadas de 1960 y 1970, tenemos que remontarnos a la década de 1940, la cual se caracteriza por el inicio del Estado desarrollista y políticas de incentivo de un sector industrial incipiente. En este contexto, pondremos particular atención al

proceso de industrialización del país y al papel desempeñado por el Estado. Aunque la investigación se inscribe en un contexto de industrialización acelerada, es importante señalar que la agro-exportación siguió jugando, durante todo el periodo, un papel importante en la economía del país. Un balance de la bibliografía producida sobre el desarrollo socio-económico y el Estado desarrollista en Costa-Rica, nos permite destacar que el interés de la historiografía costarricense por la historia social y cultural en los últimos años ha tendido a relegar en un segundo plano las investigaciones de carácter económico. Por lo tanto, la reflexión sobre el desarrollo socio-económico de Costa-Rica durante la segunda mitad del siglo XX fue objeto de una producción bastante parsimoniosa. Se vislumbra, dentro de esa producción, dos tendencias: una le pone más énfasis en causas externas como la llegada de capital extranjero para explicar el desarrollo industrial del país y la encarnan Carlos Araya Pochet así como Fernando Herrero y Leonardo Garnier, en sus investigaciones de los años de 1970 y 1980. En cambio, las investigaciones de Rovira Mas y Salazar Mora destacan el papel del Estado como ente capaz de asentar las condiciones de una modernización económica y social del país a la vez que arraigan esos cambios en los años 1940.

Jorge Mario Salazar Mora<sup>17</sup> resalta la importancia de la década de 1940 como periodo de transición hacia el Estado desarrollista y hacia la industrialización del país, pues los sectores dominantes buscan reformar el Estado en respuesta a las luchas sociales. Esto con el fin de mitigar los conflictos sociales, ofrecer oportunidades de profesionalización y proteger la mano de obra. Entre los logros, se puede identificar la creación de Universidad de Costa Rica (1940), de la Caja Costarricense de Seguro Social

---

<sup>17</sup> Jorge Mario Salazar Mora, *Crisis liberal y Estado reformista-Análisis político-electoral, 1914-1949*, (San José, Costa Rica, EUCR, Col. Historia de Costa Rica, 2002).

(CCSS, 1941), las Garantías Sociales y el Código de Trabajo (1943). Jorge Mario Salazar resalta el papel desempeñado por las distintas fuerzas sociales durante ese proceso de reforma del Estado, entre las cuales se encuentran las organizaciones obreras, los dirigentes comunistas, el presidente Calderón Guardia y la Iglesia Católica. A partir de 1949, la nueva constitución va a sistematizar la intervención del Estado en la vida económica y social. Jorge Rovira Mas<sup>18</sup> plantea que el proyecto de Constitución sometido a la Asamblea Nacional Constituyente en abril de 1949, fue rechazado por plantear un Estado demasiado intervencionista en el proceso económico. Sin embargo, el proyecto finalmente aprobado lograba modernizar el Estado costarricense en aras de su desarrollo capitalista. En efecto, la Constitución contiene normas de la política económica del Estado y rompe con las tendencias liberales de la Constitución de 1871. El Estado se presenta claramente como ente intervencionista en los asuntos económicos, particularmente para favorecer el bienestar de la población y estimular la producción. El conjunto de esas políticas de redistribución del ingreso nacional, no solamente fomenta el desarrollo de un mercado interno, sino que trasciende la esfera social al favorecer la movilidad social ascendente y consolidar los sectores medios de la sociedad. Manuel Solís y Francisco Esquivel señalan que entre 1961 y 1977 la proporción de hogares pobres pasa de 50% a 25% del total de hogares del país<sup>19</sup>. Los autores no señalan si la participación laboral de las mujeres durante ese periodo tuvo un impacto en esa disminución de la pobreza, pero los casos estudiados para esta investigación muestran algunos hogares que lograron salir de situaciones de escasez económica gracias al trabajo asalariado de una mujer de la

---

<sup>18</sup> Jorge Rovira Mas, *Estado y política económica en Costa Rica, 1948-1970*, (San José, Costa Rica: EUCR, 2000), pp. 61-62.

<sup>19</sup> Manuel Solís Avendaño y Francisco Esquivel Villegas, *Las perspectivas del reformismo en Costa Rica*, (San José: Departamento Ecuménico de Investigaciones y Editorial Universitaria Centroamericana, 1980).

familia. Otro efecto social señalado esta vez por la socióloga Ana Sojo<sup>20</sup> es el desarrollo y la afirmación de una tecnocracia estatal que se afianza como una “burguesía de Estado”, cuyos intereses están representados por el Partido Liberación Nacional. Al tener sus propios intereses ese grupo desarrolla mecanismos para lograr su auto-conservación la cual se convierte en una finalidad, alejando ese grupo de sus funciones iniciales.

Para los años 1950 a 1970, Carlos Araya Pochet<sup>21</sup>, se refiere a un fuerte crecimiento de la economía, pero rechaza la idea de desarrollo económico porque el aumento de la producción no se acompaña de un cambio estructural en la producción. Entre 1955 y 1965, el autor nota el crecimiento del sector industrial, de naturaleza dependiente y marginal. El sector agrario se orienta principalmente hacia la actividad agro-exportadora (café, banano, azúcar y carne), mientras la agricultura de consumo básico pierde importancia relativa. Araya Pochet atribuye ese proceso de industrialización ante todo a causas externas: el cambio en el estilo de desarrollo de los países latinoamericanos es una respuesta a la Depresión económica mundial de 1930 y al retiro de la inversión extranjera, lo que obliga América Latina a fortalecer sus mercados internos para aminorar la dependencia de la economía agro-exportadora. Se traduce con una política de sustitución de importaciones (desarrollo hacia adentro).

Esas ideas penetran el país con el movimiento reformista de Figueres (1948-1949). Con tal propósito, se lleva a cabo la nacionalización bancaria (1948) y se propicia una política crediticia por parte del Estado hacia el sector industrial. Lidiette Brenes muestra que a raíz de la primera, el crédito se convierte en un instrumento clave de la política

---

<sup>20</sup> Ana Sojo, *Estado empresario y lucha política en Costa Rica*, (San José: EDUCA, 1984).

<sup>21</sup> Carlos Araya Pochet, *Historia económica de Costa Rica. 1950-1970*, (San José: Editorial Fernández Arce, 1975).

económica de Costa Rica y, más específicamente, en una herramienta para diversificar la producción industrial<sup>22</sup>. El Estado propicia condiciones económicas para modernizar el aparato productivo al crear obras de infraestructura (Cf. El ICE, Instituto Costarricense de Electricidad es creado en 1949) y el Consejo Nacional de Producción (CNP) es convertido en entidad autónoma en 1956 para impulsar la industria. La necesidad de crear las condiciones de la producción capitalista, así como de mejorar la calidad de la fuerza de trabajo, convierte el Estado en empleador importante, pues se amplía significativamente el sector público.

Con el fin de fomentar la actividad industrial nacional se adopta además una política proteccionista desde los años 1950 (exenciones fiscales al sector industrial). En efecto, como lo subraya Jorge Rovira Mas<sup>23</sup>, el Partido Liberación Nacional y el Presidente Figueres Ferrer desempeñaron un papel importante en el proceso de industrialización del país. El primer mandato de Figueres Ferrer (1953-1958) estuvo marcado, no solamente por una política destinada a mejorar los términos del intercambio de la economía agro-exportadora, sino también por la voluntad de diversificar la economía nacional alentando el sector industrial con el objetivo de satisfacer la demanda interna, siempre privilegiando la industria nacional sobre las inversiones extranjeras. Con ese propósito se aprobó el nuevo arancel de aduanas en 1954 de corte proteccionista.

El cambio verdadero viene con la Ley de Protección y Desarrollo Industrial del 21 de agosto de 1959 y la integración de Costa Rica al Mercado Común Centroamericano (MERCOMUN) en 1963. Esa ley fijó como objetivo la diversificación industrial mediante

---

<sup>22</sup>Lidiette Brenes, *La nacionalización bancaria en Costa Rica. Un juicio histórico*, (San José: FLACSO, 1990).

<sup>23</sup>Jorge Rovira Mas, *Estado y política económica en Costa Rica, 1948-1970*, (San José, Costa Rica, EUCR, 2000).

la canalización del ahorro nacional, la atracción de la inversión extranjera, la disminución de aforos para importación de materias primas y su aumento para productos iguales o sustitutivos de la producción nacional. A eso se agregó una política crediticia y la creación de escuelas de capacitación industrial y técnicas (fundación del Instituto Nacional de Aprendizaje-INA). Jorge Rovira Mas señala que esa ley es en realidad el producto de la presión de los directivos de la Cámara de Industrias quienes pedían abrir el país al capital extranjero, mientras el proyecto inicial planteado por Liberación Nacional en el poder en ese momento buscaba promover la industria nacional. Como resultado, en 1950, el 12,7% del PIB está generado por el sector industrial mientras el sector agropecuario genera el 38,3%. El mismo año, la mano de obra empleada en el sector industrial representa sólo el 7,5% (10% en 1957) de la PEA contra 52% en el sector agropecuario. En cambio, entre 1950 y 1962 el sector industrial experimenta un ritmo de crecimiento más elevado (+136,5%) que el agropecuario (+67,9%)<sup>24</sup>. Se trata sin embargo todavía de una industrialización muy incipiente y poco diversificada.

Lo novedoso del trabajo de Jorge Rovira Mas radica en la interpretación que ofrece de ese periodo de desarrollo del Estado, pues lo define, no como un movimiento destinado al bienestar de la población o al desarrollo nacional, sino que responde a una lógica de recomposición de las élites en el poder después del conflicto de 1948 que desemboca hacia lo que se podría llamar una dominación consensuada. Más recientemente, Luis Paulino Vargas<sup>25</sup> matizó esa interpretación al recalcar que el consenso solamente se puede alcanzar al cabo de un proceso de negociación durante el cual las partes comisionadas están

---

<sup>24</sup>Fernando Herrero, Leonardo Garnier, *El desarrollo de la industria en Costa Rica*, (San José, Costa Rica: EUNA 1982).

<sup>25</sup> Luis Paulino Vargas Solís, “Modelo desarrollista y de industrialización sustitutiva (1950-1980)”, *Cuaderno de Historia de la Instituciones*, Vol. 8 (2007).

obligadas a ceder algo significativo. El autor recuerda por otra parte que las condiciones (reformas sociales, política de redistribución de la riqueza nacional, creación de instituciones para manejar los conflictos sociales) que propiciaron en Costa Rica el consenso y la estabilidad social favorecen también la movilidad social ascendente, lo que aumenta la adhesión al consenso por parte de los grupos dominados.

A partir de la década de 1960, se da una aceleración del proceso de industrialización caracterizada por la penetración del capital extranjero mediante la instalación de filiales de grandes conglomerados de países industrializados (Fernando Herrero y Leonardo Garnier hablan de "extraterritorialidad de la soberanía económica"). Con el triunfo del PLN en 1962, el nuevo presidente, Francisco J. Orlich incorporó el país al MERCOMUN. En efecto, el sector industrial gana terreno en la economía nacional, sobre todo después de 1963, cuando Costa Rica se inserta al Mercado Común Centroamericano.

La industria centroamericana de sustitución de importaciones produjo esencialmente bienes de consumo no duraderos. Dos ramas ejercen un papel decisivo durante el proceso de desarrollo industrial. Se trata de las industrias agroalimentaria y textil. Aunque el desarrollo de una "industria sustitutiva de importaciones" promovió un modelo de "desarrollo hacia adentro", no impidió un saldo comercial negativo ya que la industria requería de materias primas importadas y bienes de capital y que el país seguía importando bienes de consumo. Según Fernando Herrero y Leonardo Garnier, a diferencia de países desarrollados, la demanda superaba la oferta, por lo que no se buscó incrementar los salarios de los trabajadores, lo que explicaría la presión a la baja de los salarios obreros durante el periodo, pero también la débil asimilación de tecnología avanzada en la

industria, ya que la mano de obra era “barata”.<sup>26</sup> El mercado privilegiado eran los grupos de ingresos medio y altos de la sociedad y su expansión se buscó mediante la incorporación de los grupos medios. Por lo tanto, los estratos bajos, a los cuales pertenecían los obreros industriales fueron excluidos del mercado de bienes de consumo industriales.

El sector industrial costarricense se caracteriza también por la escasa participación del sector público en la producción (no supera el 6%) y por su concentración geográfica (80% de los establecimientos industriales dentro del Área Metropolitana de San José). Durante el periodo, aumentó el número de establecimientos con mayor capacidad productiva mientras disminuyó el número de establecimientos con un valor de producción bajo.

Carlos Araya Pochet analiza la relación que une el desarrollo industrial con las políticas de integración. Inicialmente, el proceso fue impulsado por la CEPAL con un fin de integración regional centroamericana. Sin embargo, a partir de finales de la década de 1960, los Estados Unidos se mostraron interesados en invertir en el sector industrial en Centroamérica y en neutralizar el efecto de la revolución cubana, alterando así el objetivo inicial de la CEPAL de favorecer ante todo la integración regional.

Si bien el Estado participó muy poco en la producción de bienes industriales, en cambio desempeñó un papel importante de fomento a la industria mediante la construcción de infraestructuras y la modernización del sistema bancario.

En cuanto a las infraestructuras, el proceso de industrialización favoreció la modernización del país, pues el Estado tuvo que responder a las necesidades de una mayor

---

<sup>26</sup>Fernando Herrero, Leonardo Garnier, Op. Cit, pp.104-105.

circulación económica. Por eso, los años sesenta se caracterizan por la construcción de carreteras para satisfacer la intensificación de los transportes. La terminación de la Carretera Interamericana destaca como un objetivo de integración económica, tanto centroamericano como del mercado interno. Otro proyecto mayor fue el Plan Vial que consistía en un programa de construcción, mejoramiento y mantenimiento del sistema de carreteras que permitió una mejor integración del mercado nacional y aceleró los movimientos migratorios del campo hacia la ciudad. En el mismo afán de fomentar la producción industrial, en 1949 se crea el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) que desarrolla desde entonces proyectos de producción hidroeléctrica.

El Estado costarricense tuvo que modernizar también el sistema de financiamiento económico de la industria. La nacionalización de los depósitos del público ya se había dado desde el 21 de junio de 1948. El sistema bancario nacional se ve fortalecido con la creación del Banco Central en 1950, y en 1953 con la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, la cual prevé la creación de cooperativas de ahorro y crédito. Y finalmente, en 1959 la Ley de Fomento Económico propicia una política crediticia hacia el sector industrial.

A partir de 1960, en el contexto del programa estadounidense Alianza Para el Progreso (ALPRO), el financiamiento se orienta más aún hacia la industrialización, obras de infraestructura de transporte, proyectos de energía eléctrica y telecomunicaciones. A eso hay que agregar la inversión extranjera directa (el 70% es estadounidense) a partir de 1950. Se caracteriza por el establecimiento de filiales de grandes conglomerados y se canaliza hacia el sector manufacturero.

A partir de 1960, el MERCOMUN dinamiza la inversión extranjera (\$92 millones en 1950 a \$173.3 millones en 1969) y se orienta aún más hacia el sector manufacturero

(38,1% de la inversión total en 1969). Se calcula que, en 1969, 21% del valor bruto de la producción industrial y 30% del total de los activos fijos provenían de empresas extranjeras.

Herrero y Garnier observan cómo la clase dominante se va renovando bajo el efecto del proceso de industrialización. La burguesía industrial se consolida y por lo tanto muestra su deseo de imponer su proyecto de desarrollo nacional. Como grupo, establece organizaciones de clase que le permiten acceder al poder y participar a la toma de decisiones. Por ejemplo, desde 1943 se funda la Cámara de Industrias de Costa Rica. Desde entonces, el grupo agro exportador que tuvo que compartir el poder con los industriales, lo que influyó en el papel desempeñado por el Estado en la economía nacional, el cual protege al sector industrial, como ya lo hemos visto.

Como obra de contextualización, también fue útil el trabajo colectivo de Luis Fernando Sibaja Chacón, Jorge Rovira Mas, Anabelle Ulate Quirós y Carlos Araya Pochet. En el Capítulo 4 titulado “La incipiente industria (primera mitad del siglo XX)” muestra cómo este constituye un periodo de transición de una producción artesanal hacia una producción manufacturera en la cual domina la producción de bienes de consumo no duraderos: alimentos, bebidas, productos químicos, tabaco, calzado, prendas de vestir, productos de madera.

Los capítulos 5, 6 y 7 relativos al periodo posterior a 1959, muestran el papel desempeñado por los empresarios y el Estado costarricense en el nuevo contexto de aceleración del proceso de industrialización y cómo eso incidió en los procesos de cambio de la sociedad. No volveremos sobre los efectos de la Ley de Protección Industrial de 1959 y de la integración de Costa Rica al Mercado Común Centroamericano, pues esos temas ya fueron desarrollados. Sin embargo, nos detendremos sobre las consecuencias

inherentes al proceso de industrialización en la sociedad. Se dio una urbanización creciente, así como cambios en la estructura social con la aparición de una numerosa clase media urbana y el aumento de un proletariado industrial. El periodo vio también la masificación de la atención educativa y la extensión de la cobertura de los servicios de salud, de seguridad social y de los programas de vivienda que garantizan la reproducción de una fuerza de trabajo calificada y con salud.

La investigación reciente de Jorge León en historia económica, plantea que a pesar del proceso de industrialización que el país ha iniciado desde la década de 1960, la economía rural sigue desempeñando un papel central. El autor muestra que las estrategias estatales de desarrollo no se dirigen exclusivamente al sector industrial, sino que la política económica destinada a ampliar la estructura económica del país, pasa también por el fomento del sector agrícola. Mientras se implementan estrategias para lograr la sustitución de importaciones de productos manufacturados, el Estado toma medidas para fomentar el sector agrícola y diversificar la producción agrícola mediante una política crediticia<sup>27</sup>.

Hacia mediados de los años 1970, se empieza a agotar ese modelo de desarrollo por el encarecimiento del petróleo, la elevación de las tasas de interés en los mercados financieros internacionales, la falta de dinamismo de las exportaciones costarricense y por el incremento del gasto público y del déficit fiscal. En consecuencia, a partir de 1980 el PIB empieza a decrecer mientras el desempleo crecía para alcanzar el 10% de la Población Económicamente Activa (PEA) en 1982. Francisco Esquivel señala además que la

---

<sup>27</sup> Jorge León, *Historia económica de Costa Rica en el siglo XX. La economía rural*, (San José: EUCR, 2012).

integración centroamericana tuvo como efecto una penetración importante de capital extranjero que resultó en un déficit de la balanza comercial del país<sup>28</sup>.

**b- Cómo las instituciones educativas costarricenses respondieron a las nuevas necesidades económicas**

El siglo XX se define por una ampliación y diversificación de la oferta educativa<sup>29</sup>. Paralelamente, el periodo se caracteriza por una mayor sensibilidad hacia la población femenina en materia de educación. Como lo señala María Flórez-Estrada Pimentel, ese interés por la educación de las mujeres encuentra sus raíces en el discurso liberal<sup>30</sup>.

Aunque la investigación de Iván Molina y Steven Palmer se ubica en un periodo anterior al que concierne la presente investigación, interesa por su enfoque de género pues permite observar cómo, a partir de la Ley General de Educación Común de 1886, la cual declara la educación primaria obligatoria para ambos sexos, la educación recibida por las mujeres se va equiparando poco a poco a la educación que se imparte a los hombres. Ese fenómeno se empieza a percibir a partir del primer decenio del siglo XX durante las administraciones de tres presidentes que impulsaron la política social del estado costarricense (Cleto González Víquez, Ricardo Jiménez Oreamuno y Alfredo González Flores) y se incrementa en los años posteriores. Según los autores, la mayor preocupación de las familias populares por la educación de sus hijas desde principios del siglo XX se

---

<sup>28</sup> Francisco Esquivel Villegas, *El desarrollo del capital en la industria de Costa Rica, 1950-1970* (Heredia: Editorial Universidad Nacional, 1985).

<sup>29</sup> Iván Molina Jiménez y Steven Palmer, *Educando a Costa Rica-Alfabetización popular, formación docente y género (1880-1950)*, (San José, Costa Rica, EUNED, 2003).

Jorge Mario Salazar Mora, (Editor), *Historia de la Educación Costarricense*, (San José, Costa Rica: EUNED/EUCR, 2003).

<sup>30</sup> María Florez-Estrada Pimentel, *De "ama de casa" a mulier economicus, sexo, género, subjetividad y economía en Costa Rica contemporánea*, (San José, Costa Rica, Ed. UCR, 2011).

debe a la ampliación y a la diversificación del mercado laboral para las mujeres (por ejemplo, en zonas urbanas, se les ofrece empleos en los sectores de la tipografía, telefonía, contabilidad, taquigrafía y telegrafía) y también a la creciente feminización de la profesión de maestra. Debemos sin embargo matizar el impacto de tal democratización de la educación femenina, ya que concierne esencialmente a mujeres urbanas y de clase media.

En una investigación más reciente, Iván Molina<sup>31</sup> muestra cómo, en un contexto de diversificación de la economía costarricense y de crecimiento demográfico durante los decenios posteriores a 1950 y hasta el año 1980, los gobernantes propiciaron una ampliación de la oferta educacional, lo que impulsó el ascenso social y consolidó las clases medias. Al analizar la asistencia y la cobertura en los diferentes niveles escolares, Molina observa que dicho periodo se caracteriza por una universalización de la enseñanza primaria y una significativa democratización de la enseñanza secundaria. La asistencia a esta última sufre sin embargo importantes desequilibrios según el origen social o geográfico de los jóvenes, siendo los jóvenes de sectores medios y urbanos los más beneficiados por la ampliación de la asistencia a la enseñanza secundaria. No obstante, el incremento de la cobertura educacional formal logró reducir la brecha de género y según Molina, contribuyó de manera determinante a la incursión creciente de las mujeres en círculos profesionales, políticos, empresariales, artísticos y académicos.

En el capítulo 8 dedicado al periodo 1950-1979, Iván Molina señala que dicha generalización de la educación formal pública generó escasez de personal educativo, por lo que el Estado costarricense tomó entonces iniciativas para diversificar la oferta de formación profesional docente durante ese periodo. Por ejemplo, a partir de la década de

---

<sup>31</sup> Iván Molina Jiménez, *La educación en Costa Rica de la época colonial al presente*, (San José, Costa Rica, EDUPUC, 2016).

1950 la Escuela de Pedagogía de la Universidad de Costa Rica (UCR) empieza a capacitar personal para la enseñanza preescolar e implementa un primer plan de estudios en enseñanza preescolar en 1966. La reapertura de la Escuela Normal en 1950 con creación de filiales en los cantones de Liberia, San Ramón y Pérez-Zeledón tuvo como objetivo compensar la imposibilidad para la UCR de titular la cantidad necesaria de maestros de primaria. Años más tarde, la UCR capacita personal en enseñanza especial (1962) y abre los primeros cursos formales en 1973. Para capacitar a docentes en enseñanza secundaria, se observa también una ampliación de la oferta de formación profesional para paliar la carencia de profesores de ese nivel. Por eso es que la administración del presidente José Joaquín Trejos Fernández abre la Escuela Normal Superior que prepara, como la Facultad de Educación de la UCR, profesores de secundaria. Esos esfuerzos lograron responder a la necesidad creciente de profesionales de la educación en todos los niveles y tuvieron como efecto inmediato la reducción de la proporción de docentes sin título. Ese contexto de democratización de la educación, conjugado con un aumento de la población escolar, tuvo como otra consecuencia una ampliación de la oferta de empleos formales para las mujeres que buscaban incorporarse en el mercado laboral costarricense, pues las profesiones de la educación constituían una opción laboral valorada por ellas, aunque el acceso de la población femenina dependía mucho del nivel educativo. En efecto, las mujeres predominaban en la educación preescolar, primaria y especial, mientras su incursión en la educación secundaria fue más lenta. Los hombres, en cambio, prevalecían en las escuelas comerciales y en la enseñanza técnica que eran mejor pagadas.

El capítulo quinto de la obra dirigida por Orlando Salazar Mora, enfatiza el desarrollo de la educación vocacional a partir de los años 1950. La Constitución de 1949, en el contexto de industrialización, impulsa un proyecto de reforma integral, cuyo pilar es

la educación y a partir de los años 1960, se plantea con más fuerza la necesidad de una enseñanza destinada a mejorar la producción y se pone énfasis en la profesionalización y la diversidad vocacional, para responder a las necesidades de la incipiente industria. El marco legal es la Ley Fundamental de Educación de 1957, que responde a un aumento de la demanda de Educación con los siguientes objetivos: disminuir el analfabetismo, democratizar la educación, formar ciudadanos y preparar a la vida económica. Por eso se impulsa la educación vocacional y técnica. Como resultado, en 1964 la reforma de la enseñanza media plantea un segundo ciclo de educación vocacional en las áreas de educación comercial, industrial y técnica para capacitar mano de obra para la industria y se multiplican las escuelas vocacionales (Heredia, Desamparados, Golfito, Alajuela, Puntarenas, Limón.). Pero lastimosamente, la investigación no proporciona datos relativos al alcance de esos programas en la población.

## **2- Desarrollo del movimiento obrero costarricense**

Aunque las bibliografías disponibles acerca de la formación de la clase obrera y del movimiento obrero costarricense no adoptan una perspectiva de género y abordan a la clase obrera a partir de un modelo universalista, esa bibliografía permite reconstruir el proceso de formación de la clase obrera costarricense a partir de la década de 1940.

Marielos Aguilar dedica un capítulo a las condiciones de vida de la clase obrera costarricense entre 1948 y 1971<sup>32</sup> décadas de 1950 y 1960 se caracterizan para la clase trabajadora por un aumento en el costo de la vida, un mayor desempleo y serios problemas

---

<sup>32</sup>Marielos Aguilar H., *Clase trabajadora y organización sindical en Costa Rica, 1943-1971* (San José, Costa Rica: Editorial Porvenir, 1989).

de vivienda. La autora se apoya en fuentes periodísticas para estimar el aumento del desempleo y señala que en los años sesenta el trabajo de la madre era a menudo el que salvaba a la familia. La integración al Mercado Común Centroamericano no pudo resolver el desempleo, pues entre 1950 y 1968 la tasa de desempleo pasó de 4% de la PEA al 15%. Paralelamente, las décadas 1950 y 1960 registraron un alza del costo de la vida, los productos de primera necesidad aumentando dos veces más rápido que los salarios. Además, a pesar de la creación del Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU) en 1954 y de la construcción de viviendas populares durante la década de 1960; a principios de la década siguiente, el déficit habitacional seguía. En cuanto a los servicios de salud, si bien la creación de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) permitió canalizar los problemas de salud y bajar el índice de mortalidad (pasa de 18,2 a 6,5 entre 1949 y 1971), en 1960 más del 50% de la clase trabajadora (sobre todo en las zonas rurales) no recibía los servicios de la CCSS. La educación pública en cambio se caracterizó por una mayor cobertura, aunque con un desequilibrio a favor de la Región Central. El Estado respondió a la necesidad de un servicio de educación vocacional para formar obreros especializados, mediante la creación del INA (Instituto Nacional de Aprendizaje) en 1965 y de colegios vocacionales. En ese campo también, los trabajadores urbanos fueron los más beneficiados. A menudo, a esas malas condiciones de vida se agregan pésimas condiciones de trabajo (largas jornadas, inseguridad laboral, bajos salarios, negación de los derechos laborales) para los obreros de la industria, muchos de los cuales eran artesanos que sufrieron un proceso de proletarización a raíz de la descomposición del sector artesanal.

Después de esa descripción de la clase obrera, la autora analiza las repercusiones sobre el movimiento sindical<sup>33</sup>. Nos interesamos aquí particularmente en las organizaciones sindicales y en los conflictos colectivos en el periodo posterior a 1960. Con la incorporación de Costa Rica al Mercado Común Centroamericano y la aceleración del proceso de industrialización se dio un cambio importante del perfil de la clase obrera ya que surgieron nuevos sectores (campesinos sin trabajo que migraron hacia las áreas urbanas, por ejemplo), los cuales no compartían con la clase obrera ya establecida una conciencia de su rol económico y político. Esa situación contribuyó a debilitar el movimiento sindical. Aunque a partir de 1965 el número de sindicatos registró un leve aumento, la tasa de trabajadores sindicalizados se mantuvo muy baja, pues en 1964 es del 5%.

El deterioro del movimiento sindical de los sesenta se percibió sobre todo entre los trabajadores urbanos. La integración al MERCOMUN llegó en un momento en que los obreros urbanos eran desorganizados, por lo que no pudieron responder a esa nueva coyuntura. Además, llegaron obreros nuevos de las zonas rurales cuya conciencia de clase podía ser menos estructurada.

A finales de la década de 1960 (sobre todo a partir de 1969) hubo un incremento de los conflictos colectivos y huelgas. Paralelamente, desde 1966 se registró un aumento del porcentaje de trabajadores sindicalizados. Esa recuperación se explica en parte por la desilusión sufrida por los nuevos obreros: malas condiciones de trabajo, bajos salarios, largas jornadas, falta de condiciones higiénicas e inestabilidad laboral. La actitud del Ministerio de Trabajo explica también en parte esa recuperación del movimiento sindical,

---

<sup>33</sup> Marielos Aguilar, *Clase trabajadora y organización sindical en Costa Rica, 1943-1971* (San José, Costa Rica: Editorial Porvenir, 1989).

pues el Ministro Danilo Jiménez Vega se empeñó en que los patronos respetaran las libertades sindicales.<sup>34</sup>

En sus conclusiones, Marielos Aguilar resume en cuatro puntos las causas de la crisis organizativa de la clase trabajadora en Costa Rica. La primera causa, se atribuye a la falta de audacia de las reivindicaciones sindicales, las cuales tendieron a desestimar ciertas demandas obreras. En segundo lugar, sugiere que los partidos políticos tendieron a contrarrestar el potencial combativo de los trabajadores. A eso hay que agregar que la implementación del proyecto reformista a finales de la década de 1940 debilitó la consciencia de clase entre los trabajadores al despertar las expectativas de mejoramiento social y económico. Finalmente, Aguilar señala que los grupos en el poder desde 1948 neutralizaron a los más críticos dentro del movimiento sindical, para terminar por debilitar toda la estructura sindical.

El libro publicado por la Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLAS)<sup>35</sup> constituye una continuidad a la investigación de Marielos Aguilar, puesto que permite entender en qué medida el solidarismo, inicialmente concebido para defender los intereses de los patronos, tuvo la capacidad de responder a algunas de las demandas obreras que los sindicatos no contemplaron. Este libro es el resultado de un Seminario-Taller Internacional que tuvo lugar en abril de 1988. Los autores definen así el solidarismo: “estrategia organizativa de las cámaras empresariales del área centroamericana, con miras a contener y neutralizar el movimiento sindical, apoyándose en los partidos políticos y organismos económicos internacionales deseosos de ver

---

<sup>34</sup> Marielos Aguilar H., *Clase trabajadora y organización sindical en Costa Rica, 1943-1971* (San José, Costa Rica: Editorial Porvenir, 1989).

<sup>35</sup> ASEPROLA, *El problema solidarista y la respuesta sindical en Centroamérica*, CEDAL (Centro de Estudios Democráticos de América Latina), 1989, Costa Rica.

reducida la protesta popular. Se trata de evitar el conflicto y la lucha buscando siempre el consenso. La filosofía del solidarismo parte del principio que los intereses de los obreros y de la clase empresarial son comunes y niega la contradicción entre capital y trabajo y el concepto de lucha de clase. Se pretende hacer participar al trabajador a la vida de la empresa mediante el “Plan de ahorro” que le permite comprar acciones. Sin embargo, los trabajadores no participan en los asuntos administrativos, ni en la distribución equitativa de las ganancias. El solidarismo es concebido también como la aplicación de los principios cristianos de justicia social y por eso su auge ocurre en Costa Rica con la alianza entre la Escuela Social Juan XXIII y los empresarios en 1972 que permitió legitimarlo. A partir de esa fecha, para arraigar el solidarismo dentro de la clase obrera costarricense, la Escuela Juan XXIII desarrolló una labor educativa a su favor. En los años setenta, se vendió la ideología solidarista a los trabajadores mediante una actitud paternalista por parte de los empresarios y justificándola por la crisis económica que obligaba a unirse: el rechazo a la violencia sindical sería garante de estabilidad laboral. Parece que, en el sector industrial, esa “labor educativa” logró interiorizar en la clase obrera un rechazo a la lucha sindical. Aquí, un enfoque de género tal vez hubiera permitido identificar estrategias particulares hacia la mano de obra femenina.

En el primer capítulo, Combertty Rodríguez propone unas explicaciones al desarrollo del solidarismo en Costa Rica. Si bien el movimiento solidarista surge en Costa Rica en 1947 promovido por Marcelo Martén, conoce su verdadero desarrollo en las décadas siguientes cuando campañas de los sectores conservadores y empresariales desprestigian el movimiento sindical y promovieron en su lugar el solidarismo. A eso tenemos que agregar las debilidades internas de la estructura y de las reivindicaciones sindicales a las que ya nos hemos referido. Mientras en el sector público la presencia

sindical se mantuvo, podemos afirmar que en los años sesenta y setenta el sector industrial está dominado por el solidarismo.

### 3- Historia del trabajo de las mujeres

La participación de las mujeres en el mercado laboral costarricense, así como las relaciones de género tanto en el mercado laboral como en la sociedad en general, han generado en la academia costarricense, a partir de los años 1990, numerosas investigaciones que proponen interpretaciones desde la sociología y la historia de género. La historiadora Patricia Alvarenga y la socióloga María Florez-Estrada<sup>36</sup> coinciden en señalar que el discurso liberal ubica a las mujeres en el centro de una contradicción en la que el proyecto modernizador busca por un lado, una mayor incorporación de las mujeres al espacio laboral remunerado y a la vez se apoya en las mujeres para desarrollar campañas higienistas. María Flórez-Estrada agrega, en su interpretación de las representaciones y prácticas de mujeres profesionales contemporáneas, que el discurso que ha desarrollado la Iglesia Católica desde los años 1880, incrementa esa tensión, pues busca imponer a las mujeres un orden moral y alejarlas de los espacios públicos entre los cuales se encuentra el mundo laboral remunerado. En su estudio de la prostitución en la provincia de San José entre 1860 y 1949, el historiador Juan José Marín Hernández pone en evidencia la presión de esos discursos moralizadores sobre las mujeres<sup>37</sup>. Sin embargo, conviene destacar la

---

<sup>36</sup> Patricia Alvarenga Venutolo, *Identidades en disputa-Las reinenciones del género y de la sexualidad en la Costa Rica de la primera mitad del siglo XX* (San José, Costa Rica, Ed. UCR, 2012).

María Flórez-Estrada Pimentel, *De "ama de casa" a mulier economicus-Sexo, género, subjetividad y economía en Costa Rica contemporánea* (San José, Costa Rica, Ed. UCR, 2011).

<sup>37</sup> Juan José Marín Hernández, *Prostitución, honor y cambio cultural en la provincia de San José de Costa Rica: 1860-1949* (San José, Costa Rica, Ed. UCR, Col. Nueva Historia, 2007).

existencia, en la primera mitad del siglo XX, de discursos transgresores de las concepciones morales hegemónicas, aunque sin cuestionar el orden patriarcal, como lo señala Patricia Alvarenga en su análisis discursivo de las identidades de género. Tendremos que tomar en cuenta ese trasfondo ideológico que se va construyendo a partir de finales del siglo XIX para entender las relaciones de género en el espacio laboral.

En cuanto a historia del trabajo obrero de las mujeres en Costa Rica, se cuenta con poca bibliografía<sup>38</sup>. La tesis de Virginia Mora se inscribe en la perspectiva de la historia de las mujeres y de la historia de los trabajadores urbanos costarricenses. El periodo estudiado va de 1892 a 1930, o sea, antes de la fundación del Partido Comunista que en su “programa mínimo” planteaba aspectos relativos a la condición de las mujeres, antes de las reformas sociales de la década de 1940 y antes del establecimiento del derecho al voto para las mujeres (1949). El desarrollo industrial costarricense es entonces limitado en términos cuantitativos, sin embargo, aporta cambios cualitativos a la sociedad, tales como el surgimiento y conformación de la clase obrera y el proceso de urbanización. Esos dos últimos fenómenos merecen atención, puesto que la clase trabajadora urbana ejerció una importante influencia sobre la vida política nacional y consolidó una “cultura obrera”.<sup>39</sup>

La investigación se organiza en torno a la siguiente pregunta: ¿El proceso de industrialización restringe a las mujeres al rol de madre y esposa? Propone rescatar el papel histórico de las mujeres obreras en el desarrollo del país y en las principales luchas de la clase trabajadora urbana durante las tres primeras décadas del siglo XX. También

---

<sup>38</sup>La tesis de Licenciatura de Virginia Mora Carvajal, *La obrera urbana en Costa Rica (1892-1930)*, publicada en 1992 es nuestra principal fuente de información.

<sup>39</sup> Virginia Mora Carvajal, *Mujer e historia: La obrera urbana en Costa Rica (1892-1930)* (San José, EUCR, 1992).

realiza un balance de los oficios, de los niveles salariales, de las condiciones laborales y del tipo de educación de las obreras. Por fin, analiza el discurso de la prensa costarricense de la época sobre las mujeres. La principal fuente utilizada en este estudio son los periódicos de la época, muchos de los cuales son periódicos obreros. También se utilizan los censos de población y dos obras literarias: Joaquín García Monge, *Hijas del campo*, 1900 y Luisa González, *Al ras del suelo*, 1900.<sup>40</sup> En el caso de las obras utilizadas como fuentes por Virginia Mora, se trata de textos cuyas narraciones se anclan en un contexto histórico social descrito con minuciosidad. Contrastado con los periódicos y los censos de población, le permiten a la historiadora reconstruir el entorno social y el tipo de relaciones de género imperantes en la sociedad en ese momento.

La tesis muestra cómo la incipiente industrialización acelera el proceso de marginalización de las mujeres trabajadoras y las restringe a los oficios que representan una continuidad con los roles de género en la familia y el papel tradicional asignado a las mujeres en la división social del trabajo. La autora concluye que, durante ese proceso, la industrialización conllevó a una mayor división sexual del trabajo. Los oficios en los cuales encontramos mujeres entre 1864 y 1927 son los siguientes: aplanchadoras, cocineras, confiteras, costureras, lavanderas, modistas, nodrizas, preceptoras (en 1927 las llaman maestras), panaderas, pureras, sirvientas y sombrereras. Todos son oficios vinculados a las tareas domésticas, y también son los oficios menos remunerados.<sup>41</sup>

La investigadora muestra entonces cómo la división sexual del trabajo acentuó el carácter secundario del trabajo de las mujeres. Siendo los “oficios femeninos” una

---

<sup>40</sup> Virginia Mora Carvajal, *Mujer e historia: La obrera urbana en Costa Rica (1892-1930)* (San José, EUCR, 1992).

<sup>41</sup> Virginia Mora Carvajal, *Mujer e historia: La obrera urbana en Costa Rica (1892-1930)* (San José, EUCR, 1992).

continuación de los roles tradicionales que siempre se les habían asignado a las mujeres, no requerían ningún aprendizaje formal fuera del hogar, lo que contribuyó a desprestigiarlos y justificaba los sueldos más bajos con los cuales se remuneraba a las mujeres que los ejercían. La introducción de la tecnología acentuó el aislamiento del trabajo femenino. Entre los mecanismos de marginalización del trabajo de las mujeres, el ciclo de vida desempeña un papel fundamental. El estado civil y la edad de los hijos son elementos que podrían explicar el carácter transitorio, temporal o inestable de dichos empleos y que fuera característico de un determinado periodo de la vida de las mujeres.<sup>42</sup>

Virginia Mora analiza también el discurso y las acciones de los intelectuales y de ciertos periódicos en relación con las obreras. En Costa Rica, hubo dos intentos por establecer instituciones que trabajaran en beneficio de la educación y en especial de las mujeres. En 1919 un grupo de profesoras abre una escuela para obreras. En 1920 se forma la Sociedad Libre de Educación Popular para la instrucción de los obreros, pero sobre todo de las mujeres. Joaquín García Monge es uno de los impulsores. Los cursos impartidos eran una mezcla de cursos de “economía doméstica” y educación formal. Lastimosamente, no se conoce el alcance y los resultados de tales esfuerzos. En cuanto al discurso periodístico acerca de las mujeres obreras en Costa Rica en las primeras décadas del siglo XX, la prensa estudiada manifiesta un particular interés por la situación de la clase obrera y reconoce la existencia de una “cuestión femenina” o sea de una serie de problemas que afectan especialmente a las mujeres obreras. Pero la mayoría de las opiniones expresadas

---

<sup>42</sup> Virginia Mora Carvajal, *Mujer e historia: La obrera urbana en Costa Rica (1892-1930)* (San José, EUCR, 1992).

en esos periódicos eran conservadoras y temían una “descristianización” de la sociedad si las mujeres irrumpen espacios laborales considerados masculinos.<sup>43</sup>

Con respecto a la participación de las mujeres en las luchas sociales, Mora logra derribar la idea de la pasividad femenina. En Costa Rica, las trabajadoras se enfrentan a una cultura obrera que compartían los valores del resto de la sociedad acerca del papel de las mujeres. Por eso, la lucha de las obreras era doble: contra las duras condiciones laborales propias de su clase, y contra los prejuicios acerca de la condición de las mujeres. La participación de mujeres costarricenses en el Primer Congreso Obrero Centroamericano de 1911 en El Salvador fue significativa. Sin embargo, las resoluciones acerca de las mismas fueron muy pobres y restringidas a la conservación del orden moral: solamente se estableció la recomendación de que las mujeres formaran sociedades de propaganda antialcohólica, contribuyendo así al “mejoramiento moral de los hombres”.

No obstante, cabe rescatar que posterior a ese congreso se fundaron dos organizaciones feministas en Centroamérica: la Liga Feminista Costarricense, en 1923, por un grupo de educadoras, y la Sociedad de Cultura Femenina en Honduras, en 1926. La Liga Feminista Costarricense llevó a cabo actividades educativas, de bienestar social, campañas antialcohólicas y luchó por el voto femenino. Del análisis de la participación de las mujeres en las celebraciones del primero de mayo de 1913 y 1920 se rescata el carácter altamente moral que se le asignaba a la misión de las mujeres, como vender flores o participar a un desfile de “carrozas alegóricas” ocupadas por “gentiles obreritas”. En las luchas obreras, las trabajadoras no dudan en reivindicar sus derechos, a nivel de salarios y condiciones laborales (existen varios ejemplos durante el movimiento huelguístico de

---

<sup>43</sup> Virginia Mora Carvajal, *Mujer e historia: La obrera urbana en Costa Rica (1892-1930)* (San José, EUCR, 1992).

1920), sin embargo, se les niega el derecho a negociar con sus patronos. Por lo tanto, ellas tienen que recurrir a los hombres para resolver los conflictos. Se rescatan dos hipótesis de la autora para explicar ese fenómeno: La condición de subordinación inhiben a las mujeres y como varones, los patronos sólo estaban dispuestos a negociar con hombres.<sup>44</sup>

En su investigación sobre historia de la educación costarricense, Iván Molina y Steven Palmer<sup>45</sup> se refieren a la feminización de la ocupación docente desde comienzos del siglo XX. La atribuyen a la democratización política, la cual favoreció un temprano incremento del empleo público femenino, pero también a razones económicas, puesto que las maestras recibían sueldos 20% inferiores a los de sus colegas masculinos a pesar de las luchas de la Liga Feminista para alcanzar, además del sufragio femenino, la igualdad de salarios entre hombres y mujeres. Además, una serie de estrategias familiares facilitaron el incremento de las mujeres en la profesión docente que constituía un medio de ascensión social para las familias modestas.

Esta investigación pretende sacar provecho de los estudios sobre relaciones de género en Costa Rica, para interpretarlos en el espacio laboral de la época de industrialización. En efecto, indagaciones más recientes han puesto en evidencia la tensión en el centro de la cual se encuentran las mujeres en los discursos genéricos, a partir de principios del siglo XX. Esos discursos pertenecen en esencia a la corriente liberal o al pensamiento católico y domina en ellos dos tendencias. Mientras una busca mantener el orden moral, mediante la permanencia de las mujeres en el espacio privado de la familia, la otra, más modernizadora, transgrede ese orden con el propósito de responder mejor a

---

<sup>44</sup> Virginia Mora Carvajal, *Mujer e historia: La obrera urbana en Costa Rica (1892-1930)*, (San José, EUCR, 1992).

<sup>45</sup> Iván Molina Jiménez y Steven Palmer, *Educando a Costa Rica-Alfabetización popular, formación docente y género (1880-1950)*, (San José, Costa Rica, EUNED, 2003).

las necesidades en mano de obra de los empresarios, pero abriendo a la vez los espacios públicos a las mujeres y transformando de esa manera las relaciones de género.

Aunque lo que se analizará aquí son las relaciones de género en un sector específico y particularmente feminizado de la industria, dentro del mercado laboral formal costarricense, cabe recordar que la fuerza laboral femenina se coloca en gran parte en el sector informal de la economía costarricense. Esa fracción del mercado laboral ofrece empleos caracterizados por su baja inversión de capital y ubicados en pequeños negocios y microempresas. Desde el enfoque de la fuerza laboral, lo que identifica esos empleos es la ausencia de seguridad social y la desprotección con respecto a la legislación laboral vigente. A nivel latinoamericano, este fenómeno fue estudiado con un enfoque de género por Cathy Rakowski quien señala que hacia el año 1980 el sector informal se había convertido en el mayor generador de empleos en América Latina.<sup>46</sup>

En el caso de Costa Rica, las condiciones que favorecen la incorporación de la fuerza laboral femenina en el sector informal de la economía fueron estudiadas por Amber Seligson<sup>47</sup>. Las circunstancias que propician la incorporación de las mujeres en el sector informal se relacionan a la vez con el contexto económico externo y con las formas en que esa población tiene que asumir simultáneamente la responsabilidad del trabajo productivo y del trabajo reproductivo. La autora señala que, entre 1973 y 1983, el aumento del porcentaje de las trabajadoras dentro de la fuerza laboral total se debe al deterioro de los ingresos de los hombres, que obligó a más mujeres a incorporarse al mercado laboral. Simultáneamente, hubo un incremento en la cantidad de hogares cuyas jefas eran mujeres.

---

<sup>46</sup> Cathy Rakowski, *The informal sector debate in Latin America* (Albany: State University of New York Press, 1994).

<sup>47</sup> Amber L. Seligson, "Las mujeres en el sector informal costarricense: causas del éxito," *Anuario de Estudios Centroamericanos*, 24 (1-2) (1998): 21-46.

Sin embargo, el sector formal de la economía, marcado por un nivel alto de desempleo, no pudo absorber el total esa fuerza laboral adicional. Es importante agregar además que la necesidad por parte de esas mujeres de asumir su rol de madre sin ayuda estatal dificulta aún más su incorporación en el sector formal del mercado laboral más exigente con ellas en términos de horarios y de asiduidad.

Se examinarán las relaciones de género en el espacio laboral formal, a la luz de ese trasfondo ideológico y de esas circunstancias. Esa indagación se realiza mediante el examen, tanto de los discursos presentes en los periódicos obreros, que de las prácticas sociales. Con tal propósito, se recurrirá a fuentes hasta ahora pocos utilizadas como lo son las planillas empresariales, las fuentes judiciales y sindicales sin olvidar las fuentes orales.

## ENFOQUE TEÓRICO

### 1- ¿Cómo escribir la historia de las mujeres?

Escribir la historia de las mujeres supone romper con el modelo universal del relato histórico. En el mundo occidental, esa tarea empezó en los años 1970 y aportó nuevos conocimientos sobre las relaciones de género en las sociedades humanas.<sup>48</sup> Antes de esa fecha, algunos cambios ya habían operado. En lo que respecta al siglo XIX, podemos decir que el relato histórico ignora casi por completo a las mujeres, salvo Michelet quien afirmó que la relación entre los sexos es el motor de la historia. Sin embargo, no cuestiona la tradicional oposición mujer-naturaleza versus hombre-cultura, encerrando por lo tanto a las mujeres en el espacio privado.

Por su parte, los positivistas se niegan a tomar en cuenta la relación entre hombres y mujeres y reducen el relato histórico a los eventos públicos. Una nueva ruptura tuvo lugar con la Escuela de los *Annales* en los años 1930, cuando la historia dejó de ser exclusivamente una historia política. Si bien los *Annales* no introducen a las mujeres en tanto sujeto de estudio, la apertura hacia la historia económica y social abre el camino a la historia de las mujeres. El interés de la historia social por la historia de las mujeres se origina en el decenio de 1970, cuando los historiadores cuestionaron la idea dominante según la cual cuando se escribe la historia del mundo obrero, las relaciones de género son menos importantes que la extracción de clase.

---

<sup>48</sup> Michelle Perrot, “Escribir la historia de las mujeres: una experiencia francesa”, *Revista AYER*, (nº17, 1995): pp. 67-83.

Como lo planteó Simone de Beauvoir, el feminismo de segunda generación (orientado a conseguir la liberación de las mujeres de la dominación masculina) se desarrolló durante la década del setenta a raíz del movimiento social y político de mayo de 1968 y fue decisivo en el surgimiento de las mujeres como objeto de investigación histórica. Dentro de las corrientes feministas, podemos distinguir las “esencialistas” quienes atribuyen la diferencia entre los sexos a causas inherentes a la naturaleza biológica de cada sexo, y las “diferencialistas” para quienes la diferencia entre los sexos es el producto de una construcción social. En su mayoría, las historiadoras se ubican en esa segunda corriente.

En los últimos veinte años, ese campo de la investigación histórica ha sufrido varios cambios. Si bien, el primer objetivo era “visibilizar” a las mujeres, las investigaciones se han ido afinando para pensar la historia como producto de la dominación de los hombres o patriarcal. Más recientemente, los estudios se han interesado en las mujeres actrices de su destino y en su aptitud para resistir y cambiar el curso de la historia. Finalmente, pasamos de la historia de las mujeres a la de las relaciones entre géneros, la cual ha generado durante las dos últimas décadas una literatura abundante y muy diversa. Por lo tanto, ante la dificultad de ser exhaustivo se tomará aquí en cuenta solamente las obras que han marcado la historiografía con mayor fuerza. El mayor problema al cual se han enfrentado los investigadores de la historia de las mujeres es la falta o la naturaleza sesgada de las fuentes, pues la mayoría de ellas fueron producidas por hombres. Por esa razón, muchas de las investigaciones son más bien historias de las representaciones o de los discursos sobre las mujeres.

Como ya se mencionó, la historia de las mujeres evolucionó hacia una historia de las relaciones entre los sexos y progresivamente, el concepto de “sexo” ha sido sustituido

por el de “género”: Este segundo término implica que la diferencia entre los sexos es una construcción y en consecuencia puede ser deconstruida. Según la historiadora italiana Gianna Pomata<sup>49</sup> la historia del género y la historia de las mujeres no pueden ser confundidas. La primera tiene como objetivo deconstruir el discurso machista sobre las mujeres, mientras la segunda da a conocer sobre la vida de las mujeres y responde a la necesidad de una historia social de las mujeres. Además, la categoría analítica de género considera los espacios privados y públicos como interrelacionados tal y como las experiencias históricas de los hombres y de las mujeres y así, rompe con las representaciones que encierran a las mujeres en el espacio privado mientras que los hombres tienen la exclusividad del espacio público, aunque la realidad social contradiga el discurso dominante.

Abordar las relaciones de género abre la posibilidad de repensar la Historia. Según Michelle Riot-Sarcey<sup>50</sup>, hoy el desafío consiste en encontrar el punto de encuentro entre historia política e historia de las mujeres, con el propósito de mostrar las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Repensar la Historia a partir de las relaciones de género, implica que las tensiones no tienen lugar solamente entre las clases sociales, sino también entre los sexos y significa abrirle a la historia de las mujeres, la puerta de la historia política y social.

Incluir a las mujeres en la escritura de la historia supone interrogarse sobre la elaboración de las representaciones sobre estas. La o el historiador, debe identificar esas

---

<sup>49</sup>Gianna Pomata, "Histoire des femmes, histoire du genre, observations sur le Moyen Âge et l'époque moderne dans l'Histoire des femmes en Occident", en *Femmes et histoire*, ed. George Duby y Michelle Perrot (Paris : Plon, 1993), 25-37.

<sup>50</sup>Michelle Riot-Sarcey, « La place des femmes dans l'histoire ou les enjeux d'une écriture », *Revue de Synthèse*, n °1, (Enero-Marzo 1997) : 107-128.

representaciones con el fin de no confundirlas con la realidad, ya que cuando de mujeres se trata, las imágenes abundan puesto que la mayoría de las fuentes emanan de los hombres mismas que se han impuesto como la realidad. Como el manejo de las representaciones es también una forma de poder, es importante buscar otras fuentes. Se plantea entonces que la exclusión de las mujeres es el resultado de prácticas de poder. Le queda entonces al historiador revelar los procesos de dominación, lo que significa replantear la noción de evento histórico para retener los que rompen con la continuidad histórica e integrar también las críticas al discurso dominante con el fin de restituir la historicidad de la dominación masculina.

## **2- División del trabajo, género y clase obrera.**

La introducción de las relaciones sociales entre los géneros al análisis de las relaciones de trabajo puede contribuir a renovar los conocimientos sobre el trabajo y a formular nuevas preguntas y nuevos campos de investigación. Se trata de sacar a la luz la dimensión sexual y de género de las relaciones de trabajo y así revelar las relaciones de poder entre los sexos.

La socióloga mexicana Orlandina de Oliveira analiza los procesos de división sexual del trabajo y las formas de exclusión socio-económica sufridas por las mujeres.<sup>51</sup> Examina las diferentes modalidades de segregación laboral a través de dos ejes: el carácter asalariado o no del trabajo y el hecho de trabajar a tiempo completo o parcial. Finalmente, muestra cómo esos procesos de segregación laboral repercuten sobre la discriminación salarial.

---

<sup>51</sup>Orlandina De Oliveira, "Género, trabajo y exclusión social en México", Estudios Demográficos y urbanos, Vol. 15 (1) (México, Ene.-Abr. 2000): pp. 11-33.

La historiadora, socióloga y filósofa italo-estadounidense Silvia Federici se inscribe en la larga duración para analizar el proceso de división sexual del trabajo. Ofrece una visión novedosa sobre el proceso de avasallamiento de las mujeres durante la transición del feudalismo hacia el capitalismo. Identifica un periodo largo que va desde el siglo XV hasta el siglo XVIII, que llama de “acumulación primitiva”, durante el cual se reorganiza el estatus de las mujeres mediante un proceso de avasallamiento y de encerramiento dentro de la familia con el propósito de confinarlas a las funciones de reproducción de la fuerza de trabajo<sup>52</sup>.

La primera generación del marxismo ignoró el concepto de género, considerando que las actividades femeninas eran improductivas y sin valor social. A partir de los años 1980, con el *History Workshop Journal*, el marxismo toma en cuenta por primera vez la cuestión. Se habla desde entonces de marxismo feminista como una posible interpretación del concepto de género. Ese encuentro permite salir de la concepción esencialista de la categoría “mujeres”, la cual les atribuye conductas “propias de su género” al negar la construcción cultural de las diferencias. Para el marxismo feminista, el capitalismo está en el origen de la explotación de *ambos* sexos. Y particularmente, la opresión de las mujeres nace con la aparición de la propiedad privada, ya que, desde entonces la necesidad de transmitir sus bienes mediante la herencia, hace necesaria la institución del matrimonio. Así es como las mujeres caen bajo el control de los maridos dentro de la esfera privada de la familia.

---

<sup>52</sup> Silvia Federici, *El calibán y la bruja, mujeres, cuerpo y acumulación originaria*, (Ed. Traficantes de sueños, Madrid, 2010). Libro consultable libre de derechos en el siguiente enlace: <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Caliban%20y%20la%20bruja-TdS.pdf>

El capitalismo instauro una división sexual del trabajo, dentro de la cual se les asigna a los hombres la producción social y el trabajo asalariado y a las mujeres el trabajo doméstico y maternal gratuito y dentro de la casa, fuera de la producción social. Por lo tanto, el trabajo es el lugar donde se expresa mejor la explotación: el trabajo gratuito de las mujeres tiene una relación directa con la economía capitalista. Si la opresión de las mujeres se debe a la esfera privada, los marxistas feministas proponen su integración al mercado laboral asalariado y su participación a la lucha de clase a la par de sus compañeros masculinos. Se niega por lo tanto la lucha feminista autónoma porque ésta debilitaría la lucha de la clase trabajadora. Eso significa que se niega también que haya dentro del mercado laboral una forma de explotación específicamente femenina. Sin embargo, la opresión de las mujeres trabajadoras tiene sus orígenes tanto en el patriarcado (o dominación relativa al sexo) como en el capitalismo (dominación relativa a la clase social)<sup>53</sup>.

En Europa y Estados Unidos, la historiografía se interesa a partir de los años 1980 en las relaciones de género dentro de la clase obrera, por eso disponemos de una bibliografía bastante amplia que utilizaremos por sus aportes tanto metodológicos como conceptuales.

La historiadora estadounidense Laura Lee Downs<sup>54</sup> renovó el enfoque teórico acerca de la influencia del capitalismo y del patriarcado sobre la división sexual del

---

<sup>53</sup> Ana Lucía Villareal Montoya, "Relaciones de poder en la sociedad patriarcal," *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación* 1, no. 1 (2001). <https://www.redalyc.org/pdf/447/44710106.pdf>  
Isabel Vega, "Trabajo productivo de la mujer y cambio en los roles familiares. El caso de Costa Rica," *Anuario de Estudios Centroamericanos*, no 20 (1994).

Zillah Eisenstein, "Hacia el desarrollo de una teoría del patriarcado capitalista y el feminismo socialista," en *Teoría feminista*, Ediciones Populares feministas (República dominicana, 1984).

<sup>54</sup> Laura Lee Downs, *L'inégalité à la chaîne-La division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre (1914-1939)*, (Paris : Albin Michel, 2002).

trabajo. Su obra analiza la transición de un orden artesanal a un sistema de producción industrial en serie, o sea la génesis de la fábrica moderna en un periodo particular (la Primera Guerra Mundial) en que miles de mujeres relevan a los hombres movilizadas en el frente, en el mundo hasta ahora, exclusivamente masculino de la industria metalúrgica. Sin embargo, la división sexual del trabajo no desapareció. Los patronos franceses e ingleses trasladaron esa diferencia dentro del proceso de producción, reorganizando las jerarquías y distribuyendo las tareas entre hombres y mujeres en una estructura desigual, justificada por diferencias “naturales”. Esa investigación se inscribe en la línea de los estudios de género y se apoya además en fuentes originales e inéditas, gubernamentales, empresariales y sindicales, además de las fuentes periodísticas.

Mientras otros investigadores asocian esa división laboral a uno u otro de esos dos sistemas, Downs demuestra que patriarcado y capitalismo influyen juntos el comportamiento económico de los patronos a la hora de distribuir el trabajo y no pueden ser tratados como dos sistemas aparte. Cuando contratan mano de obra femenina, los patronos están convencidos que la reorganización del proceso de producción exige una división sexual del trabajo. En efecto, en su investigación en Francia e Inglaterra muestra que si bien, las concepciones sobre las mujeres influenciaron directamente sobre la división del trabajo entre hombres y mujeres, y los patronos consideraban la mano de obra femenina de manera separada, ellas no fueron contratadas por su rol doméstico en la esfera privada sino por sus supuestas habilidades para cumplir con tareas rápidas y repetitivas. En otras palabras, según Downs en el mundo laboral y en la fábrica en particular el concepto de género está revestido de otro significado: las ideas sobre el sexo ya no están asociadas a los papeles en el universo doméstico, sino a las habilidades técnicas supuestas o imaginadas. La feminidad está asociada a la rapidez y a la destreza mientras la

masculinidad a la fuerza y a la capacidad a entender mejor el conjunto de la organización del trabajo o sea a la autoridad y por esas razones, las mujeres cargan con las tareas repetitivas de ejecución cuando a los hombres se les atribuye los puestos de mando.

La historiadora Laura Frader<sup>55</sup> hizo un balance de los estudios sobre las relaciones entre mujeres y movimiento obrero en Francia. Las investigaciones sobre el siglo XIX privilegiaron la historia de las mujeres a expensas de las relaciones sociales de sexo en el mundo obrero. Sin embargo, esas investigaciones permitieron definir la especificidad femenina en la división sexual del trabajo, en el proceso de proletarización y en las luchas sindicales. Las investigaciones sobre el siglo XX analizan más los medios mediante los cuales la diferencia sexual constituye la base de las exclusiones e inclusiones sociales y de las desigualdades de poderes y de oportunidades.

El enfoque de Catherine Omnès<sup>56</sup> se inscribe en la larga duración (el siglo veinte) y hace hincapié en los fenómenos de movilidad profesional, social y geográfica de las mujeres obreras, así como en las evoluciones intergeneracionales. Ese enfoque permite identificar el medio obrero femenino mediante el estudio de las trayectorias socio-geográficas, de los comportamientos familiares y sociales y de los itinerarios profesionales. El trabajo se divide en tres partes que investigan respectivamente la segmentación del mercado de trabajo femenino, las mutaciones del mercado de trabajo y la historia personal de las mujeres obreras que analiza la extracción social de las mujeres, y su ciclo de vida. En esa investigación hace uso de los expedientes de pensiones de tres

---

<sup>55</sup> Laura Frader, « Femmes, genre et mouvement ouvrier en France aux XIXème et XXème siècles: Bilan et perspectives de recherche », *CLIO, Histoire, femmes et société*, n°3, (1996).

<sup>56</sup> Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes. Marché du travail et trajectoires professionnelles au 20ème siècle*, (Paris : Editions de l'EHESS, 1997).

generaciones de trabajadoras, de fuentes empresariales, de testimonios escritos y orales de trabajadoras pensionadas y de archivos patronales.

Béatrice Craig cuestiona mediante un detallado estudio cuantitativo, el modelo muy difundido en la literatura histórica según el cual la actividad laboral asalariada de las mujeres casadas disminuye conforme crece el salario del marido.<sup>57</sup> La investigación de Béatrice Craig demuestra que el modelo no es universal, pues encuentra numerosos casos de esposas de obreros pobres sin empleo y al contrario de mujeres casadas con obreros calificados relativamente acomodados que tienen empleo. Ese fenómeno sugiere que existen otros criterios (de índole cultural más que económica) que el salario del esposo intervienen.

La historiadora francesa Michelle Perrot<sup>58</sup> ha investigado la división sexual del trabajo en el mundo obrero francés y la participación femenina en las huelgas obreras en el siglo XIX. Las tres últimas décadas del siglo, se caracterizan en Francia por una elevación del 30% de la mano de obra femenina en el sector industrial (precisamente en las industrias del tabaco, papel, textil y confección). Esa feminización está asociada a un estancamiento del crecimiento demográfico, o sea que la población femenina constituye una mano de obra de reserva. También, en caso de crisis o de guerra, el trabajo marginal de las mujeres se vuelve fundamental.

La autora observó sin embargo una desproporción entre el papel de las mujeres en la industria y su rol en los sindicatos y en las huelgas. Esa observación la llevó a buscar características específicas de las huelgas de mujeres, limitadas en duración y amplitud.

---

<sup>57</sup> Béatrice Craig, « Salaires, niveaux de vie et travail féminin dans l'arrondissement de Lille au XIXème siècle », *Canadian Journal of History*, (1998) : 215-247.

<sup>58</sup> Michelle Perrot, *Les femmes ou les silences de l'histoire*, (Paris : Flammarion, 1998).

Sus reivindicaciones son más puntuales y defensivas. La mayoría militan por una sola causa (alza de los salarios o reducción del tiempo laboral por lo general). El contenido de las demandas tiende a ser moderado y respetuoso de las autoridades y la autora registró pocas reivindicaciones por parte de las mujeres. Muchas huelgas de mujeres se enfrentan con la incompreensión de la sociedad y particularmente de los obreros. En efecto, en el mundo obrero francés, por mucho tiempo las corrientes socialistas y sindicales no eran favorables al trabajo de las mujeres en la industria y temían los modos que empleaban las mujeres a la hora de hacer huelga por considerarlos intempestivos y por no poder controlarlos. Los obreros prefieren los movimientos organizados y por esa razón los líderes sindicales intentaron organizar las ligas femeninas en sindicatos para así canalizarlos.

El discurso obrero francés en el siglo XIX se caracteriza por su elogio a la mujer en el hogar. El trabajo industrial era presentado como una amenaza en contra del cuerpo de las mujeres y de la maternidad. El trabajo en el sector era aceptado solamente para la mujer joven soltera, mientras la casada tenía que permanecer en el hogar. En nombre de los valores familiares, los obreros rechazan las reivindicaciones de una igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y piden igualdad de salarios solamente en el caso de las obreras solteras para evitarles la prostitución. La crisis de los oficios calificados y la aceleración de la división del trabajo relacionada con la mecanización de las tareas reforzaron la oposición al trabajo de las mujeres en el sector industrial. Sin embargo, en término de estatus dentro de la empresa, la mecanización perjudica a las trabajadoras dado que los puestos de mando se atribuyen a los hombres, mientras las mujeres pierden los empleos calificados y están relegadas a las tareas de ejecución. Dentro de la fábrica, la máquina acentúa la división sexual del trabajo y la subordinación de las obreras.

Finalmente, Michelle Perrot analizó las formas en que las francesas se insertaron al mercado laboral a principios del siglo XX y las especificidades de los empleos ocupados por mujeres. La mayoría de ellas se desempeñan en labores que constituyen una continuidad de su rol de madre o esposa en la familia, o sea como nodrizas, empleadas domésticas y obreras del sector textil o confección (75% del total de obreras). En el caso del trabajo industrial, está considerado por muchas de ellas como un empleo temporal mientras están solteras, lo que podría explicar que se sindicalizan poco. El trabajo de las mujeres se caracteriza además por ser menos pagado que el trabajo de los hombres, pues el salario percibido por las trabajadoras se considera como suplementario y no fundamental. Es también un trabajo sometido a un fuerte control por parte de los hombres.

Los análisis del trabajo de las mujeres en América Latina giran alrededor de tres problemáticas. La primera examina el impacto de las transformaciones económicas globales sobre el trabajo de las mujeres fuera de la esfera doméstica. La segunda analiza las relaciones entre la familia y el trabajo extra doméstico, pues la familia actúa como un espacio de producción y reproducción de las desigualdades de género; y la tercera investiga las implicaciones del trabajo extra doméstico de las mujeres sobre la condición femenina. Las relaciones entre mutaciones económicas y trabajo de las mujeres dependen del tipo de modelo de desarrollo. La socióloga Orlandina de Oliveira identifica tres modelos de desarrollo que influyen sobre el modo de inserción de las mujeres al mercado laboral y sobre la división sexual del trabajo. El modelo agro-exportador, el desarrollo por sustitución de importaciones y la industrialización orientada hacia la exportación. El segundo modelo es el que nos interesa aquí. El desarrollo de las industrias por sustitución de importaciones incentiva la participación de las mujeres en el mercado laboral, gracias al aumento de los empleos de servicios. Sin embargo, al incrementar la diferenciación

entre lugar de trabajo y domicilio (desaparición progresiva de la producción artesanal dentro del hogar, difundida durante las etapas iniciales del proceso de industrialización), ese modelo de desarrollo dificulta para las mujeres la conciliación entre empleo asalariado y obligaciones familiares y hogareñas. Todos los análisis destacan la preferencia de las empresas por la mano de obra femenina en virtud de atributos como la habilidad manual, la disciplina y la pasividad.

En cuanto a la relación entre familia y trabajo de las mujeres, los estudios subrayan que la familia, como medio de producción y reproducción de las relaciones de género, se tiene que tomar en cuenta para analizar las dinámicas del mercado laboral caracterizado por la segregación ocupacional, la discriminación salarial y la precarización del empleo ocupado por mujeres. Sin embargo, varios autores enfatizan en que el acceso a un empleo permite a las mujeres renegociar a su favor las relaciones personales y de poder dentro de sus hogares. Hablan entonces de un proceso de *empowerment* (empoderamiento)<sup>59</sup>.

Esas conclusiones descansan sobre diversas investigaciones monográficas de historiadores (pero en su mayoría historiadoras) sobre el trabajo obrero de las mujeres en Sudamérica, muchos de los cuales son estudios de casos que se acercan a lo que podríamos llamar micro-historia. Ann Farnsworth-Alvear<sup>60</sup> explora las estrategias paternalistas de los empresarios de la industria textil de Medellín en Colombia. La autora hace hincapié en el control moral que la clase empresarial ejercía sobre las mujeres obreras. Hay que rescatar aquí también que esa investigación ha sido posible gracias al uso de fuentes como lo son la correspondencia interna, los reglamentos y publicaciones de las empresas a los

---

<sup>59</sup> Héctor Alberto Botello Peñaloza, "Empoderamiento de la mujer latinoamericana: empleo y educación, 1960-2010," *Tendencias & Retos*, 20 (2), (Dic. 2014): 79-99.

<sup>60</sup> Ann Farnsworth Alvear, *Dulcinea in the factory-Myths, morals, men and Women in Colombia's Industrial Experiment, 1905-1960*, (Duke University Press, 2000).

que la autora agrega numerosas entrevistas con trabajadores y trabajadoras pensionados con el propósito de reconstruir trayectorias de vidas y el mundo en que se desenvuelve la clase obrera.

La obra colectiva publicada por John D. French y Daniel James<sup>61</sup>, además de una reflexión metodológica acerca del uso de fuentes orales y de las investigaciones sobre el trabajo de las mujeres, reúne nueve estudios de casos que examinan las vidas mujeres obreras latinoamericanas (argentinas, brasileñas, chilenas, colombianas y guatemaltecas) durante el siglo XX. Todos muestran que de alguna manera la fábrica moderna ha constituido y sigue constituyendo para las mujeres obreras un entorno hostil, pero es también, el único medio de sustento de sus familias. Se trata de estudios exploratorios y en muchos casos pioneros, los cuales usan de manera privilegiada las fuentes orales para reconstruir las experiencias de esas mujeres, así como su entorno laboral.

### **3- Teoría de segmentación del mercado laboral**

Mientras el pensamiento neoclásico considera el mercado laboral como una sola entidad donde oferta y demanda de trabajo se equilibran según las leyes del mercado, la teoría de la segmentación del mercado laboral (*Labour Market Segmentation* o LMS) parte de la idea que el mercado laboral está compartimentado en varios segmentos, y que las estructuras y mecanismos en materia de salarios, perspectivas profesionales, seguridad laboral etc. difieren según el mismo. En su forma primitiva, esa teoría admite la existencia de dos segmentos: el primario (o mercado interno) y el secundario (o mercado externo) (se habla entonces de dualismo del mercado laboral), donde el primario se caracteriza por

---

<sup>61</sup> John D. French y Daniel James, *The gendered World of Latin American Women Workers- From household and factory to the Union Hall and Ballot Box*, (Duke University Press, 1997).

tener empleos calificados (o cuya calificación es valorada por el empleador) con remuneraciones elevadas, en grandes empresas, mientras en el secundario los empleos son mal remunerados y precarios y no se valorizan las calificaciones requeridas.

En el mercado externo el salario está determinado por la correlación de fuerzas entre oferta y demanda y ninguna institución viene impedir esa lógica. Ese mercado atrae trabajadores poco calificados y/o vulnerables. Al contrario, en el mercado interno, la variable “trabajo” es considerada por los empleadores más como una inversión que como un costo y el salario es producto de una negociación. Por otro lado, la movilidad entre los dos sectores es muy limitada. Esa teoría de un mercado laboral dual pertenece a la corriente institucionalista, la cual les atribuye un papel fundamental en la formación y el desarrollo de los procesos económicos como por ejemplo las desigualdades salariales entre hombres y mujeres y de la construcción de mitos como el de la “maternidad innata”, que justifica la relegación de las mujeres a empleos que constituyen una continuidad de su papel de madre o esposa. La teoría de la segmentación del mercado laboral permite entender mejor las desigualdades entre hombres y mujeres en materia laboral. Los fenómenos de segregación o discriminación laboral responden a factores externos al mercado laboral: por ejemplo, las características de las profesiones consideradas como femeninas remiten a los estereotipos sobre las “cualidades femeninas”.

Esa herramienta nos ayudará a entender los procesos sexualmente diferenciados de inserción al mercado laboral, así como los mecanismos de discriminación laboral.

#### **4- Conceptos de “trabajo” y “empleo”**

En su intento por explicar la desigual distribución entre hombres y mujeres dentro de la estructura ocupacional, la socióloga francesa Margaret Maruani<sup>62</sup> invita a diferenciar los conceptos de “trabajo” y “empleo” para entender mejor los fenómenos de segregación sexual en el mercado laboral. Mientras define el trabajo como una actividad de producción de bienes y servicios y el conjunto de las condiciones de ejercicio de esa actividad, el empleo designa las modalidades de acceso y de salida del mercado laboral, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatutos sociales (tipos de contratos, trabajo a tiempo completo o parcial etc.). Según Margaret Maruani, si bien la segmentación entre oficios considerados masculinos o femeninos es un factor importante de explicación de las desigualdades de género en el mercado laboral, actualmente las formas del empleo son las principales fuentes de segregación entre hombres y mujeres. Un análisis de la división sexual del trabajo que tome en cuenta solamente la naturaleza del trabajo, no permitiría palpar la realidad de las desigualdades entre hombres y mujeres, ni entender cómo se construyen trayectorias profesionales diferenciadas entre hombres y mujeres. Al contrario, plantear la cuestión de la calidad del empleo (horarios, tipo de contrato, modo de remuneración...) permite aprehender el mundo de las relaciones laborales con nuevas preguntas.

---

<sup>62</sup> Margaret Maruani, Emmanuelle Reynaud, *Sociologie de l'emploi*, (Paris : La Découverte, Coll. Repères, 2004).

## HIPÓTESIS

### **A-Sobre la inserción de hombres y mujeres en el mercado laboral formal (Primer capítulo)**

- 1- Las representaciones consensuadas e implícitas con respecto a los roles de género, presentes en discursos sobre familia y educación, provenientes de diversos sectores y vigentes en la sociedad costarricense, se reflejan durante el siglo XX en las formas de incorporación de las mujeres al mercado laboral formal donde se perpetúan relaciones sociales entre los géneros caracterizadas por su desigualdad, jerarquización y asimetría. No obstante, durante este largo periodo, el mercado laboral es también el espacio en el cual se reflejan, dentro de este marco de inequidad, algunos cambios en términos de relaciones de género en la sociedad costarricense, producto de las acciones del Estado, de las luchas sindicales y de mujeres. El desarrollo del sector industrial en el país, favorece una apertura del mercado laboral hacia las mujeres, abriéndoles la posibilidad de incorporarse en nuevas actividades formales y de incursionar espacios dominados por los hombres.
- 2- Las estructuras familiares y los hitos en la vida personal y reproductiva inciden más en la trayectoria laboral de las mujeres que en la de los hombres porque el “contrato de género” implícito basado en el modelo de separación y de distribución diferenciada de las labores acantona a las mujeres en la esfera reproductiva, mientras los hombres ocupan y establecen los códigos de la esfera productiva. En

consecuencia, la trayectoria laboral de las mujeres es más discontinua que la de los hombres.

**B- Sobre los mecanismos de la división sexual del trabajo en la industria textil  
(Segundo capítulo)**

- 3- Las nociones de “femenino” y de “masculino” son incorporadas en el desarrollo del trabajo, así como en la formación de la clase obrera y de sus organizaciones y dan forma a las relaciones jerárquicas dentro de la empresa. Esa división sexual del trabajo no responde a necesidades objetivas de la industria, sino a los discursos que arraigan en una diferencia “natural” las oposiciones hogar-trabajo y producción-reproducción. Esos discursos sirven de justificación del estatuto subalterno de las mujeres en el mercado laboral.

**C- Sobre la experiencia de clase de las mujeres (Tercer capítulo)**

- 4- Por el lugar específico que las mujeres obreras ocupan en la división sexual del trabajo y por tener que conciliar vida familiar y trayectoria profesional, las trabajadoras de la industria textil desarrollan una consciencia de vivir una forma singular de explotación. Esa consciencia se afina conforme las mujeres obreras confrontan su experiencia de la vida laboral asalariada con la de los hombres. Su práctica cotidiana del trabajo asalariado como madres y trabajadoras no se traduce en las mismas experiencias que para los hombres. Eso las lleva progresivamente

hacia las luchas colectivas creadoras de vínculo social entre ellas y durante las cuales desarrollan reivindicaciones específicamente femeninas.

- 5- Al propulsar a las mujeres fuera de la esfera de la sociabilidad familiar, la actividad laboral asalariada y la participación de las trabajadoras de la industria textil, se convierten en acciones de resistencia a la explotación y constituyen factores de emancipación femenina, pero ofrecen oportunidades limitadas de empoderamiento para esas mujeres porque las organizaciones obreras no reconocen la especificidad de su explotación.

## DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS FUENTES

<b>CENSOS DE POBLACIÓN</b>	
Censos de población de 1927, 1950, 1960, 1973 y 1984	PEA distribuida según múltiples variables (sexo, estado civil, rama de actividad, tipo de ocupación, nivel de instrucción, salario mensual y duración de la actividad). Permite comparaciones entre la PEA femenina y masculina y analizar cómo las mujeres se integran al mercado laboral.
<b>FUENTES INSTITUCIONALES</b>	
Permiten identificar si existe un “discurso oficial” en relación con el trabajo femenino fuera del hogar y más generalmente sobre el rol de las mujeres en la sociedad. Esa documentación evidencia más bien un “discurso” multifacético.	
Fuentes del Ministerio de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes oficiales de los inspectores del Ministerio sobre trabajo de las mujeres y de los menores de edad.</li> <li>- Investigaciones por persecución sindical donde aparecen quejas específicamente femeninas. Durante el proceso de indagación, se transcribieron textualmente las declaraciones de los obreros y obreras, patronos, personal de mando, lo cual nos aproxima a las prácticas y condiciones de trabajo en esas empresas.</li> <li>- Diligencias hechas por varias empresas para solicitar la autorización del trabajo nocturno de las mujeres. Esos documentos nos instruyen sobre las principales motivaciones de las empresas en contratar personal femenino.</li> <li>- Informes de inspectores de trabajo sobre las condiciones de trabajo en las fábricas. Muchas de esas inspecciones se realizaron a petición de obreras que las solicitaron en forma colectiva ante el Ministerio de Trabajo.</li> <li>- El informe de un simposio sobre trabajo de las mujeres y menores de edad de septiembre de 1979.</li> </ul>
Fuentes del Ministerio de Cultura	Documentos en relación con dos proyectos de los años 1975 y 1977, destinados a promover la capacitación de las mujeres en el campo de la costura y a “desarrollar en ellas la toma de conciencia de su papel de mujer con capacidad plena para el ejercicio de todas las potencialidades inherentes al ser humano”. Los proyectos están presentados por la propia Ministra de Cultura de la época, Carmen Naranjo Coto.
Fuentes del Ministerio de Gobernación, Policía y Justicia.	En ese fondo, nos interesa un documento. Se trata de un artículo redactado en 1975 por el Ministro de Gobernación, Jorge Arturo Montero en el cual ese ministro del gobierno

	de José Figueres Ferrer expresa su opinión en relación con la necesidad de abrir guarderías infantiles.
Fuentes del Ministerio de la Presidencia	En ese fondo se encuentran las publicaciones de los salarios mínimos fijados por profesión como resultado de una negociación entre los representantes patronales, estatales y de los trabajadores. Esos documentos ofrecen la posibilidad de realizar comparaciones entre los salarios según las ramas de actividades.
<b>PRENSA OBRERA</b>	
<i>“Libertad”</i>	Se trata del órgano de prensa del Partido Vanguardia Popular (PVP). Es una publicación semanal. Da mucho espacio al relato y al análisis de los conflictos laborales protagonizados por los obreros y obreras de diversos sectores de la economía costarricense. Las problemáticas femeninas, siempre con un enfoque de clase, ocupan un espacio significativo en ese periódico. Permite rastrear una gran cantidad de conflictos colectivos del sector de la industria textil. Además, “Libertad” ofrece espacio a la Alianza de Mujeres Costarricenses (AMC), cercana al PVP, que lo utiliza principalmente para amplificar su lucha en pro de la apertura de casas-cuna para las mujeres trabajadoras.
<i>“Nuestra Voz”</i>	En 1949, mujeres de izquierda crean la Organización de Mujeres Carmen Lyra que se dota de un órgano de prensa llamado “Nosotras”. A partir de 1952, esa organización pasa a llamarse Alianza de Mujeres Costarricenses (AMC) y funda un nuevo periódico que sustituye al anterior: “Nuestra Voz”. “Nuestra Voz” hace énfasis en problemáticas relacionadas con la vivencia de las mujeres obreras. Sus columnistas publican entrevistas a trabajadoras, reportajes realizados en barrios marginales o en relación con algún conflicto laboral en la industria textil o en la zona bananera.
<b>FUENTES ORALES</b>	
Cuestionarios dirigidos y relatos de vida	Los testimonios orales se recogen en las casas de habitación de las personas entrevistadas. Para el primer capítulo, la fuente oral se recoge principalmente en forma de cuestionarios dirigidos. Se recolecta así información relacionada con las trayectorias personales y laborales de las trabajadoras y se puede identificar algunos esquemas repetidos. Se puso particular atención a la trayectoria de las maestras para procurar entender los mecanismos que conducen a las mujeres hacia esa profesión durante el siglo XX, pero no exclusivamente, pues se trata de entender las formas de incorporación al mercado laboral formal de las mujeres en general. En

algunas ocasiones, los cuestionarios fueron completados por entrevistas que ofrecen elementos de explicación a las trayectorias que afloran en los cuestionarios y permiten acceder a la subjetividad de los actores sociales.

Como fuente para el segundo capítulo, se procedió a entrevistar obreras pensionadas de edades entre 60 y 70 años que trabajaron por varios años en la “Textilera Centroamericana” durante las décadas de 190 y 1970. En una ocasión, la entrevista fue colectiva, pues participaron tres ex trabajadoras que mantienen entre ellas una relación amistosa. En estos casos, los testimonios recogidos se asemejan más a los relatos de vida y permiten reconstruir no solamente las trayectorias laborales y personales de esas mujeres, sino también las relaciones laborales y la sociabilidad de esas trabajadoras. Durante esas conversaciones las trabajadoras entrevistadas dan su interpretación de los conflictos laborales y su punto de vista en cuanto a las distintas formas de resolverlos. También se pudo organizar una entrevista con el dueño fundador de la empresa. Este último proporciona el punto de vista del patrono y su concepción de las relaciones entre los trabajadores y el patrón y de la manera en que se tienen que resolver los posibles conflictos.

Con respecto al tercer capítulo, relacionado con las estrategias de lucha de las trabajadoras de la industria textil, se realizaron entrevistas a obreras que estuvieron involucradas en el movimiento sindical. En ellas, se refieren a los acontecimientos personales o laborales que llevan a la lucha sindical. También, relatan los conflictos de intereses que se tejen durante los conflictos colectivos y lo difícil que puede ser lograr una solidaridad obrera. Esas conversaciones son un instrumento valioso para procurar reconstruir los procesos identitarios de las trabajadoras al dar acceso a su subjetividad. Una ex trabajadora sindicalizada entrevistada en el marco de la presente investigación lo fue también en 1976 por el periódico “Nuestra Voz”. El examen paralelo de esas dos entrevistas es muy útil para identificar contrastes o similitudes entre los puntos de vista de esa trabajadora sobre temas similares en dos contextos temporales distintos. A esas fuentes hay que agregar entrevistas realizadas a dos dirigentes sindicales del sector de la industria textil, que estuvieron presentes en numerosos conflictos durante los años 1970. Uno de ellos en particular desempeña un papel central durante toda la década de 1970 como secretario general de un sindicato de ese sector, afiliado a la CGT, la central sindical más activa de esa década. Su larga trayectoria, así como su presencia

	<p>en varios escenarios son valiosas, pues le dan una visión amplia de los diferentes actores e intereses en juego durante esos conflictos. Junto con las entrevistas a trabajadoras sindicalizadas, esos intercambios con dirigentes sindicales permiten reconstruir las relaciones y conflictos de intereses presentes durante los conflictos colectivos, así como los procesos de negociación y las formas de inclusión de las trabajadoras durante esos procesos. Son también una útil herramienta para contrastar, entre sí y con las fuentes escritas, las percepciones y memorias de los diferentes actores de esos conflictos. Esas entrevistas son poco dirigidas para ofrecer el mayor espacio posible a los relatos de vida y a la reconstrucción de la memoria. Se proponen unas temáticas para orientar la conversación sin cerrar la posibilidad de explorar otras que surgen a lo largo de la conversación.</p>
<b>FOTOGRAFÍAS</b>	
Fotografías publicadas en la prensa obrera.	<p>La mayoría de esas fotografías fueron tomadas al margen de los conflictos colectivos y contiene un cierto grado de puesta en escena. Al contrastarlas con los testimonios, ofrecen datos valiosos en cuanto a los actores sociales que participan en esos conflictos y las relaciones que los vinculan entre sí. Constituyen también un dato interesante en cuanto a la imagen que esas trabajadoras quieren reflejar de ellas.</p>
<b>FUENTES EMPRESARIALES</b>	
Planillas	<p>Se utilizan esas fuentes para reconstruir las prácticas cotidianas que llevan a una división sexual del trabajo. La división de las tareas dentro de las empresas trasciende en las planillas consultadas que contienen todas, el nombre de los trabajadores, el sexo, la ocupación, el salario mensual. Además, según las empresas se indican también la antigüedad, el sistema de pago (al destajo o por unidad de tiempo), si la persona está sindicalizada, si votó a favor de una huelga.</p> <p>Esos documentos se pueden consultar en el Archivo Nacional en el fondo “Trabajo”, series “sindicatos” o “Plebiscitos”.</p>
<b>FUENTES DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA)</b>	
Programas de capacitación en costura industrial.	<p>Disponible en el fondo “INA” del archivo nacional, ese fondo permite reconstruir a partir de 1968 el proyecto del INA de concepción y elaboración de programas de</p>

	<p>capacitación, entre los cuales se encuentran planes destinados, específica y explícitamente a la inserción de las mujeres al mercado laboral y particularmente en el sector de la industria textil. Vemos en esos documentos de qué manera la Cámara de Industrias participó en la elaboración de esos programas de capacitación y presionó al INA para que se llevarán a cabo esos programas de capacitación. Ese fondo contiene además fotografías de los talleres de capacitación en costura de esa institución tomadas con motivo de la visita de responsables políticos o de estudiantes en costura industrial enarbolando sus títulos.</p>
<p style="text-align: center;"><b>FUENTE LITERARIA</b></p> <p>Varias obras de la narrativa costarricense de las décadas de 1960 y 1970 desarrollan una reflexión en relación con el rol de las mujeres en la sociedad y cuestionan la visión tradicional de las mujeres. Esa tendencia literaria se inscribe dentro de un contexto centroamericano marcado durante esas dos décadas por una creación literaria femenina prolífica que busca devolverles a las mujeres del istmo el protagonismo en la historia y evidenciar los conflictos en los que se encuentran envueltas. Entre esas escritoras y obras se pueden mencionar a la salvadoreña Claribel Alegría (<i>Cenizas de Izalco</i>, 1966; <i>El detén</i>, 1977 y <i>Álbum familiar</i>, 1982), a la panameña Gloria Guardia Zeledón (<i>Despertad sin raíces</i>, 1966) y a la nicaragüense Rosario Aguilar (<i>Primavera sonámbula</i>, 1976). Esa fecunda creatividad literaria femenina centroamericana nos ayuda a ubicar nuestro tema de investigación dentro de un contexto socio-cultural peculiar de mutación en el cual se pueden observar conjuntamente, en relación con los roles de las mujeres en la sociedad, fuerzas propicias al cambio dentro de un entorno que se podría calificar de reaccionario. En Costa Rica, dos escritoras se distinguen particularmente por su forma de poner en evidencia la subordinación de las mujeres en la sociedad costarricense<sup>63</sup>. Se trata de Carmen Naranjo (<i>Los perros no ladraron</i>, 1966) y de Luisa González (<i>A ras del suelo</i>, 1970). Sus obras relacionan la subordinación de las mujeres con el arraigo de relaciones paternalistas anteriores al modo de producción capitalista. Por ese motivo se recurre aquí a esas obras como herramientas para reconstruir y entender el contexto socio-cultural de las décadas de 1960 y 1970 costarricense. Esas tres autoras denuncian, cada una a su manera y desde grupos sociales distintos, la pobreza y la estrechez del entorno social de las mujeres recluidas en el espacio doméstico y en las faenas relacionadas con el cuidado de los hijos y del marido. También describen las dificultades y la hostilidad encontradas por las que procuran escapar de ese entorno mediante la incorporación en el mercado laboral.</p>	
<p><i>Los perros no ladraron</i> de Carmen Naranjo (1966)</p>	<p>Como lo señaló la propia autora, esta obra fue escrita con base en su experiencia laboral en varias instituciones públicas del país, lo que permite al historiador leerla como un testimonio. En ella, Carmen Naranjo retrata una sociedad envuelta en una tensión característica de un periodo de transición. En efecto, la obra refleja las tensiones entre</p>

<sup>63</sup>Seidy Araya, *Seis narradoras de Centroamérica* (Costa Rica, Heredia; Editorial Universidad Nacional, 2003).

	fuerzas tradicionales y fuerzas de cambio plasmadas en las relaciones entre hombres y mujeres de varias generaciones tanto en sus lugares de trabajo como en las familias. Aunque sea una ficción, esa obra ayuda a entender los elementos que condicionan las relaciones sociales de género en la sociedad costarricense de las décadas de 1960 y 1970.
<i>A ras del suelo</i> de Luisa González (1970)	Cuatro años más tarde, en 1970, Luisa González, publica también una obra autobiográfica. La novela premiada de Luisa González se sitúa en un entorno urbano durante las décadas de 1920 y 1930. Mediante una narrativa realista, la pedagoga, militante comunista y escritora costarricense relata cómo una joven de estrato popular se encamina hacia una carrera educativa. La trayectoria de esa mujer desde un barrio popular hasta las aulas a inicios del siglo XX constituye una fuente valiosa para identificar los mecanismos de ascenso social para las mujeres.

## ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### ENFOQUE CUANTITATIVO

Según los capítulos y el tipo de fuentes utilizadas, se realizará la investigación desde un enfoque cuantitativo o cualitativo, siempre tomando en cuenta que para resolver cada uno de los objetivos no se hará un uso exclusivo de un tipo de fuente, sino que se procurará diversificar el origen de la información con el propósito de buscar factores explicativos a los fenómenos observados.

Para la primera parte de la investigación, relativa a la inserción laboral de los hombres y de las mujeres en el mercado laboral en un contexto de diversificación de la economía costarricense (desde inicios del siglo XX hasta los años 1980), la fuente principal a la que se recurrirá son los censos disponibles en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC): los Censos de Población de 1927, 1950, 1963, 1973 y 1984, el Censo Industrial de 1958 y la Encuesta Industrial de 1961. La gran diversidad de los datos (siempre ordenados por sexo) en lo respectivo a la Población Económicamente Activa (PEA) que se encuentran en los cuadros de los censos de población e industriales,

permiten realizar una gran cantidad de cálculos estadísticos para analizar la evolución PEA según la rama de actividad, el tipo de ocupación, el nivel educativo, el nivel salarial, la duración de la ocupación, el grupo de edad, el estado civil y si es asegurada. Todos los datos aparecen en números absolutos, pero es posible efectuar cálculos en números relativos (porcentajes), para así comparar los modos de inserción de los hombres y de las mujeres al mercado laboral por ramas de actividad, tipo de ocupación, nivel salarial y tiempo trabajado, según el grupo de edad al cual pertenecen, el nivel educativo y el estado civil. Esos datos confrontados a los elementos de historia política y económica del país permiten identificar rupturas temporales y continuidades en el modo de inserción al mercado laboral. El análisis cuantitativo deberá ser complementado por fuentes de otra índole examinadas desde un enfoque cualitativo.

Para responder el segundo objetivo respecto a los mecanismos de división sexual del trabajo en el sector de la industria textil, se analizarán desde un enfoque cuantitativo, las planillas de varias empresas textiles ubicadas en la provincia de San José, activas entre los años 1960 y 1980. La naturaleza de la información disponible en esas planillas, localizadas dentro de informes rendidos por inspectores de trabajo realizando indagaciones por persecución sindical, varía según las empresas, sin embargo, todas ofrecen datos relativos a los nombres de los trabajadores, el sexo, la ocupación, el salario mensual. En otros casos, el análisis de la división sexual del trabajo dentro de la empresa puede ser completado con otros datos tales como la antigüedad, el sistema de pago y la presencia de un sindicato en la empresa. Hasta ahora, se ha logrado localizar en el Archivo Nacional dentro del fondo “Trabajo”, las planillas de siete empresas del sector textil que cuentan cada una entre 46 y 565 asalariados (“Regal S.A.”, Fábrica de tejidos “El Águila”, “Tejidos Karolina Ltda”, Fábrica de tejidos “Los Leones” S.A., “Nylonera nacional S.A.”):

“Lovable Brassiere Company”, “Yolanda de Costa Rica S.A.”). En algunos casos, las informaciones relativas a la planilla de esas compañías se encuentran dispersas en varias partes de los informes de los inspectores y entonces se procederá a construir cuadros recapitulativos de esa información. A partir de esas tablas, se examinará la distribución de las ocupaciones y de las funciones dentro los organigramas de las empresas tanto horizontal como verticalmente. De esa manera, se pretende analizar el lugar de los hombres y de las mujeres dentro del proceso de producción, del orden jerárquico y de los oficios.

### **ENFOQUE CUALITATIVO**

A esas fuentes de índole estadística, hay que agregar varias series de material informativo proveniente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), del Ministerio de Cultura y del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), a las que se dará un tratamiento con enfoque cualitativo. Todas nos permitirán complementar, matizar o corroborar las fuentes cuantitativas. Se detalla en un apartado más adelante el uso particular que se dará a las fuentes orales.

Los informes oficiales de los inspectores del MTSS serán utilizados para reconstruir las condiciones de trabajo en ciertas fábricas de la industria textil, pero también para valorar el nivel de consciencia existente entre el personal, pues esas visitas de los inspectores se efectúan todas a raíz de una queja planteada por parte del personal. Esas fuentes permiten un análisis de contenido, pues estos informes contienen la transcripción de las entrevistas realizadas por los inspectores al personal y por lo tanto nos acercará a las condiciones de trabajo reales dentro de la empresa, pero también a las percepciones del personal de las empresas del sector textil. Con tal propósito, se procederá a clasificar

el material recogido para revelar tendencias en las temáticas presentes en las reivindicaciones

## **LA HISTORIA ORAL**

La historia oral nació como una historia militante que pretendía devolverle la palabra al pueblo, a los excluidos, a los que no producían fuentes escritas y por lo tanto quedaban invisibles. Sus primeros pasos, los dio en Estados-Unidos cuando Allan Nevins fundó el primer Centro de Historia Oral en la Universidad de Columbia. Luego, en ese mismo país, se desarrolló durante los años 1960, respondiendo a los movimientos de contestación, antes de tomar fuerza en Europa en los años 1970 y de institucionalizarse una década después. El uso de las fuentes orales se entiende entonces en el contexto del surgimiento de nuevos actores sociales en la Historia.

El historiador británico Paul Thompson<sup>64</sup>, uno de los pioneros y más fervientes defensores de la historia oral, justifica el uso de las fuentes orales como una manera de darle otra dimensión a la historia, de hacer surgir fenómenos y factores de explicación invisibles en otras fuentes. Nos recuerda que, en el caso particular de la historia económica, la historia del trabajo y la historia social, campos en los cuales la “gente corriente” para retomar una expresión de Eric Hobsbawm ocupa sin embargo un espacio central, se ha tendido por mucho tiempo a privilegiar las fuentes estadísticas e institucionales, restándole así la dimensión humana a esa historia. Con la historia oral, el historiador puede fabricar su propia fuente en función de sus preguntas de investigación, pues escoge a quién entrevistar y acerca de qué. Refiriéndose a la historia de la clase

---

<sup>64</sup>Paul Thompson, *La voz del pasado-La Historia oral*, (Ed. Alfons El Magnanim, Institució Valenciana d'Estudios I Investigació, 1988).

obrero, Paul Thompson plantea la posibilidad para el historiador de confrontar las palabras escritas institucionales del patronato, del gobierno, de los sindicatos con las de los obreros los cuales, por producir poco o ninguna fuente escrita, solo se pueden alcanzar mediante la entrevista. Desde este enfoque, la historia oral les devuelve su aspecto multifacético a los eventos históricos, mostrando la multiplicidad de los puntos de vista y de esa manera amplía el campo de estudio de la historia. Agregaremos que el recurrir a estas fuentes es una manera de rescatar experiencias que de otra manera se perderían. En este caso, la historia oral transforma nuestro objeto de estudio, las mujeres obreras de la industria textil costarricense de las décadas de 1960 y 1970, en sujetos. Interrogarlas sobre su pasado es una manera de alcanzar su subjetividad para procurar entender el significado que le dan a esa experiencia laboral y a su participación en las luchas colectivas. En cuanto a los hechos relatados en esos testimonios, se plantea la cuestión de su verificación. En algunos casos, ha sido posible el cotejo con las fuentes escritas, por lo que se consideró entonces la fiabilidad factual del testimonio.

Alessandro Portelli<sup>65</sup> defiende también el uso de las fuentes orales y les atribuye un valor específico precisamente porque son singulares por naturaleza y por lo tanto, su aporte no puede ser sustituido por las fuentes escritas. Sin embargo, por tener características y funciones específicas, tienen que recibir un tratamiento distinto.

En el caso de esta investigación, se procedió a entrevistar, como fuente para el primer capítulo, a treinta trabajadoras formales de las décadas de 1960 y 1970. Siendo la enseñanza primaria un sector prioritario de incorporación laboral para las mujeres durante esa época, la mayoría de las personas entrevistadas son pensionadas de ese sector, pero no

---

<sup>65</sup> Alessandro Portelli, “Lo que hace diferente a la historia oral” en *La historia oral*, ed. Dora Schwarzstein, (Buenos Aires: CEAL, 1991), 36-51.

exclusivamente. Para el tratamiento cuantitativo de esa información, esas entrevistas son de respuestas cortas y en su mayoría cerradas. Sin embargo, algunas personas entrevistadas por ese medio fueron contactadas una segunda vez para realizar con ellas entrevistas tipo “relatos de vida” con el propósito de recoger información cualitativa destinada a reunir elementos explicativos a ciertos fenómenos observados. Para los capítulos segundo y tercero, se organizaron encuentros con cuatro obreras que realizaron la mayor parte de su vida laboral en la misma empresa textil, a dos obreras que participaron a varios conflictos colectivos como obreras sindicalizadas, al dueño y fundador de la empresa, así como a dos dirigentes sindicales que estuvieron presentes en un gran número de luchas sindicales y conflictos colectivos de ese sector industrial durante la década de 1970. Se citará a las personas entrevistadas por las letras iniciales de sus nombres y apellidos. Se espera de la técnica de la historia de vida mediante conversaciones informales visibilizar experiencias personales y trayectorias de vida. Para alcanzar ese objetivo, se les dará a las historias de vida un tratamiento parecido al que le da a las fuentes, la micro-historia<sup>66</sup>. En efecto, reduciendo la escala de observación y enfocándose en un individuo, la micro-historia logra revelar el funcionamiento de las relaciones entre actores sociales y relacionar datos puntuales con procesos más globales. Cuando las fuentes estadísticas nos abren la posibilidad de identificar grandes tendencias, la reducción de escala destaca causas y efectos dentro del sistema social, invisibles a escala macro. Por otra parte, esta técnica ofrece la posibilidad de reconstruir el entorno social y político de

---

<sup>66</sup> Jacques Revel (dir.), *Jeux d'échelles. La micro analyse à l'expérience*, (Paris : Le Seuil-Gallimard, 1996), Alberto Banti M., "Storie e microstorie : l'histoire sociale contemporaine en Italie (1972-1989)", *Genèses*, n°3, (marzo 1991) : 134-147., Giovanni LEVI, "Les usages de la biographie", *Annales ESC*, (1989) : 1325-1336.

la época en el cual se encuentran envueltas las personas y de entender cómo éstas interactúan con ese entorno.

El uso de los testimonios orales concedidos por los propios actores históricos exige plantearse el problema de la fiabilidad y de la neutralidad de tales fuentes. A esa pregunta, tanto Thompson como Portelli rechazan la validez de ese cuestionamiento, pues de igual manera se podría plantear en cuanto a las fuentes escritas. Asimismo, más que buscar una verdad absoluta en los testimonios (como en cualquier otra fuente), con esta investigación se pretende reconocer el valor de la subjetividad en los testimonios desde la memoria obrera y tratar esa subjetividad como una categoría histórica, porque nos ofrece la posibilidad de acercarnos a las percepciones y auto-percepciones de los actores sociales. En este caso, se trata de entender como obreras, dirigentes sindicales y patronos perciben o justifican la división sexual del trabajo y que sentido le dan a su pasado más que el pasado mismo.

El segundo problema que se tiene que resolver es el de la distancia temporal entre los hechos y los testimonios. Aquí también, Portelli nos ofrece algunas pistas para convertir esa dificultad en ventaja. El historiador italiano minimiza la magnitud del problema, pues considera que la proximidad del testigo con la experiencia vivida compensa la distancia temporal.

Sin embargo, no se puede negar las dificultades de interpretación de ese tipo de fuente y no podemos dejar de interrogarnos acerca de la fiabilidad de las fuentes orales y de la manera de descifrar la distancia temporal que separa los eventos contados de su narración. El contenido del testimonio depende a la vez de esa distancia temporal y del contexto en el cual se enuncia esa narración. El investigador no puede ignorar que en ese contexto se contempla también la relación que el investigador logra entablar con el

entrevistado, la idea que el entrevistado tiene de la importancia de su testimonio, de las preguntas y de la manera en que se formulan. La entrevista es el encuentro de dos subjetividades que se observan mutuamente y se interrogan. Se utiliza en la presente investigación la oralidad para aportar interpretaciones a los fenómenos históricos observados, para confrontar los testimonios con las fuentes escritas y sobre todo para darles la palabra a los actores históricos poco presentes en las fuentes escritas. Recoger esa palabra es importante, pues resulta ser la única forma de reconstruir esas experiencias, de enriquecer la fuente escrita y encarnarla.

En alguna medida, se puede considerar también como una fuente oral contemporánea de los hechos los testimonios recogidos con motivo de los conflictos colectivos. Esos testimonios, en su transcripción escrita, se encuentran en los expedientes por persecución sindical del MTSS y en la prensa obrera consultada. A pesar de su contemporaneidad con los hechos, no dejan de sufrir también una cierta distorsión relacionada con el estatus de la persona que recogió el testimonio.

Los testimonios presentes en los expedientes por persecución sindical fueron pronunciados ante un inspector del MTSS en el marco de una investigación. Esos testimonios recogen la palabra tanto del personal de dirección como de la población obrera sea ésta involucrada o no en el conflicto colectivo. Constituyen más que todo, respuestas puntuales a preguntas planteadas por el representante de una autoridad y por lo tanto carecen de espontaneidad, pues todos están contruidos según el mismo esquema. No se pueden considerar como relatos de vida. Sin embargo, la gran cantidad de esos testimonios para cada conflicto colectivo es una riqueza, pues permite confrontar percepciones sobre el mismo conflicto.

En cuanto a los testimonios presentes en la prensa obrera, se trata sobre todo de entrevistas realizadas a obreros y obreras involucrados en algún conflicto colectivo, o entrevistados con motivo de un reportaje más a fondo sobre las condiciones de trabajo, o a la situación de las mujeres trabajadoras (en el caso del periódico *Nuestra Voz* sobre todo). En esos casos, las entrevistas tienden a ser más libres y menos dirigidas. Sin embargo, estos testimonios también requieren de un cierto cuidado a la hora de interpretarlos, pues tienden a encauzar a las personas entrevistadas hacia temas de interés del periódico. En esos casos, los testimonios orales, menos dirigidos, permiten matizar esas entrevistas.

## **PLAN DE CAPÍTULOS**

Capítulo 1: Una inserción sexualmente diferenciada en el mercado laboral formal costarricense entre 1927 y 1984.

1. La inserción laboral de hombres y mujeres frente a la diversificación de la economía costarricense.
2. ¿Cómo trayectoria personal y trayectoria profesional interactúan en la Población Económicamente Activa costarricense?
3. ¿Desigualdad salarial entre hombres y mujeres o discriminación salarial según el género?

Capítulo 2: La división sexual del trabajo en la industria textil costarricense entre 1960 y 1980 y los factores que la determinan.

1. El rol de la industria textil en la economía costarricense entre 1960 y 1980.

2. La realidad de la división sexual del empleo en la industria textil costarricense entre 1970 y 1980.
3. El papel de las normas jurídicas e institucionales.
4. El peso de factores subjetivos: los modelos familiares y las prácticas patronales entre 1960 y 1980.
5. Las representaciones obreras y feministas y su rol en la reproducción o ruptura de los estereotipos durante las décadas de 1960 y 1970.

Capítulo 3: Trabajo asalariado y participación a la lucha social: ¿Factores de empoderamiento para las mujeres obreras? (1960-1980)

1. Identidad femenina e incorporación al trabajo asalariado entre 1960 y 1980.
2. Estrategias de lucha y formas de resistencia de las obreras de la industria textil.
3. Las luchas colectivas reconfiguran las normas de género en el mundo laboral desde la década de 1960.

### CUADRO DE CONCORDANCIA

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Capítulos	VARIABLES	Indicadores	Fuentes
<p><b>1-</b>¿Cómo incide la diversificación de la economía costarricense sobre la inserción de hombres y mujeres al mercado laboral durante el Siglo XX?</p>	<p><b>1-</b> Analizar las formas de inserción en el mercado laboral formal de las mujeres y de los hombres entre 1927 y 1980 para comparar los tipos de relaciones que se establecen entre el mercado laboral formal, el sexo y el contexto de diversificación de la economía costarricense.</p>	<p>1. Las representaciones consensuadas e implícitas con respecto a los roles de género, vigentes en la sociedad costarricense, se reflejan durante el siglo XX en las formas de incorporación de las mujeres al mercado laboral formal donde se perpetúan relaciones sociales entre los géneros caracterizadas por su desigualdad, jerarquización y asimetría. No obstante, durante este largo periodo, el mercado laboral es también el espacio en el cual se reflejan, dentro de este marco de inequidad, algunos cambios en términos de relaciones de género en la sociedad costarricense, producto de las acciones del Estado, de las luchas sindicales y de mujeres.</p>	<p><b>Capítulo 1</b> Inserción sexualmente diferenciada en el mercado laboral en CR durante el siglo XX.</p>	<p>Evolución del mercado laboral</p> <p>Inserción de las mujeres al mercado laboral</p> <p>Inserción de los hombres al mercado laboral.</p>	<p>% de cada sector de la economía CR y su evolución.</p> <p>Evolución del % de mujeres/hombres en cada sector de la economía.</p> <p>Evolución del % de mujeres empleadas en oficios considerados como femeninos.</p> <p>Mujeres solteras/casadas en el mercado laboral.</p>	<p>Censos de población</p> <p>Censos y encuestas industriales</p> <p>Fuentes orales</p>

		<p>El desarrollo del sector industrial en el país favorece una apertura del mercado laboral hacia las mujeres, abriéndoles la posibilidad de incorporarse en nuevas actividades formales y de incursionar espacios dominados por los hombres.</p> <p>2. Las estructuras familiares y los hitos en la vida personal y reproductiva inciden más en la trayectoria laboral de las mujeres que en la de los hombres porque el “contrato de género” implícito basado en el modelo de separación y de distribución diferenciada de las labores acantona a las mujeres en la esfera reproductiva, mientras los hombres ocupan y establecen los códigos de la esfera productiva. En consecuencia, la trayectoria laboral de las mujeres es más</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		discontinua que la de los hombres.				
<p><b>1</b> ¿Cuáles mecanismos de segregación ocupacional por sexo operan durante el proceso de industrialización?</p> <p><b>2</b> ¿Cómo las diferencias de género son incorporadas en la definición del trabajo y de los oficios?</p>	<p><b>2-</b> Identificar los factores de discriminación laboral por sexo en la industria textil costarricense en las décadas de 1960 y 1970 para entender cómo operan en el mundo laboral los dispositivos de trato desigual, de negación y asignación de derechos y de división de roles de género.</p>	<p><b>1-</b>Las nociones de “femenino” y de “masculino” son incorporadas en el desarrollo del trabajo así como en la formación de la clase obrera y de sus organizaciones y dan forma a las relaciones jerárquicas dentro de la empresa. Esa división sexual del trabajo no responde a necesidades objetivas de la industria sino a los discursos que arraigan en una diferencia “natural” las oposiciones hogar-trabajo y producción-reproducción. Esos discursos sirven de justificación del estatuto subalterno de las mujeres en el mercado laboral.</p>	<p><b>Capítulo 2</b> Los factores de la división sexual del trabajo en la industria textil costarricense durante las décadas de 1960 y 1970.</p>	<p>Mecanismos de segregación ocupacional por sexo.</p> <p>Relaciones jerárquicas dentro de la empresa.</p> <p>División sexual del trabajo</p>	<p>Puestos ocupados por hombres y mujeres en las empresas textil.</p> <p>Salarios de hombres y mujeres.</p> <p>Formas de promoción interna en la empresa.</p>	<p>Censos y encuestas industriales</p> <p>Fuentes empresariales</p> <p>Fuentes del MEIC y de la Cámara de Industrias</p> <p>Fuentes orales</p>

<p><b>1-</b>¿Constituyen la actividad laboral femenina fuera del hogar y la participación de las mujeres obreras en la lucha social factores de empoderamiento para esas mujeres?</p>	<p><b>3-</b> Analizar la experiencia de clase y género de mujeres obreras de la industria textil entre 1960 y 1980, a partir del examen de su experiencia laboral y de su participación en acciones de resistencia a la explotación obrera y a la luz del cambio social producido por la consolidación de las Garantías Sociales, para comprobar si constituye ese involucramiento una fuente de empoderamiento para ellas.</p>	<p><b>1.</b> Por el lugar específico que las mujeres obreras ocupan en la división sexual del trabajo y por tener que conciliar vida familiar y trayectoria profesional, las trabajadoras de la industria textil desarrollan una consciencia de vivir una forma singular de explotación. Esa consciencia se afina conforme las mujeres obreras confrontan su experiencia de la vida laboral asalariada con la de los hombres. Su práctica cotidiana del trabajo asalariado como madres y trabajadoras no se traduce en las mismas experiencias que para los hombres. Eso las lleva progresivamente hacia las luchas colectivas creadoras de vínculo social entre ellas y durante las cuales desarrollan reivindicaciones</p>	<p><b>Capítulo 3</b> Formas de resistencia de las trabajadoras de la industria textil y empoderamiento de las mujeres obreras entre 1960 y 1980.</p>	<p>Experiencia de clase de las mujeres.  Formas de empleo de las mujeres  Estructuras familiares</p>	<p>Modos de resistencia.  Modos de lucha  Reivindicaciones.</p>	<p>Fuentes empresariales  Entrevistas con obreras de la industria textil (sindicalizadas y no sindicalizadas) y con dirigentes sindicales.  Fuentes del Ministerio de Trabajo.  Fuentes del MEIC y de la Cámara de Industrias.</p>
---	---	--	--	--	---	--

		<p>específicamente femeninas.</p> <p>2-Al impulsar a las mujeres fuera de la esfera de la sociabilidad familiar, la actividad laboral asalariada y la participación de las trabajadoras de la industria textil se convierten en acciones de resistencia a la explotación y constituyen factores de emancipación femenina pero ofrecen oportunidades limitadas de empoderamiento para esas mujeres porque las organizaciones obreras no reconocen la especificidad de su explotación.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **Una inserción sexualmente diferenciada en el mercado laboral formal entre 1927 y 1984.**

#### **INTRODUCCIÓN**

El mercado laboral, como punto de encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, es el lugar donde se fijan el precio y las condiciones del trabajo. Sin embargo, el mercado laboral no es monolítico, sino que se encuentra segmentado, por consiguiente, de la edad, situación familiar, proveniencia geográfica, sexo y/o nivel de calificación de los actores del mercado laboral depende su situación. Una forma de analizar el mercado laboral consiste en distinguir entre mercado formal y mercado informal. Este último, según la Organización Internacional del Trabajo, reúne unidades de producción de bienes o servicios de pequeña dimensión y dentro de las cuales las relaciones de trabajo, en caso de que existan, funcionan fuera de un marco contractual formal y por lo tanto carecen de garantías sociales y de derechos, así como de reconocimiento y de cualquier tipo de regulación oficial por parte del Estado. Si nos posicionamos desde el punto de vista de la fuerza laboral, la incorporación al sector informal del mercado laboral responde a mecanismos de supervivencia y en muchos casos a la necesidad de complementar el ingreso familiar. En negativo, las actividades formales gozan de reconocimiento por parte del Estado, son reguladas por el Código de Trabajo y responden a oportunidades de inversión sea por parte de empresas privadas o de instituciones públicas. En consecuencia, la fuerza de trabajo está protegida por los derechos laborales vigentes.

En Centroamérica, la mano de obra que ofrece su fuerza de trabajo en el segmento informal del mercado laboral tiende a reunir ciertas características, no exclusivas, como un bajo nivel educativo, ser mayoritariamente mujer o vivir en una zona rural<sup>67</sup>. En efecto, algunos determinantes, como el difícil acceso a la educación formal media y superior, tienden a dificultar la inserción de personas de bajo nivel educativo en el mercado laboral formal y por lo tanto a reforzar los mecanismos de segmentación del trabajo. Durante la segunda mitad del siglo XX, Costa Rica, como el resto de Centroamérica y América Latina, experimentó un crecimiento del sector informal<sup>68</sup>, pues este creció en un 3,4% anual durante los años cincuenta, 3,5% anual durante la década de los sesenta y de 6% por año en los años setenta<sup>69</sup>.

Ese fenómeno se debe en parte a que el desarrollo industrial no fue suficiente para absorber toda la fuerza laboral, pues simultáneamente, como en el resto del mundo en desarrollo, más mujeres buscaron incorporarse al mercado laboral. Como lo señala la Comisión Nacional de Evaluación del Decenio de la Mujer 1975-1985 publicado en 1995, entre 1973 y 1983 el porcentaje de fuerza laboral femenina pasó de 12,1% a 18%. Gran parte de esas mujeres eran jóvenes (mayoritariamente entre 20 y 39 años) jefas de hogar o compañeras de hombres cuyos ingresos se deterioraron durante aquella época, que por lo tanto no tuvieron más opción que insertarse en el sector informal de la economía por falta de oferta laboral en el sector formal.

---

<sup>67</sup> Francisco Delgado Jiménez, “El empleo informal en Costa Rica: Características de los ocupados y sus puestos de trabajo”, *Revista de Ciencias Económicas* 31-nº 2, (2013) :35-51.

<sup>68</sup> Amber L. Seligson, “Las mujeres en el sector informal costarricense: Causas del éxito”, *Anuario de Estudios Centroamericanos*, 24, (1998): 21-46.

<sup>69</sup> Edwin Aguilar, *El sindicato nos tiene con vida aquí: occupational organization, political behavior and the informal sector to Costa Rica*, (University of North Carolina, 1995).

Por la naturaleza de los datos cuantitativos contenidos en los censos, los cuales no discriminan entre empleos formales o informales<sup>70</sup>, el análisis de la población económicamente activa se concentrará en las variables ocupacionales, ramas de actividad, condiciones civiles y de edad, nivel educativo y nivel salarial, según el sexo, de la población en estudio, pues esas son las categorías en los censos. El análisis cualitativo se concentrará en indagar cómo las regulaciones del Estado y los distintos actores del mercado laboral, institucionales o no, se comportan frente a la feminización de la fuerza laboral y cómo, si es el caso, justifican un fraccionamiento del trabajo según el sexo.

Ese primer capítulo nace de la necesidad de ubicar la investigación dentro de un contexto más amplio de diversificación de las ofertas de empleo y de entender mejor cómo a lo largo del siglo XX, hombres y mujeres se fueron incorporando a ese mercado laboral diversificado, en cuáles condiciones y en cuál contexto socio-económico; con un enfoque de género. Los cinco Censos de Población serán utilizados para identificar continuidades o rupturas dentro de ese proceso de incorporación de mujeres y hombres en el mercado laboral formal costarricense. Se prestará particular atención a la consolidación del rol del Estado y al peso creciente del sector industrial en la economía del país como potenciales factores de cambio en dicho proceso. En efecto, durante ese periodo, el Estado costarricense desempeñó un papel fundamental, impulsando el sector industrial y poniendo a su disposición las infraestructuras y condiciones necesarias a su desarrollo. Es en efecto, durante la década de

---

<sup>70</sup> Como lo veremos más adelante, en su definición de la población ocupada, los censos contemplan tanto a los empleos formales como informales de los sectores formal e informal. Inclusive, los censos de 1963 y 1984 contienen un cuadro donde se ordena la población económicamente activa según si está asegurada, pero como ese cuadro no discrimina la población según el sexo es de poca utilidad para nuestro propósito.

1940, que el Estado costarricense concibe y crea instrumentos destinados a ofrecer al país mano de obra capacitada y a favorecer la promoción social de gran parte de la población<sup>71</sup>.

Entre las instituciones creadas, se encuentran la Universidad de Costa Rica fundada en 1940, la Caja Costarricense de Seguro Social creada un año después, las Garantías Sociales y el Código de Trabajo vigentes a partir de 1943. Se consolida entonces un Estado de bienestar social, cuya labor toma dos orientaciones, una destinada a estimular la producción y la otra a mejorar el bienestar de la población. Se busca también garantizar las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo en un contexto de desarrollo industrial. Esa labor reformista en la que el Estado desempeña un papel central prosigue con la nacionalización bancaria (1948) que permite al Estado promover una política crediticia hacia el sector industrial<sup>72</sup>; con la creación del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) en 1949 y la creación, mediante la ley del 7 de diciembre de 1948 del Consejo Nacional de Producción (CNP). El Estado crece entonces como ente empleador y se desarrolla el sector público, ampliando de esa forma las ofertas de empleos. Esas políticas impactan directamente la población económicamente activa del país, favoreciendo por ejemplo los mecanismos de promoción social.

Con respecto a las relaciones sociales de género, las primeras décadas del siglo XX en San José están marcadas, como lo señala Patricia Alvarenga<sup>73</sup>, por un cierto dinamismo intelectual y político, el cual no es ajeno al desarrollo de discursos y propuestas transgresoras del modelo dominante y del patrón de familia patriarcal. Aunque esos postulados quedaron

---

<sup>71</sup> Jorge Mario Salazar Mora, *Crisis liberal y Estado reformista-Análisis político-electoral, 1914-1949*, (San José, Costa Rica, EUCR, Col. Historia de Costa Rica, 2002).

<sup>72</sup> Jorge Rovira Mas, *Estado y política económica en Costa Rica, 1948-1970*, (San José, Costa Rica: EUCR, 2000), pp. 61-62.

<sup>73</sup> Patricia Alvarenga Venutolo, *Identidades en disputa -. Las reinenciones del género y de la sexualidad en la Costa Rica de la primera mitad del siglo XX*, (San José, Costa Rica, EUCR, Col. Identidad Cultural, 2012).

circunscritos al mundo urbano y fueron marginalizados por el discurso dominante conducido principalmente por la Iglesia Católica, tanto su existencia como su represión, evidencian la presencia de un debate en la sociedad costarricense acerca de las relaciones de género. En su investigación, Patricia Alvarenga desvela la riqueza y complejidad de ese debate y demuestra que trasciende y rebasa el mero debate relativo al sufragismo femenino para referirse a todos los elementos de las identidades de género, dentro de los cuales se encuentra el acceso al mercado laboral. Virginia Mora Carvajal<sup>74</sup> se refiere también a esa tensión entre lo tradicional y lo moderno en torno al papel de las mujeres en la sociedad costarricense.

La década de 1920 se singulariza por la consolidación del modo de vida urbana y profundos cambios favorecidos por el progreso material, la influencia creciente de la radio y del cine y la permeabilidad a los cambios internacionales entre los cuales se encuentra el sufragismo femenino. En ese contexto, las mujeres urbanas adquieren protagonismo social, acceden a nuevos territorios de participación social tales como el trabajo asalariado, los espacios de sociabilidad femenina o las reivindicaciones sufragistas. Sin embargo, dentro de esa lógica de tensión entre lo tradicional y lo moderno, los espacios de participación de las mujeres generan mucho debate y disputa, en especial el trabajo asalariado de las mujeres visto como una amenaza contra la función social considerada como propiamente femenina como lo es la maternidad.

Lo importante de recalcar es que, a pesar de la permanencia de discursos conservadores deseosos de mantener a las mujeres en los espacios tradicionales de la feminidad, se van consolidando posiciones más modernas y de esa manera se establece un debate entre las dos tendencias dentro del cual por primera vez, las mujeres desempeñan un

---

<sup>74</sup> Virginia Mora Carvajal, *Rompiendo mitos y forjando historia: mujeres urbanas y relaciones de género en Costa Rica a inicios del siglo XX*, (Alajuela Costa Rica: Museo histórico Juan Santamaría, 2003).

papel activo, como lo atesta la fundación de la Liga Feminista en 1923 y las reivindicaciones sufragistas. Donde se fisura la visión tradicional, se abre la posibilidad de cambios futuros.

Tomando en cuenta esas mutaciones del contexto social, se analizará aquí cómo evoluciona la Población Económicamente Activa (PEA), por sexo, frente a la transformación de la economía costarricense marcada por el desarrollo del sector industrial y la tercerización. Esa última pregunta lleva a cuestionarse cómo operan la inserción y la movilidad de los hombres y las mujeres en el mercado laboral, cuáles instrumentos utilizan y de qué manera interactúan la trayectoria personal y la trayectoria profesional. Se espera así poner en evidencia la relación dinámica que se va tejiendo entre la esfera privada y la esfera laboral a lo largo de las trayectorias de vida y entender cómo funciona esa relación. Finalmente, se analizan las desigualdades salariales de género, en diferentes estratos del mercado laboral costarricense.

Para resolver esas preguntas se recurrirá a fuentes que permitan variar la escala y la naturaleza de la información. Mientras los Censos de Población permiten el acceso a los cambios estructurales en la PEA en relación con las formas de inserción al mercado laboral, las entrevistas orales nos ofrecen un cambio de escala que nos permite reconstruir las trayectorias de vida.

Se partirá de la hipótesis de que entre 1960 y 1980 tiene lugar una aceleración de la inserción de las mujeres en el mercado laboral formal debido a las necesidades crecientes del sector industrial. Sin embargo, las mujeres se integran de manera prioritaria en oficios que representan una continuación de su rol de madre o esposas aun cuando tienen acceso a la educación media o superior porque esos oficios requieren habilidades socialmente consideradas como femeninas “por naturaleza”. En cuanto a las mujeres que se integran al trabajo industrial como obreras, son en su mayoría solteras, no tanto porque las mujeres se

retiran del mercado laboral cuando el ingreso de un cónyuge permite atender las necesidades del hogar, sino porque el trabajo de las mujeres casadas es percibido por la sociedad como una amenaza contra el trabajo masculino y contra la supervivencia de la familia. Además, esa población es percibida como más fiel, dócil y responsable.

## **1. La inserción laboral de hombres y mujeres frente a la diversificación de la economía costarricense.**

### **A. El papel de hombres y mujeres frente a los cambios estructurales del empleo.**

Los cambios estructurales de la economía costarricense a lo largo del siglo XX afectan a la Población Económicamente Activa (PEA) del país. Aunque la naturaleza de la información contenida en los censos de población de 1927, 1950, 1963, 1973 y 1984 varía según los años, esos ofrecen datos precisos acerca de los sectores profesionales y de los oficios en los que se insertan los hombres y las mujeres. Se puede observar cómo el proceso de industrialización afecta la estructura de la PEA.

El siglo XX está marcado por una elevación notable de la tasa de actividad asalariada de las mujeres. Eso se puede observar en la Tabla N° 1 cuyos datos se fundamentan en la información contenida en los censos de población de los años 1927, 1950, 1963, 1973 y 1984 (ver Tabla No 1). Las tres primeras líneas reproducen los valores absolutos de los censos. Las dos siguientes corresponden respectivamente a los porcentajes de hombres y de mujeres dentro de la PEA. Lo que evidencia ese documento es que entre 1927 y 1984 aumenta de manera constante pero lenta la proporción de mujeres dentro de la PEA total, pasando de 11,1% a 22,1% entre esas dos fechas. Los censos, en su definición de conceptos, no se refieren explícitamente a la segmentación del mercado laboral en sector formal e informal. En esos documentos se define como “ocupado” durante la segunda mitad del siglo XX:

Toda persona de doce años o más, que durante el periodo de referencia (mes de marzo de 1963) haya trabajado por lo menos durante 6 días o jornadas de trabajo.

Si estuvo ausente de su trabajo por motivo de vacaciones, enfermedad, paro involuntario o huelga, considérela como ocupada. Tómesele siempre como tal,

ya sea que por haber desempeñado una ocupación haya recibido o no directa o indirectamente, un pago en efectivo, en especie, o en ambas formas” [...] “Los sirvientes y otros empleados a sueldo son ocupados y deben anotarse en la boleta<sup>75</sup>.

Esta definición, por su amplitud, incluye por lo tanto a la vez el sector formal e informal.

Por otro lado, para todos los años analizados, se pueden notar en la Tabla N°2 grandes diferencias entre la estructura de la PEA masculina y la estructura de la PEA femenina. Esa tabla fue elaborada con la información de los censos de población de 1927, 1950, 1963, 1973 y 1984 reconstruye la estructura de la PEA costarricense por el sexo. Los valores absolutos permiten realizar comparaciones entre los años e identificar los sectores de la economía que atraen más a la población activa según la pertenencia de género. Lo que se desprende es que el sector de actividad en el cual los hombres se integran en grandes proporciones tanto en 1927 como en 1950 y 1963 es la agricultura, mientras las mujeres se integran en su mayoría en el sector de los servicios y en una menor medida en las industrias manufactureras. Sin embargo, se observa a partir de 1963 que la concentración de la PEA femenina en dos sectores disminuyó y la demanda laboral para las mujeres parece haberse ampliado.

Por ejemplo, el 18% de las mujeres activas trabajan entonces como técnicos o asimilados, 8,7% son oficinistas, 8,6% son vendedoras. En cambio, en el caso de los hombres la diversificación de la demanda laboral es menor. Mientras más de la mitad de ellos siguen trabajando en el sector de la agricultura, solamente el 2,7% de los hombres activos son técnicos o asimilados, 4,5% oficinistas, 7,3% vendedores, y 13% artesanos u operadores de

---

<sup>75</sup> Definición de conceptos del censo de 1963, página XLI. Los censos de 1950, 1973 y 1984 retoman esa misma definición.

la industria. En 1973 también, las mujeres se insertan más que los hombres en los sectores en auge de la economía costarricense. La PEA masculina se mantiene entonces bastante concentrada en el sector de la agricultura en un 44%, mientras la diversificación de la economía costarricense se traduce para las mujeres en una mayor oferta de empleos, aun si no se puede obviar la presencia de las mujeres en la agricultura a pesar de su casi invisibilidad en las estadísticas. El 16,1% de ellas labora en las industrias manufactureras (solamente el 10,9% de la PEA masculina) donde ejercen principalmente empleos de obreras de la producción textil (42,2% de las mujeres de este sector económico), de tejedoras (5,4%). El 16% labora en el sector del comercio de detalle o la restauración (10,5% de la PEA masculina) donde ejercen principalmente empleos de cocineras o meseras (21,7% de las mujeres de ese sector). Siempre se encuentran numerosas en el sector de los servicios (57,3% de la PEA femenina) en el cual se desempeñan principalmente como empleadas domésticas, pero también como docentes de enseñanza primaria y secundaria (12,1% de la PEA femenina total). Vemos por lo tanto como las mujeres ejercen empleos, sean oficios sin educación formal previa o profesiones con calificación especializada, relacionados con el cuidado a la persona, ósea acordes con su género según la concepción social histórica.

Esa tendencia parece detenerse a partir de 1984, pues según el censo de ese año, la diversificación de la economía costarricense, que consiste principalmente en la disminución de la importancia del sector agropecuario y en el desarrollo de los empleos administrativos y de la producción industrial parece beneficiar más a las mujeres que a los hombres. En efecto, mientras los hombres se siguen integrando principalmente en dos sectores que son la agricultura y la producción artesanal e industrial (37,7% y 18,6%), la concentración de las mujeres en un solo sector es menor (aunque siempre es en los servicios personales que son las más numerosas con 29,4% de la PEA femenina) y su integración laboral se va

diversificando: 19,5% son profesionales o técnicos, 16,3% son empleadas administrativas, 11,9% trabajan en la producción artesanal o industrial por ejemplo).

Conviene sin embargo matizar esa tendencia, pues los censos no contemplan las esposas de agricultores que probablemente laboran al lado de sus esposos, sin ser contabilizadas como trabajadoras asalariadas. De la misma manera, las “amas de casa” no se contemplan dentro de la Población Económicamente Activa, según los Censos. Sin embargo, es necesaria una reflexión acerca de la relación entre el trabajo doméstico y la producción capitalista, pues la exclusión de los oficios domésticos de las actividades económicas es cuestionable<sup>76</sup>. El economista Duncan Ironmonger, especialista de economía doméstica, propone una metodología para calcular el Producto Bruto del Hogar como “cuenta satélite” del PIB<sup>77</sup>. No se trata solamente de visibilizar el trabajo doméstico sino de lograr su reconocimiento como parte de la actividad económica. Aunque no se toman en cuenta las amas de casa en el estudio de la Población Económicamente Activa, sí nos detendremos en analizar cómo repercute la desigual distribución del trabajo doméstico en los hogares sobre las formas de inserción al mercado laboral, pues la esfera privada de la familia y esfera pública del mercado laboral no son herméticas.

### **B. Tercerización de la economía y acceso a empleos calificados.**

Con el propósito de afinar el análisis, es necesario entonces indagar los oficios y profesiones en los cuales se insertan hombres y mujeres. La reflexión estuvo guiada aquí por

---

<sup>76</sup>Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper, ed., *El debate sobre trabajo doméstico* (México: UNAM, 2005).

<sup>77</sup>Duncan Ironmonger, “Contabilidad del producto, insumos provenientes del capital y del trabajo de los cuidados: estimación del Producto Bruto de los Hogares” en *El debate sobre trabajo doméstico*, ed. Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper (México: UNAM, 2005), 209-250.

dos interrogantes, a saber, si las profesiones y los oficios considerados como una continuidad de los roles de madres o esposas constituyen la mayor oferta laboral de las mujeres y si los puestos directivos o de mando se abren igualmente a los hombres y a las mujeres (análisis horizontal y vertical de la estructura de la PEA).

En 1927, hay una fuerte concentración de la PEA femenina en ocupaciones muy ligadas a su papel tradicional de madres o esposas y que requieren un aprendizaje, pero no necesariamente formal y fuera del hogar. El sector de los servicios que constituye entonces la principal fuente de trabajo para las mujeres activas incluye de manera casi exclusiva servicios personales. El 45,3% de las mujeres empleadas en ese sector trabajan como cocineras, el 23,5% son lavanderas, el 20% son empleadas domésticas y el 2,1% cuidan a niños. Por otra parte, el 61% de las mujeres trabajando en la industria manufacturera (20,7% de la PEA femenina) ejercen la profesión de costurera, pero si le sumamos todas las profesiones relativas a la confección de ropa (fabricantes de camisas, modistas, y tejedoras) suma el 72% del total de mujeres empleadas en el sector de la industria.

El otro oficio donde se encuentra un número significativo de mujeres es la fabricación de cigarrillos que ocupa el 19% de las mujeres de la industria. Sin embargo, con la industrialización de esos procesos de fabricación, la proporción de mujeres va a disminuir. Hay que agregar además que, en 1927, 2.741 mujeres laboran en la administración pública, lo que representa el 16,3% de la PEA de ese año y dentro de ese grupo el 47,6% son maestras de primaria (7,3% de la PEA femenina total y el 79,1% de esa profesión son mujeres). Podemos decir entonces que esa última profesión es la mayor opción para integrarse al mercado laboral para las mujeres con un cierto nivel de estudios formales, pero siempre se puede considerar como un oficio socialmente considerado como femenino. Es la generación de Luisa González nacida en 1904, hija estudiosa de una familia humilde “constituida por

zapateros, lavanderas, costureras y albañiles”<sup>78</sup>, para quien la única oportunidad de ascenso social es ingresar a la Escuela Normal para dedicarse a la enseñanza primaria.

Ese papel de la Escuela Normal como instrumento de promoción social para las mujeres, lo confirma la investigación de Steven Palmer e Iván Molina sobre la educación costarricense y la formación docente<sup>79</sup>. En efecto, investigando la extracción de clase de las estudiantes de la Escuela Normal en los libros de registro de la sección normal del Colegio Superior de Señoritas, los dos investigadores observan que el origen social de esas estudiantes es muy diverso, desde la clase media de los empleados públicos, hasta estratos muy pobres, pasando por las hijas de artesanos y obreros. El acceso a la profesión de maestra representa entonces un eficaz instrumento de promoción social, pero funciona principalmente para mujeres oriundas de San José o en menor proporción de otras áreas urbanas del Valle Central.

En 1927, en todos los estratos de la estructura ocupacional del país, del total de la población activa femenina, el 58% se encuentra en ocupaciones vinculadas directamente a su papel tradicional de madres o esposas, sean registradas como cocineras, lavanderas, costureras o maestras. En cuanto a la feminización del cuerpo docente, es una tendencia constante que se observa en todos los censos desde 1883 para alcanzar el 79,1% de la profesión en la educación primaria en 1927 (en el censo de 1927, de 1649 maestros y maestras, 1305 son mujeres). En cambio, la feminización de la profesión docente en los centros de educación secundaria tardó un poco más. Como lo señala Francisco Javier Rojas

---

<sup>78</sup>González, Luisa, *A ras del suelo*, San José, Editorial Costa Rica, 1972, p. 65.

<sup>79</sup> Iván Molina y Steven Palmer, *Educando a Costa Rica-Alfabetización popular, formación docente y género (1880-1950)*, (San José, Costa Rica: EUNED, 2003), p. 95-96.

Sandoval<sup>80</sup>, a finales del siglo XIX los hombres dominaban entre los docentes de la educación secundaria, pero en ese momento se vislumbraba una incipiente feminización de la educación secundaria, facilitada por la Reforma Educativa de los años 1885-1886 y la consiguiente creación del Colegio Superior de Señoritas, pues el 82% de las profesoras de secundaria laboraban en este centro educativo, aunque en ese momento las mujeres no estaban representadas todavía en las materias más académicas. Para los dos primeros decenios de siglo XX, Iván Molina y Steven Palmer atribuyen el fenómeno de la feminización de la profesión docente en primaria a cambios estructurales del mercado laboral. En efecto, mientras el Estado propiciaba el reclutamiento de mano de obra femenina para responder a la demanda creciente de maestros, el desarrollo de la economía urbana y la ampliación de las ofertas de empleos en otros sectores alejaban a los hombres de la profesión docente.

Ese esquema se repite en 1950 como se puede observar en las Tablas N° 3 y 4. En la Tabla N° 3, correspondiente al año 1950, el nivel de la información es más fino que en la anterior, pues según el sexo, la población activa está distribuida en cada profesión. Los valores relativos corresponden a los porcentajes de hombres y mujeres presentes en cada profesión, de tal forma que aparecen profesiones claramente feminizadas o masculinizadas. Aparte de los traductores e intérpretes que representan una porción ínfima de la población activa, la única profesión en la que se incorporan en forma equitativa los hombres y las mujeres es la de profesores y profesoras de colegio. El acceso a las demás profesiones de la educación está fuertemente relacionado con la pertenencia de género, estando los niveles más elementales más feminizados, mientras las profesiones de la educación se masculinizan en

---

<sup>80</sup> Francisco Javier Rojas Sandoval, *Historia social de la educación secundaria y de los profesores de secundaria en Costa Rica: 1869-1909*, Tesis presentada para optar al grado de Doctorado Académico en Historia, 2012, Universidad de Costa Rica.

sus niveles superiores. En la Tabla N° 4, confeccionada al igual que la anterior, con base en el mismo cuadro N° 28 del censo de población del año 1950. Los valores relativos evidencian las profesiones en las que se encuentran más concentrados los hombres o las mujeres. Es patente en esa lectura de ese cuadro del censo de 1950 que las opciones que se ofrecen a las mujeres de incorporarse en el mercado laboral como profesional son muy pocas, limitándose prácticamente a las profesiones de la educación y en menor medida a la enfermería. En cambio, en el caso de los hombres, se observan menos niveles de concentración, por lo que las posibilidades de desempeñarse como profesionales son más diversas.

En 1950, las mujeres con poca educación formal se integran en prioridad en el sector de los servicios y de las industrias manufactureras. En el sector de los servicios, el 84,5% de ellas son empleadas domésticas y en el sector de las industrias manufactureras, el 60,5% de las mujeres son trabajadoras de la confección, el 7,7% trabaja en la industria del tabaco y el 6,6% son tejedoras.

Sin embargo, cabe destacar también que, en un movimiento simultáneo, las mujeres empiezan a conquistar lentamente el grupo de los profesionales y técnicos. Las Tablas N° 3 y 4 se pueden leer de dos formas: horizontalmente, la lectura destaca las profesiones marcadas por la pertenencia de género, mientras una lectura vertical pone en evidencia en cuáles profesiones se incorporan hombres y mujeres que alcanzan un grado de estudios universitarios. De la lectura horizontal de la Tabla N° 3 sobresale que las profesiones parecen inscribirse en una tradición en la cual la pertenencia de género es determinante. Si exceptuamos a los profesores de colegio y al pequeño grupo de los traductores e intérpretes (32 personas en 1950), todas las profesiones son principalmente masculinas o femeninas. Las profesiones en las que predomina la presencia masculina son las ingenierías (99,8% de hombres), la química y farmacia (86,4%), la docencia universitaria (78,9%), la agronomía

(72,7%), las matemáticas (100%), la economía (85,7%), las profesiones jurídicas (99,4%), la medicina (99,4%), la odontología (92,4%), la veterinaria (100%) y las profesiones artísticas (94,4%).

El mercado laboral ofrece por lo tanto a una mayoría de hombres que acceden a los estudios universitarios una gama amplia de profesiones, las cuales pertenecen a diversas ramas de actividad de la economía y estas permanecen casi cerradas a la población femenina universitaria. En cambio, la cantidad de profesiones en las cuales las mujeres son mayoritarias es muy limitada. Se trata de la enseñanza primaria (81,4% de presencia femenina), la enfermería, obstetricia (94,1%) y el trabajo social (80%), todas relacionadas con el cuidado de personas, pudiéndose considerar entonces como una prolongación del rol de madres que la sociedad les asigna.

En cuanto a la enfermería y la obstetricia, constituyen de manera abrumadora casi la única puerta de entrada a las profesiones médicas para las mujeres, pues de 422 mujeres, las cuales representan el 46,8% de los profesionales del sector médico, 400 (94,7%) ejercen como enfermeras u obstetras. La profesionalización del oficio de enfermera-obstetra se inscribe dentro del proyecto de Estado liberal y desde el inicio se construyó como un proyecto dirigido exclusivamente a las mujeres<sup>81</sup>. En un contexto de fortalecimiento del Estado nacional, la motiva una preocupación por reducir la tasa de mortalidad infantil y, más allá, por incrementar la población del país mediante medidas de salubridad pública. Ese afán por profesionalizar y a la vez controlar la práctica de la obstetricia desemboca en 1900 en la creación de la Escuela de Obstetricia. Desde su principio se abre exclusivamente a las

---

<sup>81</sup> Ana Paulina Malavassi, “De parteras a obstetras: la profesionalización de una práctica tradicional en Costa Rica (1900-1940)” en *Mujeres, género e historia en América Central durante los siglos XVIII, XIX y XX*, ed. Eugenia Rodríguez Sáenz (San José, Costa Rica: UNIFEM, 2002), 221.

mujeres y así permanece inclusive cuando en 1920 se fusiona con la Escuela de Enfermería. Habrá que esperar el año 1963 para que esa profesión se abra también a los hombres a pesar de serias dificultades de reclutamiento, sobre todo en las zonas rurales alejadas del valle central, como lo demuestra el otorgamiento por parte del Poder Legislativo de 18 becas en 1938 para formar enfermeras-obstetras destinadas a ejercer en las zonas rurales donde la demanda no se encontraba satisfecha.<sup>82</sup>

En cambio, la presencia de las mujeres es muy marginal entre los químicos y farmacéuticos son 13,5% de mujeres, y más aún entre los ingenieros con una sola mujer (agronoma) que ejerce como ingeniera de un total de 740 ingenieros. Igualmente, entre matemáticos y físicos hay un 100% de hombres. Las profesiones jurídicas no constituyen todavía una opción de promoción social para las mujeres cuando solamente 3 de ellas ejercen en ese sector sobre un total de 511 abogados y jueces en el país en 1950. Una lectura vertical de la Tabla N°3 aporta precisiones a lo anterior al permitir contabilizar en cuantas profesiones se incorporan hombres y mujeres y en cual proporción. Esa lectura evidencia una fuerte concentración de las mujeres en una sola profesión, pues el 79,2% de las mujeres universitarias son maestras de escuela, lo cual, representa el 9,34% de la PEA femenina ese año. En efecto, la enseñanza primaria sigue siendo la mayor opción para integrarse a la vida laboral asalariada para las mujeres que tuvieron acceso a estudios formales. La enfermería constituye una segunda pero incipiente y todavía marginal entrada a la categoría de profesionales. En cambio, esa concentración no existe entre los hombres.

En síntesis, tenemos a mediados del siglo XX, entre los estratos de la P.E.A. una fuerte segregación según el género y un mercado laboral que no ofrece las mismas

---

<sup>82</sup> ANCR, Congreso, Exp. 18437.

oportunidades a hombres y mujeres. Se puede afirmar, además, que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se produce a través de posiciones subalternas y consideradas socialmente como femeninas. La concentración de las mujeres activas en ocupaciones que constituyen una prolongación de sus roles tradicionales aumentó con respecto a 1927 y es entonces de 63,6% del total de la PEA femenina y se debe principalmente a un fuerte crecimiento de la proporción de empleadas domésticas. El acceso de las mujeres a los estudios universitarios no parece ampliarles las posibilidades de diversificar sus actividades.

En 1963, las cosas cambiaron poco: casi el 100% de las mujeres empleadas en el sector de los servicios personales son empleadas domésticas. La enseñanza, ya sea primaria o secundaria sigue siendo la mayor opción de trabajo para las mujeres con estudios formales, ya que el 73,7% de las mujeres consideradas técnicos o asimilados ejercen la profesión de docente. Pero a partir de esa fecha aparece una nueva opción de trabajo para las mujeres en ese sector: se trata de la enfermería y obstetricia que ejercen el 20,1% de las mujeres de ese sector. Cuando se insertan en el sector de la artesanía o la industria manufacturera, la costura (36,5% de las mujeres de ese sector) y el tejido (9,3%) siguen siendo las principales profesiones ejercidas por las mujeres. La fabricación de cigarrillos se mantiene como una profesión esencialmente femenina y la disminución del número de mujeres en esa profesión (3,6% de las mujeres de ese sector) se debe a la reducción de los empleos en esa rama de la industria.

Por lo tanto, visto desde un enfoque de género, el mercado laboral ofrece dos tendencias paralelas: los sectores en auge que son los servicios y la industria ofrecen más empleos a la PEA femenina que a la PEA masculina, pero al mismo tiempo se refuerza la concentración de las mujeres en empleos relacionados directamente con los roles que la sociedad atribuye tradicionalmente a las mujeres.

### C. ¿Cómo interpretar esas formas de incorporación al mercado laboral?

A este nivel, tres instrumentos teóricos relativos a los modos de inserción de las mujeres al mercado laboral tratan de construir modelos de comportamientos individuales de los actores económicos y pueden ayudar a interpretar esas observaciones. El trabajo femenino parece encontrarse en el centro de una tensión entre esos tres instrumentos. La teoría del capital humano, enunciada inicialmente por el economista Stanley Gary Becker<sup>83</sup> relaciona directamente la posición de los individuos en el mercado laboral con su capital humano acumulado e integrado por una suma de conocimientos y experiencias adquiridos tanto mediante una educación formal como informal. Según esa teoría, los individuos buscan los empleos mejor remunerados en función de sus cualidades adquiridas y de sus obligaciones. Los individuos deciden invertir en su capital humano después de calcular la relación entre los ingresos esperados al término de una formación y los costos inmediatos que implica esa inversión. Sin embargo, ese modelo teórico lo matiza la teoría de las estrategias de sobrevivencia, la cual introduce otros criterios para entender las formas de inserción al mercado laboral.

La teoría de las estrategias de sobrevivencia postula que la participación de las mujeres en el trabajo asalariado está condicionada en parte por la necesidad de sobrevivencia del hogar y establece una relación entre el nivel de pobreza y el comportamiento frente al empleo. Las unidades familiares más pobres son las que de manera más precoz renuncian a la formación. Finalmente, las teorías feministas muestran que la posición de las mujeres dentro del mercado laboral constituye una prolongación de su posición dentro de la sociedad

---

<sup>83</sup> Stanley Gary Becker, 1985, "Human capital, effort, and the sexual division of labor", *Journal of Labor Economics*, Vol. 3.

en general. Lejos de contradecirse, esas herramientas teóricas se complementan para ofrecernos un marco de interpretación.

Por un lado, la diversificación de la economía costarricense marcada por una tercerización de la economía y una progresión del sector industrial amplía más la demanda de empleos para las mujeres que para los hombres y les permite a ellas insertarse en los sectores de la administración pública, de la enseñanza y de la industria manufacturera además de los servicios personales donde se insertan más mujeres durante todo el periodo analizado. Siguiendo la teoría del capital humano, se puede apreciar cómo las mujeres sacan provecho de su capital humano y lo valorizan para conquistar los sectores en auge de la economía costarricense tanto del sector público como del sector privado.

Esa aseveración es válida para las mujeres que, por tener acceso a la educación formal universitaria, se insertan en el sector público como maestras, pero también para las mujeres que aprovechan una formación formal dentro de una escuela o informal en el seno de la familia o de un círculo de amigas para responder a la oferta de empleo por parte del sector industrial textil. Con respecto a las estrategias de las mujeres para conquistar el mercado laboral en tiempos de diversificación de la economía, algunos datos proporcionados por el censo de población del año 1963 nos permiten esbozar una hipótesis. En efecto, se puede notar en el cuadro N° 43 de dicho censo en la página 374 relativa al último año aprobado por los ocupados y desocupados en la población activa según grupos de edad y sexo, que las mujeres son significativamente más numerosas en realizar y terminar estudios universitarios que los hombres. En efecto, en lo referente a las personas entre los 15 y los 34 años, las mujeres son sistemáticamente más numerosas dentro del grupo de los universitarios graduados: en el grupo de las personas entre 15 y 19 años, se encuentran 13 hombres y 49 mujeres, entre 20 y 24 años los hombres son 454 mientras las mujeres son 1393 y finalmente

entre el grupo de las personas que tienen entre 25 y 34 años en 1963, se encuentran 1943 hombres contra 2386 mujeres<sup>84</sup>.

En síntesis, dentro de la población activa que tiene en 1963 entre 15 y 34 años, 2.410 hombres han realizado y acabado con éxito estudios universitarios, mientras esa cifra alcanza 3.828 para las mujeres. Sin embargo, en lo que concierne los grupos de edad mayor de 34 años, los hombres son más numerosos entre los universitarios graduados. Se puede concluir por lo tanto que, a partir del decenio de 1960, las mujeres empiezan a contemplar los estudios universitarios como una opción para surgir en el mercado laboral y como un mecanismo de ascenso social y entonces invierten en los estudios, aunque eso implique un sacrificio en el corto plazo, inclusive para el conjunto de la familia. De manera complementaria, esa elección podría tener también su origen en el hecho de que el mercado laboral no ofrecía muchas opciones para mujeres sin estudios formales, aparte del trabajo doméstico poco remunerado, mientras los hombres podían ofrecer su fuerza de trabajo en una gama más diversa de empleos sin necesidad de estudiar. Eso explicaría porque los hombres mayores de 18 años se inclinan menos hacia los estudios universitarios que sus coetáneas durante esa década.

El Cuadro 74 del Censo de 1963, relativo a los graduados universitarios en la población total, urbana y rural de Costa Rica, permite afinar el análisis, pues la población en estudio está ordenada según el sexo y el número de años aprobados. Primero, confirma que, a inicios de la década de 1960, las mujeres son más numerosas en graduarse de la universidad, pues del total de 12.195 graduados universitarios del año 1963, 5.506 son hombres y 6.689 son mujeres. Se puede observar sin embargo una disparidad significativa según la cantidad de años aprobados. Las mujeres parecen escoger carreras cortas, ya que, del total de

---

<sup>84</sup> Censo de Población, 1963, cuadro N° 43, p. 374.

graduadas, el 81,5% (5,455 personas) tienen solamente dos años aprobados. Esa situación está relacionada con el proceso de creación de la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica, la cual se inscribe en el movimiento de ampliación de las ofertas de formación profesional para la educación en respuesta a las demandas nacionales en este campo. En ese contexto, durante el año 1954, la Escuela de Pedagogía de la Universidad de Costa Rica, heredera de la Escuela Normal, recibe el rango de Facultad de Educación y ofrece entonces un plan de estudios de una duración de dos años en Educación Primaria<sup>85</sup>.

Dado que esa evolución tiene lugar en un momento en que el proceso de feminización de la profesión docente está avanzado, todos los ingredientes están reunidos para que las mujeres que pueden y desean a la vez profesionalizarse e insertarse rápidamente en el mercado laboral lo puedan hacer mediante la profesión docente. En cambio, los hombres son significativamente más numerosos, conforme aumenta el número de años aprobados. El 27,1% de ellos tienen solamente un año aprobado, 2,5% 3 años y el 9,7% 4 años. En cambio, la mayoría de ellos parece optar por carreras largas, pues el 22,5% tienen 5 años aprobados y el 35,4% 6 años. Si se retoma la teoría de las estrategias de sobrevivencia, esa predilección de las mujeres por las carreras cortas tiene su lógica. En efecto, esas carreras ofrecen la posibilidad de incorporarse prontamente en el mercado laboral. Es el caso de la carrera de educación que forma las maestras. En efecto, muchas de esas mujeres necesitan ejercer de manera pronta su profesión para ayudar a sus familias, mientras que, para las mismas familias, no sería una inversión que sus hijas estudien por mucho tiempo si cuando se casan suelen abandonar el ejercicio de su profesión.

---

<sup>85</sup> María Eugenia Dengo Obregón, “El desarrollo de la formación docente en Costa Rica,” en *Historia de la Educación Costarricense*, ed. Jorge Mario Salazar Mora (San José, Costa Rica: EUNED, 2003), 193-261.

Pero, por otro lado, se va reforzando la división sexual del trabajo, pues se acentúa la concentración de las mujeres en labores que podemos considerar como una prolongación de su rol de madre o esposas, como lo son los oficios de costureras, empleadas domésticas o también la profesión de maestra de escuela. En el caso del oficio de la costura, asistimos a un fenómeno interesante, pues se trata de una labor culturalmente, predominantemente femenina que así se mantuvo a pesar del proceso de cambio de condiciones de producción a lo largo del siglo XX<sup>86</sup>.

Durante el siglo XVIII, la mayoría de los bienes de uso diario (puros, jabón, ropa, pan) eran fabricados por mujeres dentro del espacio doméstico. Luego, con el desarrollo de la economía cafetalera y el proceso de urbanización de la sociedad costarricense, algunos oficios, al salir de la esfera doméstica, sufrieron un proceso de masculinización, lo que no ocurrió con el oficio de la costura. Con el desarrollo de la industria textil a partir de los años 1920, la industria manufacturera, lejos de desplazar la producción artesanal de ropa, convive con esta e inclusive los dos modos de producción adquieren un beneficio mutuo de esa convivencia, pues los industriales tienen así acceso a una mano de obra calificada, mientras las costureras por su parte adquieren más destrezas al trabajar para la industria, la cual no les impide seguir trabajando simultáneamente dentro del espacio privado para el mercado local.

El oficio de la costura ofrece por lo tanto condiciones que favorecen la incorporación de las mujeres al mercado laboral formal como asalariadas, pues como en el caso de las empleadas domésticas y de las maestras de escuela, era acorde al rol asignado tradicionalmente a las mujeres. Además, en el caso específico de las costureras, se habían consolidado mecanismos informales de aprendizaje del oficio (la transmisión de las aptitudes

---

<sup>86</sup> Cecilia Dobles Trejos, "Hilvanando historias: Una aproximación al conocimiento del oficio de la costura 1900-1960", *Anuario de Estudios Centroamericanos*, Vol. 25, No 001, (1999): 61-81.

y destrezas propias del oficio se realizaba tradicionalmente con amigas, parientes y vecinas y ese modo de transmisión se mantuvo inclusive después de la creación del Instituto Nacional de Aprendizaje-INA- en 1965), lo que facilitaba la inserción laboral de las mujeres, aunque como lo veremos más adelante, otros factores relacionados con la edad, el estado civil o la edad de los hijos condicionaban la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado.

Además, el acceso de las mujeres a las profesiones calificadas es muy limitado, lo que nos permite afirmar que el desarrollo de la actividad femenina asalariada se debe en gran parte a un desplazamiento de los oficios poco calificados del sector agrícola hacia los sectores de los servicios y de la industria. Asistimos entonces a una polarización dentro de las profesiones, sean calificadas o no, donde las mujeres se concentran en actividades relacionadas con el cuidado de la casa (empleadas domésticas, costureras, por ejemplo) o de los niños (maestras de escuela), mientras los hombres se reservan oficios más técnicos. Esa concentración remite a la idea de segmentación del mercado laboral, la cual se construyó como una crítica a la teoría del capital humano. Según esta última, el individuo invierte en sus cualificaciones y en última instancia él es responsable de su lugar en el mercado laboral y de la remuneración que percibe, mientras los factores de la demanda son marginales para explicar las desigualdades salariales o cualquier otro fenómeno de discriminación dentro del mercado laboral.

A mediados de los años 1970, los economistas Samuel Bowles, Herbert Gintis<sup>87</sup> y Michael J. Piore<sup>88</sup> cuestionan esa visión competitiva del mercado de trabajo. De esa crítica

---

<sup>87</sup> Samuel Bowles y Herbert Gintis, « The problem with human capital theory. A Marxian critique », *American Economic Review*, Vol. LXV, (2) (1975): 74-82.

<sup>88</sup> Michael Joseph Piore, « The importance of human capital theory to labor economics. A dissenting view », *Documento para la Twenty-Sixth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association*, Madison, (1973).

surge la concepción dual del mercado laboral elaborado por M. J. Piore<sup>89</sup>. Este sugiere entonces que el mercado laboral está dividido en dos grandes segmentos: un segmento primario dentro del cual los salarios son más elevados, la estabilidad laboral mayor, así como las oportunidades de ascenso, mientras en el secundario los salarios son más bajos, los empleos más inseguros y ofrecen poca posibilidad de avance. Más adelante, Piore afinó su enfoque, proponiendo una división adicional dentro del sector primario. En la división inferior se encuentran los empleos manuales y requiriendo menos cualificación, cuando en la división superior se sitúan los profesionales y cargos directivos, empleos de mayor creatividad e iniciativa personal, que ofrecen más posibilidad de promoción.

Los fenómenos de desigualdad salarial y de segregación ocupacional, entre los cuales se encuentran las brechas de género, se explican entonces desde la estructura del mercado de trabajo y no, como invitaba a hacerlo la teoría del capital humano, desde los atributos propios de los trabajadores. Por lo tanto, desde este enfoque la perpetuación de desigualdades salariales entre hombres y mujeres no se interpretará como el producto de estrategias personales, sino como un problema estructural que lleva a las mujeres a insertarse mayormente en el segmento secundario del mercado laboral donde los salarios (más bajos) no son más que el equilibrio entre la oferta y la demanda. La construcción y perpetuación de mitos como el de la maternidad innata contribuye a encerrar a las mujeres en ciertos oficios y por lo tanto en el segmento secundario del mercado laboral. Por lo tanto, su confinamiento en algunos pocos oficios, probablemente se deba atribuir a factores e instituciones externos al mercado laboral que remiten a aspectos materiales y culturales de la sociedad. Este hecho, probablemente se deba atribuir a la reproducción de los roles socialmente adscritos a la

---

<sup>89</sup> Michael Joseph Piore, "Notes for a theory of labor market stratification", en *Labor Market Segmentation*, ed. R. Edwards, M. Reich y D. Gordon, (Lexington: D.C. Heath and Co, 1975): 125-150.

población femenina. Más adelante, se tratará de entender los mecanismos que llevan a la perennidad de esa tendencia. Sin embargo, desde ahora se puede adelantar que los patronos interiorizaron esas ideas acerca de los roles considerados femeninos. En efecto, en las diligencias hechas por empresarios de la industria textil para suspender la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, ellos argumentan su solicitud de la siguiente manera:

El interés principal de la empresa, para solicitar el trabajo nocturno de las mujeres, es el de que estas 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, y esta es la cualidad que requieren las máquinas, principalmente en la alimentación de las paralelas infinitas, o mismo que en el devanado<sup>90</sup>.

Otro afirma, dirigiéndose al inspector de trabajo:

No es trabajo peligroso o insano para las mujeres y ellas lo hacen mejor y con mayores ventajas que los hombres (...) 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<sup>91</sup>.

Cabría preguntarse entonces si esas aseveraciones responden a condiciones objetivas o a prejuicios por parte de los empresarios. En todo caso, aun cuando las mujeres sean el personal más adecuado para realizar esas tareas, probablemente se deba atribuir a la educación recibida en el seno de la familia que las prepara para las tareas domésticas y por lo tanto desarrolla tales habilidades. Las formas de socialización femenina constituyen por tanto un factor importante a tomar en cuenta para explicar tal fenómeno.

---

<sup>90</sup> Costa Rica, ANCR, Fondo Trabajo, Signatura 910, Empresa "Ticatejidos S.A.", 1970.

<sup>91</sup> Costa Rica, ANCR, Fondo Trabajo, Signatura 896, Empresa "Industrias Sedalana", 1967.

Las entrevistas hechas a obreras retiradas de la industria textil costarricense nos permiten acercarnos a los mecanismos que llevan esas mujeres a laborar en la industria textil. Primero, impera la necesidad para mujeres jóvenes y con una educación formal mínima de un salario para mantener una familia, sean los padres, los hermanos o los hijos pequeños. Frente a esa necesidad y a la falta de calificación, el camino “común” es el de una vecina que sabe coser y se dedica a enseñar el oficio de la costura a las muchachas jóvenes del barrio, aunque existen también los casos de obreras que aprendieron el oficio en el taller de aprendizaje de una fábrica. Esa última alternativa se presenta cuando la mano de obra escasea y la empresa se ve obligada a formar personal.

La carencia de aprendizaje formal sancionado por un título, probablemente explique las diferencias salariales entre las costureras y otros técnicos de la empresa como lo son por ejemplo los mecánicos, como lo veremos más adelante. Sin embargo, la costura representa para esas mujeres jóvenes una posibilidad de acceder a empleos mejor remunerados que en otras industrias donde no se requiere ninguna calificación particular. Eso fue el caso de una costurera quien empezó trabajando en una fábrica de bolsas de papel. Rápidamente, la costura apareció para ella como la única alternativa para cambiar de empleo y acceder a un salario superior. Por eso, en las noches después de su jornada de trabajo, aprendió el oficio con una vecina y se reclutó en una fábrica textil que le ofrecía un mejor salario y donde finalmente se pensionó.

Según una estrategia de sobrevivencia las mujeres que no tuvieron acceso a ningún tipo de formación se integran al mercado laboral en el sector de los servicios como empleadas domésticas. Un informe<sup>92</sup> publicado en 1977 por el Centro Interamericano de Investigación

---

<sup>92</sup> Ligia Chang y María Angélica Ducci, *Realidad del empleo y la formación profesional de la mujer en América Latina*, (Montevideo, Uruguay: OIT, 1977).

y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), agencia de la OIT (Oficina Internacional del Trabajo) y relativo a la formación profesional de las mujeres en América Latina, nos proporciona informaciones valiosas para entender las dificultades encontradas por las mujeres para incorporarse al mercado laboral y para incursionar campos laborales tradicionalmente considerados como masculinos.

Ese reporte, parte del Proyecto 102 del CINTERFOR se centra en el análisis de la formación profesional de las mujeres y su posterior inserción en el mercado laboral en nueve países latino-americanos (Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, México, Perú y Venezuela). En el caso de Costa Rica, se analiza la labor realizada por el INA en cuanto a formación profesional dirigida a mujeres. Según el documento, los programas de capacitación en los que participan las mujeres, tienden a reforzar la concentración de éstas en sectores tradicionalmente femeninos y por lo tanto la división sexual del trabajo.

Ellas se capacitan mayoritariamente en algunas ramas de los servicios (comerciales, sociales y personales, comunicación, secretariado, recepcionista y oficinista). Es lo que se desprende de la Tabla N°5 realizada con base en la información suministrada por CINTERFOR en 1977, evidencia cómo se distribuyen, según el sexo y en valores relativos, los alumnos en los cursos que ofrece el INA en 1974. Los cursos están ordenados en función del sector de la economía al que pertenecen. Se trata de formaciones técnicas de diversas índoles relacionadas en su mayoría con los sectores de la industria y de los servicios. En ese documento, se destaca que la inmensa mayoría de los oficios están genéricamente muy fuertemente marcados. La única formación que atrae equitativamente mujeres y hombres es la capacitación en hotelería. Además, cabe destacar que mientras tres programas de formación profesional no atraen a ningún hombre, en el caso de las mujeres, son nueve los programas que no cuentan con ninguna mujer. Por lo tanto, como se pudo observar en la

categoría de los profesionales universitarios, los oficios técnicos ofrecen menos opciones a las mujeres.

Al procurar explicar esa situación, el informe de CINTERFOR se refiere a barreras de índole cultural que se detallan a continuación. En efecto, el informe señala que las mujeres escogen preferiblemente los cursos de formación inicial, los cuales son de corta duración y cuyo propósito consiste en tecnificar facultades adquiridas en el trabajo doméstico (es el caso de la confección de ropa), mientras los hombres están más presentes en los cursos de formación complementaria que buscan especializar a la persona y promover la movilidad laboral de un trabajador que ya se encuentra incorporado al mercado laboral. Es conveniente agregar también que dicho informe, sin proporcionar cifras al respecto, nota que, por problemas relacionados con sus responsabilidades hogareñas y familiares, las mujeres están más propensas que los hombres a desertar esos cursos antes de su finalización.

Esos datos desembocan en un balance acerca de los factores que inciden en el acceso de las mujeres a la capacitación, la cual es fundamental para una futura incorporación al mercado laboral. El informe apunta que la débil incorporación de las mujeres al mercado laboral es producto de una insuficiente formación profesional, la cual, a la vez no sirve como herramienta de promoción del trabajo femenino. El informe habla de “desperdicio de la oportunidad de usar la formación profesional como uno de los instrumentos para mejorar sus oportunidades laborales y lograr la valorización económica y cultural de su desempeño”<sup>93</sup>.

Entre los factores que dificultan la formación profesional de las mujeres según el documento publicado por CINTERFOR, se encuentran las obligaciones familiares que

---

<sup>93</sup>Ligia Chang y María Angélica Ducci, *Realidad del empleo y la formación profesional de la mujer en América Latina*, (OIT, Montevideo, Uruguay, 1977), p. 39.

recaen prioritariamente sobre las mujeres y los prejuicios sociales. El rechazo de los empleadores en romper con los esquemas tradicionales, así como la percepción negativa de los familiares y del entorno en general hacia las mujeres que incursionan las profesiones consideradas como masculinas, son parte de esos prejuicios sociales que frenan una incorporación más diversificada de las mujeres al mercado laboral. Sin embargo, en el caso de Costa Rica el analfabetismo no parece ser un obstáculo a la formación profesional de las mujeres. En efecto, como se menciona en el segundo capítulo del informe, titulado “La mujer en la educación formal”, además de registrarse tasas de analfabetismo significativamente más bajas en Costa Rica que en el resto de los nueve países latino-americanos estudiados, no se observa disparidades considerables entre mujeres y hombres en este país (las diferencias en términos de alfabetismo son mucho más notables entre las zonas rurales y las zonas urbanas, pues superan el 10%).

Tampoco se observan en Costa Rica diferencias significativas entre la asistencia de hombres y mujeres a centros educativos primarios y medios y, si bien esa disparidad crece al nivel de la educación superior, está lejos de alcanzar las diferencias abrumadoras en el resto de los ocho países estudiados. Esos niveles de cobertura educativa son el producto de esfuerzos realizados por el Estado costarricense como lo evidencia la Tabla N° 6 confeccionada con base en el informe de CINTERFOR. En efecto, como lo señalan la psicóloga social Roxana Hidalgo<sup>94</sup> y las historiadoras Lidy Fallas y Margarita Silva<sup>95</sup>, en Costa Rica los esfuerzos del Estado por impulsar un acceso igualitario de los niños y de las niñas a la educación primaria fueron precoces. En 1869, la *Ley de Bases para la Instrucción*

---

<sup>94</sup> Roxana Hidalgo Xirinachs, “Historias de las mujeres en el espacio público en Costa Rica ante el cambio del siglo XIX al XX”, *Cuadernos de Ciencias Sociales* 132, FLACSO, (2004): 72.

<sup>95</sup> Liddy Fallas y Margarita Silva, *Surgimiento y desarrollo de la educación de la mujer en Costa Rica (1847-1886)*, Tesis para optar al grado de Licenciatura en Historia, Universidad de Costa Rica.

*Primaria* establece el carácter gratuito y obligatorio de la enseñanza primaria para ambos sexos y en 1886, la *Ley General de Educación Común* unifica los programas educativos para ambos sexos.

Sin embargo, esa tendencia a una educación igualitaria para ambos sexos, la matiza la misma Roxana Hidalgo al indicar que a pesar de existir un marco legal idéntico para niños y niñas, la educación primaria se siguió concibiendo como una herramienta para transmitir valores morales que reforzaban la subordinación de las mujeres en la sociedad. De la misma manera Virginia Mora<sup>96</sup> muestra que a partir de los años 1870, la fundación por parte del Estado, de colegios para señoritas todos vinculados a congregaciones religiosas (Colegio María Auxiliadora en 1872, Colegio del Sagrado Corazón de Jesús en Cartago en 1878 y en Heredia en 1884) tiene como propósito una formación moral para mujeres en vista de una futura inserción en el seno de la familia. En 1977, la psicóloga Mirta González Suárez muestra además cómo la escuela funciona como herramienta para reproducir estereotipos acerca de los roles de género. En efecto, lejos de cuestionar los roles de los hombres y de las mujeres en la sociedad y en la división sexual del trabajo, los libros de texto y manuales analizados por la investigadora refuerzan para los niños escolarizados las ideas preconcebidas sobre esos roles<sup>97</sup>.

Para entender mejor ese papel desempeñado por la educación primaria con respecto a las mujeres, hay que reubicarlo dentro del contexto de las Reformas Liberales, las cuales buscan a finales del siglo XIX fortalecer el Estado y dentro de ese propósito se les asigna a

---

<sup>96</sup> Virginia Mora Carvajal, *Rompiendo mitos y forjando historia. Mujeres urbanas y relaciones de género en Costa Rica a inicios del siglo XX*, (Alajuela, Costa Rica: Museo Histórico Cultural Juan Santamaría, 2003).

<sup>97</sup> Mirta González Suárez, *La mujer y el trabajo. La escuela como institución modeladora de estereotipos actitudinales en relación a la división del trabajo por sexo*, Tesis presentada para optar al grado de Licenciada en Psicología, 1977, Universidad de Costa Rica.

las mujeres la tarea de transmitir los valores de la sociedad. Es importante de notar porque comprendemos entonces que la educación formal dirigida a las mujeres no fue concebida para facilitar su futura incorporación al mercado laboral, sino que más bien tenía como finalidad reafirmarlas en su rol de madres-amas de casa encomendadas de una misión civilizadora, higienista y moralizadora hacia los futuros ciudadanos del país. No es de extrañar entonces que la paulatina generalización de la educación primaria y luego secundaria a todos los jóvenes del país sin distinción de sexo, no se haya acompañado de una mayor apertura del mercado laboral a las mujeres.

Conviene destacar aquí que, en cuanto a la distribución por sexo de la población estudiantil en los niveles de educación primaria y media, la situación de los otros ocho países latino-americanos analizada en ese informe es similar a la de Costa Rica. Sin embargo, cuando se pasa a analizar el acceso a la educación superior, Costa Rica registra disparidades menores entre hombres y mujeres, de 19 puntos porcentuales en 1963 y 11 puntos porcentuales diez años más tarde. En cambio, esa diferencia entre el acceso de los hombres y de las mujeres a la educación superior alcanza niveles mucho más altos en el resto de América Latina con un promedio de 48 puntos porcentuales en 1963 para el resto de los países estudiados y 33 puntos en 1973.

De esas observaciones, podemos deducir que en el caso de Costa Rica la inserción sexualmente diferenciada en el mercado laboral y la escasa participación de las mujeres en el trabajo asalariado, no resultan de un acceso numéricamente discriminatorio de las mujeres a la educación formal primaria y secundaria, pues como se pudo comprobar, desde la segunda mitad del siglo XIX la escolarización de niños y niñas no se realizó de manera diferenciada. No obstante, hasta finales del siglo XIX el fomento de la educación, sea primaria o secundaria, para las mujeres no busca una mayor o diferente incorporación de éstas al

mercado laboral, sino la formación de futuras madres y esposas moralmente irreprochables. Entrando en el siglo XX, la situación parece evolucionar cuando el desarrollo de la economía urbana y del aparato estatal, así como el abandono progresivo de los hombres de la profesión de maestro, les abre a las mujeres que permanecen en el sistema educativo secundario nuevas opciones de empleo en la enseñanza, la telefonía, la contabilidad, la taquigrafía y a telegrafía<sup>98</sup>. Alfonso González Ortega señala además que a mediados del siglo XX, se lleva a cabo en la sociedad costarricense una incipiente renegociación de los roles de género que reviste varias formas, entre las cuales está la “masculinización de la maternidad”<sup>99</sup>.

El autor designa con ese enunciado una transferencia hacia los padres de una parte de las responsabilidades familiares usual y tradicionalmente atribuidas a las madres, la cual, según él, favorece la apertura del mercado laboral a las mujeres. Conviene sin embargo matizar esa afirmación, pues esa renegociación de los roles de género quedó incompleta porque concierne casi exclusivamente una parte solamente de la población urbana del país. El mismo autor subraya además que la “rigidez” de la identidad masculina no permitió cambios mayores. Esa rigidez impide por ejemplo que las responsabilidades domésticas se puedan transferir a los hombres.

Por lo tanto, al querer conquistar el espacio público del trabajo asalariado, las mujeres se ven limitadas por los compromisos que tienen en la esfera doméstica. En términos reales, eso significa que no se ofrecen las condiciones materiales (una estructura para el cuidado de los niños, por ejemplo) que permitirían que estos cambios se traduzcan en una mayor y significativa incorporación de las mujeres al mercado laboral. De hecho, como se observó en

---

<sup>98</sup> Iván Molina y Steven Palmer, *Educando a Costa Rica-Alfabetización popular, formación docente y género (1880-1950)*, (San José, Costa Rica: EUNED, 2003), pp. 38-39.

<sup>99</sup> Alfonso González Ortega, *Mujeres y hombres de la posguerra costarricense (1950-1960)*, (San José, Costa Rica: EUCR, 2005), PP. 139-143.

el presente capítulo, gran parte de los obstáculos que enfrentan las mujeres que desean formarse profesionalmente radica en las responsabilidades familiares que en muchas ocasiones conllevan a abandonar los cursos de capacitación. No es de extrañar en ese contexto que, a pesar de los cambios señalados, la participación de las mujeres a la Población Económicamente Activa (PEA) de Costa Rica aumente lentamente pasando de 11,1% de la PEA total en 1927 a 15,4% en 1950 y 16,3% en 1963. Con lo que respecta al acceso a la educación superior, si bien la tasa de participación de las mujeres se aproxima a la de los hombres, permanecen grandes diferencias en cuanto a las ramas de especialidad que escogen hombres y mujeres, lo cual nos puede proporcionar indicios para entender esa incorporación diferenciada al mercado laboral. En el informe del CINTERFOR elaborado con base en los datos de la publicación de la Organización de Estados Americanos (OEA), *América en cifras* de 1972, se puede observar que el espectro de carreras universitarias en las que las mujeres ingresan es muy reducido y se concentra principalmente en educación y humanidades que suman más del 77% de las estudiantes y desembocan casi siempre en el ejercicio de la docencia.

Si bien la participación femenina al mercado laboral formal aumenta a lo largo del siglo XX, ésta permanece en niveles muy bajos. Sin embargo, la tercerización de la economía costarricense amplió las ofertas de empleos para mujeres sin, no obstante, reducir la concentración de la población económicamente activa femenina en empleos tradicionalmente considerados como femeninos.

El análisis de esta situación permite esbozar algunos elementos de interpretación. Los esfuerzos realizados para igualar el acceso de los niños y de las niñas a la educación primaria y secundaria fueron exitosos y por lo tanto durante la segunda mitad del siglo XX, la baja participación femenina al mercado laboral no se encuentra en una deficiente educación

formal. Sin embargo, la incorporación de las mujeres al mercado laboral se tropieza con un acceso muy limitado y muy poco diversificado a la formación profesional. En cuanto al acceso a la educación superior, si bien los niveles de asistencia femenina se aproximan a los niveles masculinos a inicios de los años 1970, se tienden a concentrar en un número muy reducido de carreras universitarias.

El análisis del acceso a la educación formal no basta entonces para entender las formas de inserción al mercado laboral. Por lo tanto, conviene ahora explorar de qué manera interactúan la vida personal y los proyectos profesionales de las mujeres para comprender esos modos diferenciados de inserción al mercado laboral entre hombres y mujeres.

## **2. ¿Cómo trayectoria personal y trayectoria profesional interactúan en la Población Económicamente Activa costarricense?**

### **A. Instrumentos teóricos para interpretar la relación entre vida personal y trayectoria profesional de las mujeres.**

Para entender por qué hombres y mujeres no se insertan al mercado laboral de la misma manera y con los mismos ritmos, hay que aprehender la vida de esa población en forma integral. Por eso, no podemos ignorar la trayectoria personal de los individuos y su articulación con la trayectoria profesional. En efecto, los hitos en la vida personal, como el matrimonio o el nacimiento de los hijos no parecen afectar de la misma manera a los hombres y a las mujeres, lo que nos permite comprender muchos aspectos y particularidades de la vida activa de las mujeres cuya trayectoria profesional sufre más rupturas que la de los hombres. Sin embargo, cabe detenerse aquí para reflexionar sobre esa articulación entre vida personal y familiar y vida profesional. La bibliografía consultada tiende a privilegiar una relación en

un solo sentido, a saber, que la división sexual del trabajo en la familia explica la división que se construye dentro del mercado laboral. En su investigación sobre las obreras de la industria en Francia, Madeleine Guilbert muestra en efecto que las cualidades supuestamente femeninas adquiridas por las mujeres en el seno de la familia son utilizadas por los empresarios, pero también desvalorizadas (en término de salario por ejemplo) porque son consideradas como naturales<sup>100</sup>. No obstante, más recientemente el campo de la sociología ha venido cuestionando esa relación en sentido único por limitar el análisis<sup>101</sup>.

En efecto, Philippe Alonzo, Tania Angeloff y Margaret Maruani se preguntan si las asimetrías de género que se dan en el mercado laboral no pueden producir también desigualdades en la esfera doméstica y en la sociedad en general. Para cuestionar esa relación en sentido único, los autores parten del principio que todo hecho social, aquí la división sexual del trabajo y la segmentación del mercado laboral, es a la vez producido por y productor de normas y valores. Por lo tanto, cabría preguntarse cómo el mercado laboral produce desigualdades o refuerza las que ya existen en el seno de la familia. También en nuestro caso tenemos que preguntarnos si esa inversión de la relación es válida para el mercado laboral centroamericano.

### **B. La figura de la trabajadora soltera: la inserción en el mercado laboral costarricense, ¿una estrategia preferida por las mujeres solteras?**

El cuadro N° 44 del Censo de la Población de 1963, relativo al estado civil de la población activa según grupo de edad y sexo, pone en evidencia la dominación, en la población

---

<sup>100</sup> Madeleine Guilbert, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, (La Haye : Mouton, 1966).

<sup>101</sup> P. Alonzo, Tania Angeloff, M. Maruani, *Travail, famille et genre: une relation á double sens*, in M. Maruani, *Femmes, genre et société, L'état des savoirs*, La découverte, Paris, 2005.

económicamente activa, de la figura de la trabajadora soltera, mientras entre los hombres, el paradigma dominante a partir de la edad de 25 años es el del trabajador casado. No obstante, en cuanto a las mujeres, el modelo que se impone en todos los grupos de edad es el de la mujer soltera.

En efecto, el cuadro N° 44 del censo de población de 1963 permite establecer que, todas las edades confundidas, el porcentaje de mujeres solteras en la PEA femenina suma 67,05%, mientras para los hombres es porcentaje alcanza solamente 41,3%. Eso es lo que se desprende de la información de la Tabla N° 7 elaborada con base en el cuadro N° 44 del Censo de Población de 1963. Esa tabla muestra cómo se distribuye la población activa costarricense según el sexo y el estado civil de la misma. Los valores absolutos del censo de población fueron convertidos en valores relativos, evidenciando así que los acontecimientos que marcan la vida privada de las personas, tales como el matrimonio, el divorcio, la separación o la viudez, no inciden de la misma manera en los hombres como en las mujeres. La hipótesis que se puede formular a partir de ese documento es que el hecho de vivir en pareja constituye para las mujeres un motivo para abandonar el mercado laboral, pues mientras poco más del 44% de los hombres que declaran trabajar, viven sin pareja, ese número alcanza un poco más del 77% en el caso de las mujeres, cuando en la población total no se observa tal diferencia.

Si a los solteros agregamos todas las personas que declaran vivir sin cónyuge o conviviente, a saber, los viudos y viudas, los divorciados y las divorciadas, así como los individuos casados separados, que el censo contempla, entonces la diferencia entre hombres y mujeres es mayor todavía, pues tenemos un 77,27% de mujeres activas viviendo sin pareja, mientras esa cifra alcanza solamente el 44,38% para los hombres. Lo que parece ocurrir aquí es que las mujeres renuncian a una actividad profesional fuera del hogar cuando se casan o

que mujeres que fueron casadas se reintegran al mercado laboral cuando su situación familiar cambia.

El examen de la PEA según el sexo y tomando en cuenta el grupo de edad permite afinar el análisis. En la Tabla N° 8 se alcanza ese mayor nivel de detalle, pues la PEA está distribuida según el sexo y el estado civil, pero tomando además en cuenta el rango de edad al que pertenece. Ese documento fue elaborado con en base en el mismo Cuadro N° 44 del Censo de Población del año 1963 y permite determinar con más precisión la trayectoria laboral de esas dos poblaciones para así ajustar la hipótesis que establece una relación entre el estado civil de las mujeres y de los hombres y su relación con el mercado laboral.

Se puede observar entonces que, en todos los grupos de edad, hay, dentro de la PEA femenina una sobre-representación (entre el 60 y el 90 % según los grupos etarios) de las mujeres viviendo solas o al menos sin un cónyuge (solteras, viudas, divorciadas). Simultáneamente, se observa (Ver Tabla n° 9) que, por sexo, la proporción de personas menores de 30 años dentro de la PEA es sensiblemente mayor entre las mujeres (57,5% de la población económicamente activa femenina tiene menos de 30 años) que entre los hombres (46,4% de la población económicamente activa masculina tiene menos de 30 años). De esos datos, podemos concluir que la inserción al mercado laboral es principalmente una opción para mujeres jóvenes solteras que interrumpen su actividad laboral al casarse. Posteriormente, accidentes en la vida personal, tales como una separación, un divorcio o la viudez provocan el regreso a la vida laboral de ciertas mujeres. Sin embargo, no se puede obviar que las mujeres casadas no son del todo ausentes del mercado laboral, pues representan para las edades comprendidas entre 25 y 54 años (o sea el 54% de la PEA femenina en 1963) entre 28 y 34% de la PEA femenina.

El examen de la situación diez años más tarde permite observar que ese fenómeno se mantiene sin cambios significativos (Ver Tabla nº 10), pues en el año 1973, la concentración dentro de la PEA femenina de mujeres solteras, viudas, divorciadas y separadas supera el 74%, mientras esa cifra apenas alcanza el 38% entre los hombres.

Sin embargo, ningún documento permite comprobar qué porcentaje de hombres y mujeres dentro de la P.E.A. tienen personas que dependen de su salario, independientemente de que vivan solos o no. En cuanto a los datos relacionados con el estado civil de las personas, no constituyen una información totalmente fiable para determinar si una persona tiene una pareja o no, vive sola o no. Sin embargo, consideramos esa información detallada sobre el estado civil de la P.E.A. según el sexo de las personas, como un dato pertinente para establecer una relación entre los tipos de hogares en los que viven los hombres y las mujeres del país y la forma en que se incorporan en el mercado laboral. Al existir, esas categorías relacionadas con el Estado civil en los documentos producidos por las autoridades encargadas de censar la población, esas informaciones no pueden carecer completamente de fundamento.

### **C. El peso de la maternidad y del matrimonio en la trayectoria profesional de las mujeres**

Esa situación merece detenerse un momento para tratar de plantear preguntas y así entender lo que sucede. Tenemos un escenario, el mercado laboral, en el cual se insertan mayoritariamente mujeres que por alguna razón se quedaron solteras, rompieron una relación matrimonial o quedaron viudas. No tenemos motivos para pensar que para esas tres categorías de mujeres el proceso de inserción al mercado laboral sigue el mismo paradigma. Por eso, de esa realidad surgen muchas preguntas: ¿Las mujeres solteras optan por ese estilo

de vida para poder trabajar o trabajan porque se quedaron solteras? Obviamente la respuesta varía según el sector en el que se insertan. ¿Cómo funciona la relación entre el divorcio o la separación y la inserción al mercado laboral? ¿Cómo la viudez incide sobre el inicio o la reanudación con una vida laboral activa? ¿Esa sobre-representación de mujeres solteras se encuentra en los sectores del mercado laboral o en algunos oficios solamente? Finalmente, en negativo, ese fenómeno nos lleva a preguntarnos por cuáles motivos la mayoría de las mujeres permanecen fuera del mercado laboral.

En 1904, el Estado opta por gratificar a las maestras casadas que se mantienen en la profesión, facilitándoles el acceso a los puestos de dirección. Se impone desde entonces poco a poco la figura de la maestra casada. Esa decisión política responde a una situación muy común entre las mujeres trabajadoras que renuncian a su actividad profesional al casarse o cuando tienen su primer hijo. El objetivo del presente apartado es analizar de manera comparativa cómo interactúan el matrimonio y la maternidad con la vida laboral de tres categorías de trabajadoras (costureras, maestras y mujeres profesionales fuera de la carrera magisterial). Se reconstruirá paralelamente la evolución del contexto socio-cultural durante el siglo XX para examinar cómo éste incide en esa relación.

El análisis del itinerario intelectual y profesional de ocho mujeres costarricenses ensayistas de vanguardia de la primera mitad del siglo XX realizado por la filóloga Ruth Cubillo Paniagua<sup>102</sup> permite reconstruir el contexto socio-cultural que influyó en la discontinuidad de la trayectoria laboral de las mujeres. El enfoque es interesante, pues a partir de la experiencia de ocho intelectuales, de las formas en la que tuvieron que lidiar con la sociedad, la que contribuyeron a cambiar, la autora abre una puerta para entender cómo se

---

<sup>102</sup> Ruth Cubillo Paniagua, *Mujeres ensayistas e intelectualidad de vanguardia en la Costa Rica de la primera mitad del siglo XX*, (San José, Costa Rica: EUCR, 2011).

construyeron las identidades femeninas en Costa Rica durante las primeras décadas del siglo XX. Como en muchas otras sociedades de aquella época, el primer obstáculo que tuvieron que enfrentar las mujeres es la exclusividad de los hombres sobre ciertos espacios como la política, la expresión pública en periódicos, revistas y demás publicaciones, así como la producción intelectual en general. Si consideramos con Ruth Cubillo que esas intelectuales desempeñan un papel vanguardista, la forma en la que ellas irrumpen la esfera pública va a dar la pauta a las siguientes generaciones. Como lo señala la investigadora, existen entre esas ocho mujeres tres puntos de convergencia que posiblemente no se deban a la casualidad y que probablemente van a contribuir a forjar las identidades femeninas en Costa Rica y por lo tanto para el tema que interesa aquí, ofrecen elementos para entender las formas en que esas mujeres se incorporan al mercado laboral costarricense. Esos tres puntos de convergencia son la militancia dentro del Partido Comunista, el Magisterio y el interés por la infancia. Como bien lo indica la autora, a pesar de ser precursoras, cuando provenían de familias humildes (es el caso de siete de las ocho personas en estudio) no se les ofrece más opción que el magisterio para incursionar el mercado de trabajo, pero dentro de este marco que les imponía la sociedad, ellas utilizaron entonces las aulas como espacio de subversión. Entran entonces en un proceso de transacción con la sociedad en el cual asumen los roles acordes a los ideales femeninos, a cambio de utilizar esos espacios para transmitir su visión del mundo. Pero en ese proceso de negociación, la lucha es desigual, pues las autoridades reprimen ese espacio de libertad que se tomaron esas maestras y las despiden.

El ejemplo de Ángela Acuña revela en cambio que el margen de negociación de las mujeres con la sociedad está en gran parte relacionado con su extracción de clase. En efecto, proviniendo de una familia acomodada, ésta última tiene la posibilidad de estudiar en Europa y de incursionar un espacio laboral predominantemente masculino, pues en 1925 se convierte

en la primera mujer costarricense en graduarse como abogada (con la salvedad que esa posibilidad de negociación requiere el apoyo familiar, como en el caso de Ángela Acuña). Este fenómeno retiene la atención al enseñar que la extracción de clase determina en parte el proceso de construcción de las identidades femeninas y que las mujeres oriundas de los sectores más humildes de la sociedad tienen una muy tenue posibilidad de negociar los roles que se les asigna tradicionalmente y de aventurarse fuera de los espacios “femeninos”.

Por otra parte, la autora señala las limitaciones de esas mismas intelectuales, quienes no pueden distanciarse completamente de su época y entonces construyen su identidad de mujer, no solamente transgrediendo su época sino también desde su época. Esas limitaciones trascienden a través de las contradicciones que Ruth Cubillo vislumbra en sus discursos. Es el caso por ejemplo de Ángela Acuña, quien a pesar de toda la trayectoria de lucha feminista que tiene tras ella, no abandona completamente el discurso tradicional y hegemónico sobre el papel de las mujeres dentro del hogar y lejos de cuestionar la concepción sagrada de la maternidad, la reafirma. La labor de la sociedad en pos de construir un patrón estricto de maternidad, la revela también el análisis de textos publicados en el Repertorio Americano entre 1919 y 1959, realizado por la misma autora<sup>103</sup>. Esa investigación pone en evidencia los mecanismos de coerción utilizados por la sociedad costarricense para poner a las mujeres “en su lugar”, o sea en su hogar, cuidando de su familia, contribuyendo de esa forma en construir un modelo muy exigente de maternidad que tiende a limitar la identidad femenina al rol de madre. La idealización de la Virgen María es parte de esa construcción de maternidad idealizada.

---

<sup>103</sup> Ruth Cubillo Paniagua, *Mujeres e identidades: Las escritorias del Repertorio Americano (1919-1959)*, (San José, Costa Rica: EUCR, 2001).

Otros estudios recientes profundizan en el análisis de las relaciones de género en Costa Rica durante la primera mitad del siglo XX y proporcionan otros elementos de interpretación para entender mejor ese fenómeno. En efecto, dos discursos parecen juntarse para favorecer la permanencia de las mujeres casadas fuera del ámbito del trabajo extra doméstico. El primero de ellos está dirigido a las madres y parece profundamente arraigado. Patricia Alvarenga Venutolo<sup>104</sup> enfatiza el papel central que se les atribuye desde el inicio del siglo XX a las madres en la educación de los hijos. De manera recurrente, los periódicos de la época como *La Hoja Obrera*, *Cordelia* o *La Verdad*, reafirman la cualidad femenina de entrega a los hijos. Cuando se fomenta la escolarización de las niñas es para prepararlas mejor a su futura tarea de madres y esposas. Igualmente, la historiadora Virginia Mora Carvajal<sup>105</sup> muestra como en la década de 1920, mientras un sector de mujeres reivindica el derecho al sufragio, la prensa nacional y algunas instituciones promueven la maternidad como un ideal femenino.

Los testimonios relativos a la primera mitad del siglo XX confirman el carácter fuertemente apremiante de este trasfondo cultural sobre las formas de inserción laboral de las mujeres. Aun cuando son graduadas universitarias, ellas no parecen poder escaparse de ese paradigma. Ese es el caso de la señora C. C. K. nacida en 1930 quien, siendo una de las primeras graduadas en Microbiología por la Universidad de Costa Rica en la que ingresó a la edad de 18 años, inicia una actividad profesional como microbióloga en un hospital

---

<sup>104</sup> Patricia Alvarenga Venutolo, *Identidades en disputa - Las reinenciones del género y de la sexualidad en la Costa Rica de la primera mitad del siglo XX*, (San José, Costa Rica: EUCR, Col. Identidad Cultural, 2012), pp. 31-42.

<sup>105</sup> Virginia Mora Carvajal, *Rompiendo mitos y forjando historia. Mujeres urbanas y relaciones de género en Costa Rica a inicios del siglo XX*, (Alajuela, Museo Histórico Cultural Juan Santamaría, 2003).

público, pero declara renunciar a su actividad profesional e inclusive rechazar una promoción laboral explícitamente porque está a punto de casarse a los 24 años.

En marzo de 1960, María Alfaro de Mata, presidenta de la Alianza de Mujeres Costarricenses (AMC), organización feminista de las mujeres del Partido Vanguardia Popular acuerda una entrevista al mismo periódico de la AMC, *Nuestra Voz*. Durante la conversación, ella explica cómo, entre las décadas de 1930 y 1940, el matrimonio y la maternidad la obligaron a abandonar el ejercicio de su profesión de maestra y como, después de un drama familiar, retoma su carrera profesional, no sin antes tener que pedirle a su marido la autorización. Este evento parece operar en esa mujer como una catarsis y desde entonces, María Alfaro incentiva a sus pares a liberarse del dominio masculino y aboga por una incorporación de las mujeres al trabajo fuera del hogar como movimiento emancipador:

Me hice maestra, pero poco después me casé. La atención de mi hogar y de mis tres hijos me absorbió por entero durante algunos años. Fue necesario un gran dolor, para hacerme salir de ese medio estrecho y volverme a poner en contacto directo con la vida y las necesidades del pueblo. (...)

Como sabes perdí a mi hijo varón (...) cuando comenzaba sus estudios de ingeniería en Bélgica. Creí enloquecer de pena. Comprendí que solo el trabajo podría salvarme. Rogué a mi marido, y convino en que volviera a la escuela. (...) recobre el gusto y el interés por la vida. (...) Supe que la mujer debe salir del hogar, por hermoso que este sea, y trabajar y convivir con otras gentes, para tener una visión más completa del mundo en que vive y desarrollar plenamente su personalidad<sup>106</sup>.

---

<sup>106</sup> *Nuestra Voz*, marzo de 1960.

Al iniciar la segunda mitad del siglo XX, se observa una leve inflexión del contexto socio-cultural. Esa idealización de la maternidad parece mitigarse un poco en una sociedad más urbana, a partir de la década de 1950, como lo observa Alfonso González Ortega<sup>107</sup>, sin embargo, como el mismo autor lo señala, se sigue exaltando. La imposición de un modelo de maternidad particularmente exigente hacia las madres constituye una presión fuerte sobre ellas y, por lo tanto, sigue siendo un obstáculo a la incorporación de las mujeres casadas, potencialmente madres, al mercado laboral. En una sociedad en la que casi se profesionaliza el oficio de madre (se habla de “maternidad científica”), se vuelve difícil conciliar la vida familiar con el trabajo extra-doméstico. Los hombres resguardan el espacio laboral de la incursión femenina. Esa exclusión, así como el aislamiento dentro del espacio doméstico, tuvo necesariamente que dar forma a la representación y a la auto-representación de las mujeres.

En ese contexto ideológico casi consensual, son muy limitados los esfuerzos del Estado destinados a fomentar de manera satisfactoria el trabajo asalariado de las mujeres mediante una red estatal de cuidado infantil que permita a las madres delegar sus responsabilidades maternas a profesionales mientras trabajan. Un informe del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) publicado en 1978<sup>108</sup> a partir de una encuesta realizada en 1976, señala los condicionantes que limitan la incorporación de las mujeres al mercado laboral, dentro de los cuales la falta de infraestructura de apoyo al trabajo femenino figura en buena posición. Aunque reconozca que desde el año 1952, existe en Costa Rica una red de guarderías infantiles estatal, la Casa del Niño-Hogar Escuela, llamados Centros Infantiles de

---

<sup>107</sup> Alfonso González Ortega, *Mujeres y hombres de la posguerra costarricense-1950-1960*, (San José, Editorial UCR, 2005), pp. 132-143.

<sup>108</sup> Instituto Nacional de Aprendizaje, *Empleo y formación profesional de la mujer en Costa Rica-Proyecto 102 CINTERFOR*, (San José, Costa Rica, 1978), pp. 21-22.

Atención Integral (CEN-CINAI) en los años 1970, el informe del INA apunta que ese servicio está lejos de satisfacer toda la demanda y ofrecen horarios inadaptados a los horarios de trabajo de las familias. Esa situación es propicia a generar un sentimiento de culpa entre las madres de familia que deciden transgredir la palabra dominante e incorporarse al trabajo asalariado extra doméstico.

En un artículo de 1977, la psicóloga Mirta González Suarez<sup>109</sup> analiza la distribución de los empleos por sexo a partir del Censo de población del año 1973 y observa también esa sobre-representación de mujeres solteras, divorciadas y separadas dentro de la población económicamente activa femenina. Según la psicóloga, ese fenómeno se inscribe dentro de una lógica de disminución de la incorporación femenina al mercado laboral conforme las mujeres pasan a depender económicamente de su conviviente o cónyuge.

Tanto los testimonios recogidos como los casos encontrados en los archivos confirman la presión que se ejerce todavía entre 1960 y 1980 sobre las mujeres casadas y las madres de familia y las dificultades que enfrentan quienes deciden incorporarse al mercado laboral formal, sean estas costureras, maestras u otras profesionales.

Con base en unos expedientes establecidos durante los años 1970, por denuncias, injurias, maltratos o no pago de aguinaldo y vacaciones del fondo “Trabajo” del Archivo Nacional<sup>110</sup> se pudo reconstruir las planillas de algunas empresas textiles, en las cuales, de manera abrumadora, predomina el personal femenino y dentro de este, las mujeres solteras. En efecto, en los expedientes anteriormente mencionados se contabilizan 49 mujeres, en su mayoría costureras y operarias de maquinas, 36 son solteras, 1 divorciada y 12 casadas. Se

---

<sup>109</sup> Mirta González Suárez, “La mujer en Costa Rica, división del trabajo, salarios y distribución de puestos directivos”, *Revista de Ciencias Sociales*, 14, (1977).

<sup>110</sup> ANCR, Fondo Trabajo, Signaturas 806 (1974), 831 (1975), 917 (1974) y 939 (1976).

observa en las entrevistas efectuadas que en su mayoría se trata de madres solteras que asumen solas la crianza de sus hijos. En esos casos, la inserción al mercado laboral obedece a una lógica de sobrevivencia después de una formación a menudo informal y corta destinada a responder a una necesidad económica inmediata.

En cambio, en el caso de mujeres profesionales, si bien ciertamente se nota también una sobre-representación de las mujeres solteras, la relación entre estado civil y carrera profesional es distinta, pues en este grupo predominan mujeres activas divorciadas en su mayoría cuya actividad profesional ha permitido conservar su independencia y separarse de su cónyuge. Tal es el caso de la señora V. G. G. psicóloga, nacida en 1946 que se incorpora en el mercado laboral durante la segunda mitad de la década de 1960. Divorciada dos veces y con hijos, ella no interrumpió su ejercicio profesional y sí se acogió a la movilidad laboral dentro de la función pública para evolucionar dentro de su profesión, pasando de laborar para el ministerio de Educación Pública y luego para el ministerio de justicia<sup>111</sup> Una trayectoria un poco distinta sigue la señora N. D. T. nacida en 1945 cuya carrera profesional se inicia de manera tardía después de un divorcio en 1985 a la edad de 40 años. Llama la atención también que el inicio de los estudios universitarios coincide con el divorcio. Ese caso merece nuestra atención, pues a pesar de ser inusual, ese itinerario, en su peculiaridad, nos da indicios para entender cómo la vida familiar y el proyecto profesional interactúan. Primero, un matrimonio precoz interrumpió los estudios secundarios:

Yo me casé muy jovencita, deje inconclusos, incluso mis estudios secundarios, terminé el último año de noche. Luego me fui para Guatemala y dejé todo guindando, sin terminar. Regresamos como a los diez años, y empecé yo, eso que dejé atrás...

---

<sup>111</sup> Entrevista con la señora V. G. G en octubre de 2010.

Voy a terminar por lo menos Bachillerato, e hice el examen y estuvo muy bien, pero ya a los treinta y pico y con tres hijos. Al llegar aquí, empiezo yo sentir esa necesidad de terminar lo mío. Estando mi hija en quinto año, me dice mi hija “Hagamos el examen de admisión [de la Universidad] juntas. Yo ya tenía 37 años y empecé una carrera en la Universidad Nacional<sup>112</sup>

Inicia entonces una nueva etapa en la vida de la señora N. D. T., en la que la crisis del matrimonio desemboca en la incorporación al mercado laboral como profesional. Sin embargo, la relación entre la incipiente carrera profesional y el matrimonio parece ser más compleja:

Empecé una carrera en la Universidad Nacional, que fue Planificación Económica y Social y el matrimonio se acabó en ese momento cuando yo tiré alas. Era una necesidad inconsciente mía, por algo que se había quedado porque yo me casé muy jovencita con una persona que era muy dominante. Se dio la crisis del matrimonio cuando yo también empecé a desplegar ese momento mío, entonces se dio el divorcio, terminé la carrera y empecé a trabajar por necesidad de supervivencia porque cambió absolutamente el estatus. Yo estudie como una tabla de salvación. Yo necesitaba salir.

En este caso, la incorporación al mercado laboral responde a una necesidad económica producto del divorcio, pero también la separación nace de una imposibilidad de conciliar la vida matrimonial con una carrera profesional.

Refiriéndose a la manera en que pudo conciliar la crianza de sus hijos con el trabajo, la señora N. D. T. comenta<sup>113</sup>:

---

<sup>112</sup> Entrevista a la señora N. D. T., sábado 23 de noviembre del 2013.

<sup>113</sup> Entrevista a la señora N. D. T. realizada el 23 de noviembre de 2013.

En mi caso, no era un problema [trabajar teniendo hijos] pues empecé tarde a trabajar y tenía una buena ayuda en la casa, la nana de mis hijos. Pero en otra familia, sin ayuda, era muy difícil. [...] Hice dos cosas en mi carrera, por la familia: renunciar a una beca a España y posteriormente con Naciones Unidas apliqué para un proyecto de desarrollo comunitario en Nicaragua y dije no, no es lo que yo quiero.

La enseñanza de ese testimonio es que aun cuando una mujer decide hacer caso omiso a ese discurso dominante dirigido a las madres que trata de mantenerla fuera del mercado laboral, ella experimenta un sentimiento de culpa hacia sus hijos.

Ese primer discurso se ve reforzado por otro, también muy apremiante dirigido a las esposas. En el seno de las familias, se manifiesta por una fuerte presión por parte de los cónyuges que perciben el trabajo fuera del hogar de sus esposas como una amenaza a la estabilidad de la pareja y una pérdida de control sobre la vida de las esposas.

En la misma entrevista, la señora N. D. T. retoma la reflexión acerca del vínculo entre su matrimonio, su vida familiar y el inicio de su carrera profesional:

A veces uno pensaba que la mamá en la casa estaba atenta de todo, de los chiquillos, de enderezar las cosas bien, yo pienso que había mucho de eso. [...] Durante la crisis del matrimonio, antes del divorcio, irme para fuera me causaba un gran miedo. Pero finalmente, te vas todo el día y cuando regresas todo está funcionando, pero uno piensa que todo depende de uno. [...] Cuando uno trabaja, ya no se puede imaginar sin trabajo. Se trata de sentirse ser humano. [...] ¡En el caso mío, cuando inventaba que yo querría estudiar, el esposo mío me decía, ¡No, no, no! Porque te cogen. Era visto como una amenaza, [...] Entonces, uno se lo cree, porque vives en una burbuja en tu casa, todo muy bonito, en ese esquema de casa de muñecas. Fue romper. En mi caso no se pudo hacer las dos cosas a la

vez. Son cosas que suceden casi que tácitamente. Antes de la discusión. Solo cuando se da la crisis, dices, ¡que bruta! ¿Que hice? Tantos años perdidos.

El informe de 1978 del INA anteriormente mencionado<sup>114</sup> señala que los hombres asumen, hacia el trabajo femenino, una actitud ambigua. En efecto, mientras el 95% estima que las mujeres tienen que poder prepararse profesionalmente en la vida, solamente el 37% de ellos está dispuesto a aceptar que su esposa trabaje.

En el caso de las maestras, no se observa tal exclusión de las mujeres casadas como lo notan Sara Alfaro Espinoza, Guiselle Godínez Mora y Juan Ramón Murillo Vargas en su trabajo de investigación sobre las percepciones de las maestras y maestros sobre la familia, el matrimonio y las relaciones de género entre 1950 y 1970<sup>115</sup>. En efecto, si comparamos con las categorías profesionales anteriormente analizadas, la mayoría de las maestras durante la segunda mitad del siglo XX son mujeres casadas. Sin embargo, es interesante notar que mientras solamente el 2,5% de los maestros son divorciados, esa cifra alcanza 25% en el caso de las maestras. En el mismo trabajo de investigación, los autores observan que las familias procreadas por maestras y maestros cuentan con hijos, lo cual no constituye un obstáculo para la prosecución de la actividad profesional ni de los maestros ni de las maestras. Sin embargo, el trabajo anteriormente citado no analiza la relación que vincula la vida profesional con los hitos de la vida privada de los maestros y de las maestras. En la trayectoria profesional

---

<sup>114</sup> Instituto Nacional de Aprendizaje, Empleo y formación profesional de la mujer en Costa Rica-Proyecto 102 CINTERFOR, (San José, Costa Rica, 1978), pp. 16-18.

<sup>115</sup> Sara Alfaro Espinoza, Guiselle Godínez Mora y Juan Ramón Murillo Vargas, *Percepciones de las maestras y los maestros de Alajuela y San José sobre la familia, el matrimonio y las relaciones de género. Décadas de 1950 y 1970*, Memoria de Seminario de Graduación para optar al grado de Licenciados en Historia, (San José, agosto 2003, UCR).

de las maestras entrevistadas para el presente trabajo, no aparecen tampoco interrupciones en la carrera profesional por razón de maternidad, lo cual confirma el hecho que la profesión docente no constituye un obstáculo a la vida familiar; a no ser que haya que expresarlo al revés, o sea que la formación de una familia no constituye un obstáculo al ejercicio de la profesión docente. Se podría plantear como hipótesis para explicar ese fenómeno que la docencia por el ritmo de vida que impone – o que permite, según la visión que se tiene de ella - se adapta mejor a la vida familiar de las mujeres, como lo señala la investigación de Alfaro Espinoza, Godínez Mora y Murillo Vargas<sup>116</sup>. Por lo tanto, la docencia se convierte en el principal medio de incorporarse al mercado laboral sin renunciar a la maternidad para mujeres que tienen acceso a la educación universitaria. Por otra parte, se puede plantear como segunda hipótesis, la cual no es incompatible con la anterior, que la incorporación de las mujeres a la profesión docente, por su naturaleza, vista como una prolongación del rol educativo de la madre, no genera tanto rechazo por parte de los hombres en general y de los esposos en particular.

Al abordar la vida de las personas en su globalidad, como un objeto de estudio en el cual la vida profesional y la vida personal interactúan, se logra comprender mejor cómo funciona el proceso de incorporación al mercado laboral. Como elemento de partida, tenemos una situación que merece nuestra atención: mientras los hombres en edad de trabajar y presentes en el mercado laboral son en su mayoría casados como el resto de su grupo etario, encontramos una fuerte concentración de mujeres solteras o sin pareja dentro de la población económicamente activa femenina. Las observaciones nos llevan a concluir que, desde inicios del siglo XX, dos eventos en la vida personal de las mujeres inciden en su vida profesional,

---

<sup>116</sup> Sara Alfaro Espinoza, Guiselle Godínez Mora y Juan Ramón Murillo Vargas, Op. Cit., pág. 103-104.

a saber, el matrimonio y el subsiguiente nacimiento de los hijos (la situación de las madres solteras es diferentes, pues ellas sí se incorporan en el mercado laboral). Aunque esa situación parece atenuarse un poco a partir de la segunda mitad del siglo XX, no es suficiente para observar cambios significativos en el modelo de inserción laboral de las mujeres.

La relación entre la trayectoria laboral y la vida personal de las mujeres no funciona de la misma manera según la actividad en la cual se incorporan las trabajadoras y en función del grupo socioeconómico de pertenencia. Se pudo aislar tres grupos para analizar esa interacción entre trayectoria personal y trayectoria profesional: las costureras de la industria, las mujeres profesionales fuera del sector de la educación y las maestras. En el caso de las costureras laborando en fábricas textiles, la inserción al mercado laboral responde a una necesidad de sobrevivencia, pues concierne a madres solteras que se formaron a veces de manera informal como costureras para poder incorporarse al mercado laboral de forma más ventajosa que sin ninguna calificación. En cuanto a las mujeres profesionales que llevaron hasta su término una carrera universitaria, si bien constituyen una minoría, su caso es interesante, pues permite entender cuáles trabas en la sociedad costarricense imperan a la hora de incorporar a las mujeres al mercado laboral. En este segundo caso, al no existir una urgencia económica de trabajar, es más visible la incompatibilidad entre, por un lado, la vida matrimonial y la maternidad y, por otro lado, la prosecución de una carrera profesional. Sobre esas mujeres en particular, pero potencialmente sobre todas las demás, pesa un modelo de maternidad muy exigente en el cual la función de madre se eleva al rango de oficio y parece para el resto de la sociedad incompatible con una carrera profesional.

Además, esas mujeres se enfrentan a un fuerte rechazo masculino hacia el trabajo femenino fuera del hogar, el cual se concibe como una amenaza a la estabilidad familiar, pero probablemente también al dominio masculino sobre las mujeres, dominio que se manifiesta

mediante el control de los recursos económicos dentro del hogar. Puede ser que para parte de esas mujeres y de sus familias, tienen la capacidad de vivir sin necesidad de dos salarios y esa situación expresa una señal de un mejor status social. En muchos casos, ellas mismas interiorizaron lo que el conjunto de la sociedad concibe como una incompatibilidad entre matrimonio, maternidad y trabajo fuera del hogar y cuando llegan a cuestionar ese pensamiento dominante, su matrimonio desemboca en una crisis y una separación. Esas representaciones genéricamente sesgadas acerca del empleo femenino, originadas en lo que Mary Nash<sup>117</sup> llama “Ideología de la domesticidad”, identifican a las mujeres con el hogar y la maternidad y contribuyen de esa manera al carácter temporal, discontinuo y transitorio del empleo femenino formal fuera del hogar. Fue observado también por las historiadoras Melina Andrea Deangeli y Ornella Maritano para el caso argentino entre 1919 y 1936<sup>118</sup> Ellas analizan las representaciones en torno al trabajo femenino en dos periódicos de Córdoba en Argentina. La prensa analizada reproduce el discurso de la domesticidad según el cual el empleo femenino tiene un carácter eminentemente temporal y transitorio en la vida de las mujeres cuyo papel primordial sigue siendo la maternidad. Ese mismo discurso, al asociar los sexos a ciertas esferas de acción (esfera pública para los hombres, esfera privada para las mujeres), al maternizar a las mujeres mientras el hombre está pensado como un proveedor, es el que restringe la oferta laboral de las mujeres y las circunscribe a los oficios tradicionalmente femeninos y preferiblemente durante un corto periodo de su vida (cuando son solteras y sin hijos). Por eso, las dos autoras ponen de manifiesto que, durante las

---

<sup>117</sup> Mary Nash, “Identidad de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX”, en *Historia de las mujeres*, Tomo IV, (Madrid: Taurus 1993).

<sup>118</sup> Melina Andrea Deangeli y Ornella Maritano, “El trabajo femenino: entre la domesticidad y la emancipación. Discurso en pugna en la prensa escrita local (Córdoba 1919-1936),” *Questión* 1, nº 49 (enero-marzo 2016): 224-240.

primeras décadas del siglo XX, mientras se diversificaba la oferta laboral hacia los hombres, la inserción de las mujeres se realizaba según una estricta división sexual del trabajo a la que ni los empleadores, ni el resto de la sociedad querían renunciar. Ese discurso no está exento de una cierta moralidad, pues presenta el trabajo asalariado de las mujeres como una amenaza a la familia.

La peculiaridad de la trayectoria laboral de las maestras constituye una excepción que llama la atención, pues durante la segunda mitad del siglo XX son en su mayoría mujeres casadas que no interrumpen su actividad profesional a la hora de entrar en la maternidad. Ellas no parecen enfrentar ese rechazo masculino hacia su desenvolvimiento profesional por la naturaleza misma de su actividad profesional considerada como una continuación de su rol de madre y porque su actividad profesional no interfiere tanto con su rol de madre por el ritmo que conlleva. Pero sobre todo es importante señalar que, desde inicios del siglo XX, el Estado costarricense requiere reclutar maestros y maestras y mantenerlos ejerciendo su profesión. En efecto, como lo señalan Iván Molina y Steven Palmer<sup>119</sup>, ya durante las primeras décadas del siglo XX, uno de los problemas que enfrenta el Estado para resolver sus problemas de reclutamiento es el abandono de la profesión magisterial por parte de las mujeres casadas: “La deserción de las muchachas que se casaban atrasó la profesionalización del cuerpo docente, ya que el matrimonio expulsaba del servicio a un cierto número de maestras tituladas. Este proceso, a su vez, contribuía a que la demanda de educadoras permaneciera alta, ya que era preciso reemplazar a las que se retiraban”<sup>120</sup>. El retiro de la profesión de las mujeres casadas constituía por lo tanto un costo para el Estado que invertía

---

<sup>119</sup> Iván Molina Jiménez, Steven Palmer, *Educando a Costa Rica. Alfabetización popular, formación docente y género (1880-1950)*, (San José, Costa Rica, EUNED, 2003).

<sup>120</sup> Iván Molina, Steven Palmer (2003), pp. 179-180.

en su formación y una pérdida de experiencias. Por eso es que en 1904 una nueva normativa, señalada al inicio del presente apartado, incita a las maestras a no interrumpir su actividad profesional en caso de matrimonio o de maternidad. Décadas más tarde, el marco legal que rige la profesión docente consolida esa política de incentivo hacia las maestras para mantenerlas en la profesión al incorporar en el Código de Educación del 26 de febrero de 1944 la posibilidad de acogerse a la licencia por maternidad con goce de salario. En efecto, el artículo segundo del Código de Educación establece lo siguiente:

Las maestras casadas que se encuentran en estado de gravidez deben solicitar licencia por los tres meses anteriores y el que siga al alumbramiento, la cual se concederá con goce de su sueldo. Si con posterioridad al tercer mes del curso lectivo dichas maestras se vieran obligadas a acogerse a este artículo, se considerarán separadas de su destino por el resto del curso. Durante los meses lectivos posteriores a periodo dicho en el aparte anterior, gozarán solamente de la mitad de su sueldo<sup>121</sup>.

Esa norma demuestra el interés del Estado costarricense por sentar los derechos de las maestras casadas y así incentivar su permanencia en el ejercicio magisterial. Se espera de esa forma que la maternidad no las lleve a renunciar a su empleo. Para el resto de la P.E.A. mujeril el artículo 95 del Código de Trabajo de 1943 fue modificado en 1990 para incorporar normas relativas a la licencia de maternidad, otorgando entonces a las trabajadoras un mes de incapacidad pagada antes del alumbramiento y tres meses después. Con la norma inscrita

---

<sup>121</sup> Decreto Ejecutivo n° 7 del 26 de febrero de 1944, conocido con el nombre de Código de Educación, Artículo 2<sup>ndo</sup>.

en el Código de Educación, el Estado adelanta por tanto la legislación que se extenderá posteriormente a las otras trabajadoras con el fin de favorecer la inserción y la permanencia de las mujeres en el ejercicio de la enseñanza primaria.

### **3. ¿Desigualdad salarial entre hombres y mujeres o discriminación salarial según el género?**

#### **A. ¿Cómo medir e interpretar de manera pertinente las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres?**

El salario, como precio del trabajo en un momento dado, se establece de manera compleja tomando en cuenta la forma del empleo, el capital humano (formación inicial y complementaria y experiencias), la antigüedad, la realización de horas extras, pero también el peso de las normas socio-culturales (por ejemplo, la idea comúnmente aceptada de salario complementario de las mujeres y de salario principal de los hombres). Lo que está en juego en el salario no se limita a la dimensión económica, sino que remite también a lo societal, pues tiene mucho significado en cuanto a reconocimiento del trabajo realizado tanto por parte del empleador como por parte del resto de la sociedad.

Uno de los problemas a los que nos enfrentamos a la hora de medir eventuales desigualdades salariales entre hombres y mujeres es la definición y la medición del salario: ¿Se habla solamente de salario base o se incluye otros elementos? ¿Se razona exclusivamente en términos de tiempo completo o se toma en cuenta los empleos a tiempo parcial o a medio tiempo? Tomando en cuenta que, como se ha visto anteriormente, en el caso de las mujeres la vida personal interfiere mucho más en la forma de inserción al mercado laboral, la trayectoria profesional femenina está más accidentada e irregular que la trayectoria

masculina. Además, por las dificultades que enfrentan las mujeres para poder conciliar la maternidad con la vida profesional, son más propensas a trabajar a medio tiempo, con las consecuencias de orden económico que eso conlleva. Por lo tanto, a la hora de comparar los salarios de las mujeres con los de los hombres, los datos se encuentran distorsionados.

Puede ser interesante preguntarse, en caso de tener disparidades salariales según el sexo, si esa situación refleja una mera desigualdad, o si podemos identificar una discriminación salarial, lo cual implica que la persona gana menos, principal o exclusivamente por su pertenencia a un grupo, el de las mujeres, como en este caso.

### **B. Un nivel alto de desigualdad salarial en oficios considerados masculinos**

Los censos de 1963 y 1973 nos proporcionan una distribución de la PEA costarricense remunerada según el sexo, el salario mensual, la profesión y el nivel de estudios alcanzado, lo cual nos permite responder tres preguntas. Buscaremos entonces si las mujeres están concentradas en oficios de bajos salarios, si en cada profesión hay desigualdades salariales y si los estudios formales y universitarios permiten a las mujeres acceder a empleos mejor remunerados. Lastimosamente las fuentes consultadas no contienen información relativa a los tipos de contratos laborales, como por ejemplo si se trata de empleos a tiempo completo o parcial. Además, se refieren a ingresos en su globalidad, sin desglosar el salario por horas.

En 1963, no solamente las mujeres son minoritarias en las profesiones muy cualificadas y mejor pagadas, sino que además cuando están presentes reciben sueldos inferiores a los de los hombres. Es el caso por ejemplo entre los profesionales en arquitectura donde encontramos solamente 1,5% de mujeres de las cuales el 84,6% se encuentran en los

rangos de salarios más bajos mientras solo el 40% de los hombres están en esta situación y el 31 % cobran los salarios más altos.

Encontramos algo similar en las profesiones de químicos, agrónomos, veterinarios, cirujanos, médicos y dentistas, abogados y jueces. Esa desigualdad tiende a bajar, aunque sí sigue existiendo, en las profesiones intermedias como por ejemplo la enfermería, la docencia, la administración pública. En esa última categoría, la proporción de mujeres que devengan los salarios más bajos es a menudo superior al 80% mientras que aproximadamente el 50% de los hombres recibe los salarios más bajos. En cambio, los hombres acceden con más facilidad a los rangos de salarios más altos. Si pasamos a los obreros y las profesiones que requieren menos cualificación cuyos salarios promedio son significativamente más bajos que en las categorías anteriores, sean las mujeres minoritarias o mayoritarias, las desigualdades casi desaparecen (aunque siempre existen en detrimento de las mujeres) pero porque una mayoría de los asalariados cobran los salarios más bajos.

De esa situación podemos obtener dos conclusiones: Por una parte, las mujeres acceden en prioridad a las profesiones menos cualificadas y, por ende, de menor paga, mientras que su presencia en las profesiones que requieren mayor calificación es más escasa. Por otra parte, es notorio que las desigualdades salariales crecen conforme sube la calificación requerida. Eso lo confirma la distribución de la población activa según sexo y nivel de estudio máximo alcanzado. En efecto, encontramos que conforme sube el nivel de estudio alcanzado las desigualdades aumentan en detrimento de las mujeres, mientras desaparecen entre los activos sin ningún título donde casi el 100% cobran los salarios más bajos. El 87% de las mujeres con título universitario reciben salarios inferiores a 1000 colones en 1963, cuando solamente el 32% de los hombres viven esa situación. Sin embargo, solamente el 0,3% de esas mujeres reciben salarios superiores a 2500 colones y el 20% de

los hombres de esa misma categoría. Eso significa que para las mujeres la posibilidad de realizar estudios universitarios y la obtención de un título universitario no necesariamente brindan acceso a los salarios más altos en las mismas proporciones que para los hombres. Para entender esa desigualdad, hay que tomar en cuenta la irregularidad de la trayectoria laboral de las mujeres, sometida a muchos accidentes anteriormente identificados, los cuales constituyen obstáculos a los mecanismos de promoción laboral de las mujeres.

En 1973, sin embargo, si bien la proporción de mujeres ejerciendo profesiones muy calificadas no aumentó de manera significativa, las desigualdades salariales se redujeron en esa categoría. En efecto, ya no encontramos esa concentración de más del 80% de las mujeres devengando los salarios más bajos ni las diferencias salariales abismales entre hombres y mujeres. Los casos de los arquitectos e ingenieros, como de los docentes son bastante representativos de ese cambio, pero las desigualdades se mantienen en las profesiones jurídicas como los abogados y jueces donde más del 21% de las mujeres cobran los salarios más bajos mientras solamente 9,7% de los hombres. Algo parecido sucede con las funciones directivas del sector privado.

En cambio, las diferencias salariales se mantienen en niveles altos en las profesiones intermedias como los funcionarios de la administración pública y los oficinistas. Por otra parte, a pesar de una reducción, las mujeres siguen más representadas en los niveles salariales más bajos, mientras están casi ausentes entre los salarios más altos. En efecto, Mirta González, en una investigación sobre desigualdades salariales y distribución de puestos directivos realizada en 1977 con base en los censos de población de 1963 y 1973,<sup>122</sup> observa

---

<sup>122</sup>Mirta González Suárez, "La mujer en Costa Rica, división del trabajo, salarios y distribución de puestos directivos", *Revista de Ciencias Sociales*, 14, (1977): 11.

que en ese periodo la proporción de hombres en los niveles salariales más bajos (inferiores a 400 colones) pasa de 74% a 39,1%, cuando para las mujeres la reducción es menor, pasando de 74,8% a 50,8%. En la misma investigación, la autora comprueba que en 1973 solamente el 0,9% de la población femenina económicamente activa recibe un salario superior a 2.800 colones mientras para los hombres esa cifra alcanza 3,16%.

La interpretación de esos datos se vuelve compleja por la diversidad de los actores a tomar en cuenta, entre los cuales se encuentran el Estado, los empleadores, los sindicatos, los comportamientos individuales y de manera más abstracta, las normas socio-culturales dominantes. Por parte del Estado y como producto del diálogo social y de las luchas sociales, el instrumento que en teoría debería contribuir a erosionar e inclusive a eliminar las diferencias salariales dentro de cada profesión es el establecimiento de un salario mínimo. En Costa Rica la primera Ley de Salario Mínimo es establecida en noviembre de 1933 y el Código de Trabajo aprobado diez años más tarde reafirma este principio.

Finalmente, la Constitución Política de 1949 define el salario mínimo como principio constitucional al afirmar en su Artículo 57 “Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos está a cargo del organismo técnico que la ley determine”. El organismo técnico es el Consejo Nacional de Salarios creado por el Decreto-Ley 832 del 4 de noviembre de 1949, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) pero que en sus funciones goza de independencia. El Consejo Nacional de Salarios está conformado por nueve miembros nombrados por el poder ejecutivo que representan en partes iguales al Estado, a los patronos y a los trabajadores.

Existen cuatro niveles de análisis de los salarios mínimos como norma jurídica y como práctica social. En el primer nivel, se analizará su alcance, a saber, si es de cobertura general o limitada. En un segundo nivel, intervienen los mecanismos de fijación del salario mínimo, o sea el grado de participación de los interlocutores sociales. En un tercer nivel, se analizarán los criterios retenidos para fijar y eventualmente re-ajustar los salarios mínimos. Finalmente, al nivel de las prácticas es importante indagar cómo se aplica la norma jurídica. En el caso de Costa Rica, la cobertura del salario mínimo es general, pero se fijan salarios mínimos diferentes para 65 categorías profesionales. En ese proceso, producto de una negociación colectiva, participan los principales actores sociales interesados (patronos, Estado y sindicatos) que conforman el Consejo Nacional de Salarios.

Para el periodo en estudio, no se han encontrado estudios sistemáticos relativos al grado de aplicación de la ley de salarios mínimos. Sin embargo, una investigación realizada en 1976 por Helen Lom<sup>123</sup> analiza el sistema de vigilancia y cumplimiento de la ley. La autora señala en esta investigación que la falta de recursos y el sistema mismo que no prevé sanciones administrativas dificultan el cumplimiento de la ley, pero sin referirse a ninguna estadística o estudio exploratorio acerca de su aplicación efectiva. El ente encargado de ejercer ese control es la dirección nacional de inspección de trabajo del MTSS. Tiene la potestad de realizar controles por iniciativa propia, pero por la falta de personal (cuenta solamente con 42 inspectores para todo el país, de los cuales 24 trabajan dentro del área urbana de San José y una sola inspectora se especializa en ocupaciones femeninas), actúa exclusivamente por denuncia. El estudio señala que los inspectores apenas logran investigar los casos denunciados. Cuando se confirma que hubo violación a la ley de salarios mínimos,

---

<sup>123</sup> Helen Lom, *La política y el sistema de salarios mínimos en Costa Rica*, (San José, Costa Rica: UCR, Facultad de ciencias Económicas, Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, 1976).

el patrono tiene un mes de plazo para cumplir, sin multa ni obligación de pagar retroactivamente los salarios perdidos. En caso de que el patrono no acate la orden de pago, el MTSS inicia una acción judicial pero la investigadora recalca que ese procedimiento es largo y complicado.

Otro estudio sobre la fijación de salarios mínimos, realizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica en 1975<sup>124</sup>, incluye un análisis de la incidencia de la ley de salarios mínimos sobre las empresas en el sector específico de la industria textil costarricense en 1974. Se analizaron 41 empresas de diversos tamaños empleando un total de 7.021 asalariados, lo que representa entonces un 17% de los trabajadores industriales, el 16,1% de todos los salarios de la industria y más del 4% del PIB industrial del país. El estudio llega a la conclusión que en muchas ocasiones las empresas del sector pagan más del salario mínimo de la profesión. Esa situación se debe a la voluntad de valorar la experiencia de los trabajadores. Sin embargo, como se podrá observar en el siguiente párrafo, la industria textil y de la confección la que más concentra a la mano de obra femenina, también concentra los salarios más bajos.

Una causa de la desigualdad salarial que evidencia el examen de los censos es que las mujeres no se posicionan en las mismas situaciones profesionales que los hombres. No se trata de salarios por el mismo empleo sino de la persistencia de la segregación profesional que se manifiesta en la segmentación del mercado laboral. En efecto, la concentración de las mujeres en empleos que representan una continuación de su rol de madres o esposas tiende, a los ojos de sus empleadores y del resto de la sociedad en general, a provocar una desvalorización de su trabajo, la cual se traduce en salarios más bajos. El capital humano

---

<sup>124</sup>Felix Delgado Quesada y Luis Carlos Mora Oconitrillo, *Fijación de salarios mínimos en Costa Rica, análisis y recomendaciones*, (San José, Costa Rica, Tesis de Licenciatura en Ciencias Económicas, 1975).

requerido para los empleos considerados como femeninos no recibe tanto reconocimiento por ser considerado innato y por lo tanto se justifican los salarios más bajos.

No es de extrañar entonces que los hombres deserten de los oficios considerados como femeninos, como lo hemos visto en el caso de la profesión docente. En el caso del trabajo obrero en las empresas industriales, se observa un fenómeno parecido, como se puede verificar en un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo en agosto de 1970 destinado a determinar la situación del trabajo y de la mano de obra en el sector industrial.<sup>125</sup> Dicho estudio organiza la industria en dos sectores laborales: en el primer sector laboral se encuentran por ejemplo la construcción y la industria de alimentos y bebidas donde los salarios son más altos. En cambio, en el segundo sector laboral donde se encuentran la industria del tejido y la confección de ropa, los salarios son inferiores. En su análisis, el informe del Ministerio de Trabajo atribuye esas diferencias salariales al hecho que el primer sector emplea una tecnología más avanzada, lo que eleva la productividad, mientras las actividades del segundo sector se han modernizado poco.

No obstante, no se puede obviar que las actividades industriales cuyos salarios son inferiores al promedio de los salarios pertenecen a las industrias más feminizadas como lo evidencia la Tabla N° 11. Esta tabla elaborada con base en un cuadro realizado por el MTSS en las empresas industriales del área metropolitana de San José en agosto de 1970 cuenta con tres columnas y cada línea corresponde a un tipo de actividad específica dentro del sector industrial. En la primera columna, se encuentran los trabajadores del proceso que se desempeñan en labores de producción. En la segunda columna están los otros trabajadores

---

<sup>125</sup> Estudio Laboral en las empresas industriales del área metropolitana de San José, agosto de 1970, Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Departamento de Recursos Humanos. Publicado en mayo de 1971 (Consultable en la Biblioteca Luis Demetrio Tinoco de la UCR bajo la asignatura 331.2 C8375-c).

sin especificar el tipo de labores y la tercera suma el total de los trabajadores. En cada una de esas columnas, la población activa está dividida según el sexo. En su lectura horizontal, esta tabla permite identificar en qué tipo de labores se desempeñan hombres y mujeres en cada rama de la industria. En su lectura vertical, es una herramienta útil para identificar, dentro del sector industrial, si existen actividades marcadamente masculinizadas o feminizadas. Lo que evidencia esa tabla es que cuando una actividad cuenta con una fuerte presencia femenina, ésta se concentra particularmente en las tareas de producción. En el caso de las actividades de fabricación de textiles y de costura con la mayor concentración de mano de obra femenina, ésta se encuentra casi exclusivamente trabajando en labores de producción mientras los hombres son mayoritarios entre el grupo de los “otros trabajadores” entre los cuales se puede suponer que se encuentran personas que se desempeñan en labores administrativas o de mando.

Es el caso particular de la industria del calzado, prendas de vestir y artículos confeccionados con textiles (la que tiene la mayor concentración de mujeres) que emplea el 47,3% de las mujeres trabajando en la industria y donde se encuentran los salarios promedio más bajos. Hay que matizar, pues se encuentran también salarios bajos en industrias masculinizadas, sin embargo, en los sectores industriales donde las mujeres son mayoritarias, los salarios promedios están siempre entre los más bajos. Además, conviene resaltar que en los sectores de la industria donde las mujeres más se insertan, lo hacen principalmente como trabajadores del proceso, o sea como obreras.

En cuanto a las desigualdades dentro de las profesiones consideradas como masculinas, por la falta de datos contenidos en los censos relativos a la forma de los empleos, solamente se pueden proponer hipótesis para interpretarlas. Tomando en cuenta que el salario resulta en parte del capital humano y que este último no depende exclusivamente de la

formación inicial sino también de la acumulación de experiencias podemos conjeturar que, por su recorrido profesional más irregular, ligado en parte a la maternidad, las mujeres no logran acumular tanta experiencia y, por lo tanto, no reciben el mismo reconocimiento a nivel salarial. Además, habría que realizar una investigación a otra escala, la de las empresas, para poder acercarse a otros factores más subjetivos como por ejemplo las reticencias de los empleadores hacia el reclutamiento de mujeres para ciertos empleos. Finalmente, habría que explorar si las mujeres optan más por el trabajo a medio tiempo, el cual tiene una doble consecuencia sobre los salarios: de manera objetiva, es sencillo entender que su remuneración es inferior, y además poseen menos responsabilidades. Ese tipo de empleo incide entonces negativamente sobre el nivel salarial.

**C. Las profesiones “femeninas”: una opción para incorporarse de manera ventajosa al mercado laboral.**

Si se contemplan exclusivamente las ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas y donde las mujeres predominan, se observan también diferencias salariales, pero con matices que merecen la pena ser examinados. Esas ramas de actividades predominantemente femeninas son la industria del tabaco, la fábrica de prendas de vestir (exceptuando el calzado), la instrucción pública, los servicios personales de los hogares y servicios domésticos y la enfermería. Según los cuadros 15 (Remuneración de la PEA según sexo y rama de actividad) y 39 (Trabajadores con remuneración en la PEA según sexo y sueldo en cada ocupación) del censo de población de 1963, en todas las ramas de la industria, incluyendo las predominantemente femeninas anteriormente mencionadas, como en gran parte del sector de los servicios, la concentración en los rangos de salarios más bajos es mayor

para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, llama la atención dos excepciones: en la profesión de profesores y maestros, la desigualdad sigue existiendo, pero es menor que en la industria o en el resto del sector de los servicios. Iván Molina y Steven Palmer proponen una interpretación de la creciente feminización de la profesión magisterial desde finales del siglo XIX que puede ayudar a entender esos niveles más bajos de diferencias salariales entre hombres y mujeres en este gremio<sup>126</sup>.

En Costa Rica la feminización de la profesión magisterial fue más precoz que en el resto de Centroamérica, y antes de finalizar el primer decenio del siglo XX, las mujeres representaban el 60% de esa profesión. Mientras el ejercicio de la docencia no ofrecía a los hombres la posibilidad de devengar salarios competitivos en el mercado laboral, para las mujeres al contrario representaba un incentivo económico suficientemente atractivo para que optarán por ingresar y permanecer en la profesión. En efecto, el sueldo de un maestro principiante no superaba los ingresos de un artesano y en algunos casos, como los tipógrafos, un artesano podía esperar devengar un salario dos veces superior al de un maestro. Además, conforme se avanzaba en edad, la diferencia entre los salarios de los maestros y los de los artesanos se incrementaba, siempre a favor de los artesanos. Por lo tanto, la docencia apenas podía constituir una opción laboral para hombres jóvenes y por eso la mayoría de ellos abandonaba la profesión muy pronto. Algo muy diferente ocurría con las mujeres para las cuales el ejercicio del magisterio constituía una opción económicamente más atractiva que otra profesión, por cuanto las mujeres jóvenes eran más anuentes a invertir en estudios para ejercer el magisterio, pues constituía una opción a largo plazo para incorporarse al mercado laboral. En este contexto y porque al mismo tiempo enfrentaba una creciente necesidad de

---

<sup>126</sup> Iván Molina, Steven Palmer (2003), pp. 156-160.

educadores, el Estado costarricense, lejos de querer revertir esa tendencia, no revalorizó el salario de los hombres, sino que optó desde inicios del siglo XX por formar y contratar a mujeres.

La segunda excepción, más llamativa, concierne a la enfermería, profesión en la cual las mujeres llevan una leve ventaja salarial sobre los hombres, como se puede observar en la Tabla N° 12 elaborada a partir del cuadro N° 39 del Censo de Población de 1963. Las personas que se desempeñan en las profesiones de la enfermería y la docencia primaria y secundaria están distribuidas según el sexo y el salario mensual. La tabla retoma los rangos de salarios del censo de población. Los valores absolutos del cuadro del censo de población fueron convertidos en valores relativos, de tal manera que los porcentajes representan para cada nivel salarial, la distribución entre hombres y mujeres. Lo que evidencia esa tabla en el caso de la profesión muy feminizada de la enfermería, es que ofrece a las mujeres la posibilidad de alcanzar niveles de salarios que no recibirían en profesiones en las cuales entran a competir con los hombres. Se observa que también en el caso de las profesiones de la docencia ofrecen oportunidades a las mujeres de alcanzar los rangos salariales superiores.

En el caso de los oficios considerados como femeninos, parece haber una estrategia para mantener a las mujeres en sus empleos, por cuanto las diferencias salariales son menores o desaparecen. Probablemente se deba atribuir ese fenómeno al hecho que en el caso de oficios tradicionalmente considerados como femeninos, el capital humano (formación y experiencia acumulada) de las mujeres recibe más reconocimiento. De hecho, Ana Paulina

Malavassi<sup>127</sup> señala que hasta 1963 la profesión de enfermera-obstetra no estuvo abierta a los hombres.

De esas observaciones, podemos deducir que los títulos universitarios no siempre permiten a las mujeres alcanzar los salarios de los hombres en funciones predominantemente masculinas. Por el contrario, las mujeres estudian y se incorporan en profesiones estereotipadas como femeninas, entonces las diferencias salariales disminuyen (como en el caso de los profesores/as y maestros/as) o inclusive se invierten como se pudo observar en el caso de los enfermeros y enfermeras. Los oficios de maestra y enfermera aparecen entonces como las únicas opciones para las mujeres de insertarse exitosamente en el mercado laboral. Probablemente, tengamos aquí una clave para entender por qué se va reforzando la concentración de las mujeres en esas profesiones.

Esas conclusiones parciales conducen a interrogarse acerca de las variables que inciden en la regulación de los precios del trabajo, pues las diferencias observadas entre los salarios de los hombres y de las mujeres para un mismo empleo nos llevan a descartar la idea de un mercado auto-regulado y a indagar las variables de diferentes índoles, así como los actores que contribuyen a determinar los precios del trabajo. Algunos de esos factores a investigar son cuantificables, mientras otros se relacionan con las normas sociales dominantes. Entre las primeras se encuentran las variables estructurales ligadas a la conformación del mercado laboral, tales como la dimensión de las empresas, los tiempos de trabajo o el capital humano. Entre las segundas, encontramos el peso de las normas socio-culturales estereotipadas según el género, la conducta de los actores encargados de

---

<sup>127</sup>Ana Paulina Malavassi, “De parteras a obstetras: la profesionalización de una práctica tradicional en Costa Rica (1900-1940)” en *Mujeres, género e historia en América Central durante los siglos XVIII, XIX y XX*, ed. Eugenia Rodríguez Sáenz (San José, Costa Rica: UNIFEM, 2002), 221.

determinar el precio del trabajo y las prácticas salariales de las empresas. Cabe destacar aquí el papel desempeñado por el Estado como empleador para explicar las excepciones de las profesiones de maestros/as y de enfermeros/as, pues es el principal ente contratante de esos dos tipos de profesionales, uno en las escuelas pública mediante el Ministerio de Educación Pública, otro en los hospitales públicos.

Las desigualdades salariales evidencian el conjunto de las disparidades de género en el mercado laboral. Algunas de esas diferencias encuentran su origen en causas objetivas y fácilmente identificables, mientras otras son más subjetivas, pero también menos visibles y resultan de comportamientos discriminatorios. Por lo tanto, las desigualdades salariales no remiten directamente a la noción de discriminación salarial, pues objetivamente en ningún caso tenemos condiciones de empleo idénticas que permitan afirmar estrictamente que por el mismo empleo hay salarios distintos. Sin embargo, las diferencias en las condiciones de empleo resultan de conductas discriminatorias profundamente arraigadas, aunque a veces difícilmente identificables.

## CONCLUSIONES

El mercado laboral constituye un punto de encuentro entre el espacio público y la esfera privada, y es un objeto de estudio pertinente para entender cómo funcionan las relaciones de género en el resto de la sociedad y cómo los roles de género asignados en el ámbito privado condicionan roles en la esfera laboral. Lo que se desprende de este capítulo es que a inicios del siglo XX se elabora un discurso de la domesticidad que trasciende las clases sociales y contiene un propósito moralizador (el trabajo femenino extra doméstico amenaza la familia). Ese discurso asocia a las mujeres al espacio doméstico y a la función reproductora y restringe las formas de inserción femenina al mercado laboral. Tal como se había planteado en el primer enunciado de la primera hipótesis, tanto las fuentes estadísticas como los testimonios orales muestran que las representaciones colectivas con respecto a los roles de género determinan en gran parte las formas de incorporación de hombres y mujeres en el mercado laboral. En efecto, la forma en que hombres y mujeres se relacionan con el trabajo asalariado y en que se incorporan a éste responde a los roles que la sociedad pretende asignar a esos dos grupos de la sociedad. Los datos estadísticos permiten elaborar patrones acerca de la compleja relación entre las mujeres y el mercado laboral, las cuales son confirmadas por las entrevistas. Algunos de esos datos fueron construidos en su mayoría a partir de los cuadros relacionados con la población activa de los censos de población de los años 1927, 1950, 1963, 1973 y 1984.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, el modelo familiar se moderniza paulatinamente en Costa Rica, sin embargo, la sociedad sigue imponiendo un modelo muy exigente de maternidad y las modalidades de inserción de las mujeres al mercado laboral formal cambian poco. El mercado laboral sigue sin ofrecer las mismas

oportunidades a hombres y mujeres como profesionales, pues cuando se incorpora en el mercado laboral, la población femenina lo hace casi exclusivamente en profesiones relacionadas con roles tradicionalmente considerados femeninos, como la educación primaria y la enfermería. Para los hombres en cambio, el mercado laboral de profesionales ofrece más opciones. De los datos censales, surge entonces un doble movimiento: por un lado, las mujeres conquistan, más que los hombres, los sectores de los servicios, en auge durante el siglo XX; pero, por otro lado, se va reafirmando la concentración de las mujeres en actividades que constituyen una prolongación de las labores que tradicionalmente asumen solas en el seno de sus hogares. Las entrevistas realizadas a maestras y graduadas universitarias revelan las condiciones subjetivas que llevan a tal situación. En efecto, esas entrevistas evidencian que presiones sociales a varios niveles llevan a las mujeres a optar por las carreras que tienen una mayor aceptación social. Además, los datos estadísticos relacionados con los salarios de los profesionales reflejan esa voluntad de mantener a las mujeres en una cantidad limitada de profesiones “femeninas”, pues según esos datos, las profesiones de la educación y de la enfermería son las más rentables para la población activa femenina.

En el caso de los oficios técnicos, se observa una situación similar, como lo muestra un informe del Centro Interamericano para el Desarrollo de Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) adscrito a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) utilizado para documentar la forma en que mujeres y hombres se incorporan en los programas de formación profesional. En el caso de Costa Rica, ese informe se realizó con base en informaciones relativas a la asistencia a los cursos del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). La asistencia a los programas ofrecidos por el INA evidencia una división genérica muy marcada en la cual las mujeres se concentran

en una pequeña cantidad de formaciones profesionales, mientras los hombres reciben formación profesional en un abanico más diversificado de profesiones técnicas. El mismo informe de CINTERFOR observa que la tenacidad durante las décadas de 1960 y 1970 en la sociedad costarricense de los estereotipos culturales en relación con los roles de género no es ajena a esa situación durante las décadas de 1960 y 1970. En cuanto al MTSS, produjo documentos cuantitativos relacionados con la distribución de los trabajadores de las empresas industriales según el sexo y el tipo de actividad desempeñada y otros que permiten comparar los salarios mensuales pagados en las empresas industriales en 1970. Esos documentos confirman que las puertas de entrada al mercado laboral son más escasas para las mujeres que para los hombres, pues la inmensa mayoría de las mujeres que se encuentran laborando en el sector industrial lo hace en la producción textil y dentro de esa rama se desempeñan casi exclusivamente en labores de producción. Los datos del MTSS señalan además que la rama muy feminizada de la producción textil es la que ofrece los salarios más bajos del sector industrial.

Según los datos estadísticos observados, el mercado laboral costarricense se abre progresivamente, aunque tímidamente, a las mujeres a partir de la segunda mitad del siglo XX, permitiéndoles conquistar nuevos espacios laborales. Sin embargo, esa conquista se realiza sobre un lecho de conductas discriminatorias que las mujeres interiorizan y tienden a reproducir, por lo que el mercado laboral ofrece pocas opciones a las mujeres de incorporarse y las encauza hacia las ramas de actividades más feminizadas, independientemente del nivel de educación formal alcanzado. Cuando lo hacen como profesionales, la única forma de hacerlo en forma ventajosa es en profesiones socialmente consideradas como femeninas. Tanto el análisis de los datos censales y salariales como el análisis cualitativo de las experiencias femeninas recolectadas mediante las entrevistas

muestran que la inversión en estudios formales superiores es “rentable” para las mujeres, solamente cuando optan por actividades consideradas socialmente como femeninas y abandonadas por los hombres. En el sector industrial, como obreras, las mujeres se incorporan casi exclusivamente en las actividades muy feminizadas de la producción textil y en condiciones salariales desventajosas. Por esa razón, el trabajo obrero difícilmente, logra sacar a las trabajadoras de una relación de dependencia, lo que limita en este caso el poder emancipador que podría tener el trabajo asalariado.

Por lo tanto, el segundo enunciado de la primera hipótesis según el cual algunos cambios, producto de las acciones del Estado favorecieron una apertura del mercado laboral hacia las mujeres permitiéndoles incursionar espacios dominados por los hombres se verifica muy parcialmente antes del 1984. En realidad, a pesar de los esfuerzos del Estado por mejorar la cobertura del servicio de cuidado infantil, ésta se mantiene insuficiente y las estructuras mentales con respecto al trabajo femenino fuera del hogar están cambiando lentamente, por lo que no se observa una diversificación muy significativa en las formas de inserción laboral de las mujeres antes del censo de 1984.

Lo que revelan los informes estadísticos generados a partir de los censos de población es que durante gran parte del siglo XX el mercado laboral costarricense se abre poco a las mujeres casadas o viviendo en pareja, quedando en consecuencia, como un espacio transitorio para mujeres jóvenes y solteras, y definitivo, preferentemente, para las que asumen solas la educación de sus hijos e hijas. Esa situación remite a otro aspecto notable del proceso de incorporación femenina al mercado laboral formal durante el pasado siglo, a saber, la fuerte incidencia de la trayectoria personal sobre la trayectoria laboral de las mujeres como lo plantea la segunda hipótesis propuesta a inicios de esta investigación. En efecto, las trabajadoras son más propensas a abandonar el mercado

laboral formal en caso de matrimonio o de maternidad. Para las que deciden permanecer sin embargo en el mercado laboral, esa decisión se asemeja más a una estrategia de sobrevivencia. Se pudo comprobar en efecto que los acontecimientos en la vida personal de las trabajadoras afectan su trayectoria laboral hasta el punto de interrumpir su inserción laboral en muchos casos. Ese fenómeno no se ha observado en el caso de los hombres, quienes no se ven afectados por acontecimientos tales como el matrimonio o el nacimiento de un hijo. Esa situación se debe a que la actividad laboral de las mujeres se percibe como una actividad transitoria y complementaria de la de los hombres. En el caso de las mujeres que crían hijos solas, no se observa esa discontinuidad, pues no tienen otra opción.

Si se retoma el cuestionamiento inicial, observamos que la incorporación de las dos poblaciones al mercado laboral se realiza de manera muy contrastada y no se puede afirmar que la diversificación de la economía abre un espacio para la renegociación de las relaciones de género en la sociedad costarricense antes de 1984, fecha del último censo estudiado. Al contrario, porque las diferencias entre géneros son percibidas tanto por los hombres como por las mujeres, no como una construcción social, sino como un fenómeno “natural”, se convierte en algo irrefutable para la gran mayoría de la población y cada uno de los actores sociales ha incorporado, mediante los procesos de socialización, las conductas socialmente esperadas acordes con su sexo, aun cuando algunos grupos las ponen en duda, de tal manera que se dificulta la renegociación de los roles de género.

En futuras investigaciones, habría que indagar si la legislación laboral destinada a favorecer la inserción laboral de la mano de obra femenina y elaborada a partir de la década de 1990 ha logrado su propósito e si ha podido romper la subordinación de la trayectoria laboral a la vida personal de las mujeres, incurriendo en la discontinuidad de

la carrera profesional de éstas. También, es necesario investigar más a fondo las razones por las cuales hoy todavía la Población Económicamente Activa femenina se encuentra más afectada por el subempleo (12,7% de las mujeres activas, 6,7% de los hombres activos), el empleo informal (49,1% de las mujeres activas, 42,2% de los hombres activos) y el desempleo (12,7% de las mujeres activas, 8,5% de los hombres activos) según las cifras publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) con respecto al cuarto trimestre del 2018<sup>128</sup>. En el caso de la informalidad, si bien afecta tanto a hombres como a mujeres, el INEC observa que la diferencia entre esas dos poblaciones tiende a incrementarse, por lo que es necesario entender mejor cuales son los mecanismos que dirigen particularmente a la población femenina hacia el empleo informal para combatirlos de manera más eficaz y así consolidar la Seguridad Social y garantizar a la PEA mejores condiciones de vida.

En el siguiente capítulo se investigará cómo funcionan esas representaciones sociales de género cuando cambia la escala de análisis y el microcosmos de la fábrica, al modernizarse los procesos de producción, y se redefinen las nociones de “femenino” y de “masculino” en su seno.

---

<sup>128</sup> <http://inec.cr/sites/default/files/documetos-biblioteca-virtual/receivt2018.pdf>

## CAPÍTULO SEGUNDO

### La división sexual del trabajo en la industria textil costarricense entre 1960 y 1980 y los factores que la determinan.

*No puedes amar a alguien a menos que estés en una posición igual que quien amas.  
Y muchas mujeres se enganchan con hombres por miedo o inseguridad,  
y eso no es amor.*

*Así que, si tienes a una esclava en la casa,  
¿cómo puedes esperar hacer una revolución fuera?  
El problema para las mujeres es que, si intentamos liberarnos,  
naturalmente entonces nos volvemos solitarias,  
porque muchas mujeres están deseosas de volverse esclavas,  
y es común que los hombres las prefieran a ellas.  
Yoko Ono, Entrevista perdida a John Lennon y Yoko Ono, 1971.*

#### INTRODUCCIÓN:

#### División sexual del trabajo e incorporación de las identidades de género en la esfera laboral.

El objetivo de este capítulo consiste en buscar los factores que originan la división sexual del trabajo en la industria textil. Esos factores se buscarán en las normas jurídicas vigentes, en los modelos familiares y las prácticas patronales y finalmente en el rol desempeñado por las representaciones obreras y feministas.

La división sexual del trabajo consiste en asignar a los hombres y a las mujeres ciertas tareas consideradas como acordes a su sexo. Como práctica social, está estrechamente relacionada con la creencia atávica y teóricamente consolidada durante el siglo XVIII<sup>129</sup>, de

---

<sup>129</sup>Mientras cuestionan el absolutismo feudal y proponen un nuevo modelo de organización política, gran parte de los filósofos de la Ilustración y sus herederos del siglo XIX teorizan sobre el papel de las mujeres en esa sociedad nueva que pretenden construir y confinan a las mujeres en el espacio privado de la reproducción. Por ejemplo, el demógrafo francés Jean-Baptiste Moheau afirma: "Es indignante ver a un hombre fuerte y robusto manejar un peine o una aguja [...], mientras mujeres maniobran un arado. Las vemos labrar la tierra, llevar cargas pesadas que no son hechas para ellas.", en: Jean-Baptiste Moheau, (1778). *Recherches et considérations sur la population de la France*. Paris: Moutard. Recuperado de: <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k81343z/f23.image>. Denis Diderot asocia la condición de subordinación de

que el espacio privado en el cual se llevan a cabo las actividades de reproducción es intrínsecamente femenino, mientras el espacio público dedicado a las actividades de producción sería por naturaleza masculino. Se trata de una extrapolación (construida, aunque considerada a menudo como natural) 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<sup>130</sup>. 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,

---

las mujeres a su naturaleza y las reduce a sus emociones sexuales: “No olvide que por falta de reflexión y de principios, nada penetra hasta una cierta profundidad en el entendimiento de las mujeres; que las ideas de justicia, de virtud, de vicio, de bondad, de maldad, nadan a la superficie de su alma. [...] Más civilizadas que nosotros por fuera, permanecen verdaderos salvajes por dentro. [...] Si tenemos más razón que las mujeres, ellas tienen más instinto que nosotros.”, en: Denis Diderot, (1772). *Sur les femmes*. En D. Diderot, *Œuvres complètes* (pp. 251-262). Paris. En su tratado de educación Rousseau (Jean-Jacques Rousseau (1762), *Emile ou de l'éducation*) concibe la educación de Sophie de manera que ella pueda seducir a Emile y permanezca subordinada a él, mientras Emile podrá independizarse, descubrir y transformar el mundo.

Durante el siglo XIX, intelectuales de renombre siguen buscando en una supuesta naturaleza femenina la justificación de la exclusión de las mujeres del espacio público. Tal es el caso de Joseph de Maistre, quien declara en 1851: “En cuanto a la ciencia, es una cosa muy peligrosa para las mujeres. No se conoce casi ninguna mujer científica que no haya sido infeliz o ridícula por la ciencia. (...) Las mujeres que se creen hombres no son más que monos y querer ser científica es creerse hombre” (De Maistre, Joseph (1851), *Lettres et opuscules inédits*, vol. 1, Paris, A. Vatou.). Su contemporáneo, el médico y psicólogo social Gustave Le Bon afirma que las mujeres son menos inteligentes que los hombres por tener un cerebro más liviano y más pequeño (Gustave Le Bon, *Investigaciones anatómicas y matemáticas sobre las leyes de las variaciones del volumen del cráneo y sobre las relaciones con la inteligencia*, citado en Hélene Palma (2006), *Sciences, femmes et femmes de sciences :représentations en Europe et ailleurs au XVIIème et XIXème siècle. Représentation*, 1. Aunque los prejuicios de los siglos XVIII y XIX sobre las mujeres no pueden explicar todo el siglo XX, son herencias que aun en el siglo XX son utilizados para excluir a las mujeres de ciertos espacios o oficios y que moldearon las mentalidades en vísperas de la Revolución industrial.

<sup>130</sup>Rocío Guadarrama y José Luis Torres (Coord.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global-Estereotipos, transacciones y rupturas*, Barcelona y México: Ed. Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana, 2007.

esa segregación se encuentra en todos los estratos sociales, aunque se manifiesta en formas diferentes según los grupos sociales.

La definición de la noción de trabajo que el capitalismo industrial ha impuesto, tiende a sobrevalorar el trabajo realizado dentro de la esfera pública, mientras le resta importancia al trabajo que se cumple dentro de la esfera privada relacionado con las tareas de reproducción, tradicionalmente asignadas a las mujeres. Como lo señala André Gorz, el capitalismo industrial define el trabajo como:

(...) una actividad fundamentalmente diferente de las actividades de subsistencia de reproducción y de atención y cuidados en el ámbito doméstico y todo esto no tanto porque el “trabajo” es una actividad remunerada, cuanto porque se da en el espacio público, dentro del cual aparece como una prestación que posee un valor de uso para los otros y no sólo para los miembros de la comunidad doméstica que la realizan; para los otros en general, sin restricción ni limitaciones y no para tal o tal otra persona privada o particular.<sup>131</sup>

Esta definición restringe la noción de trabajo a la producción en el ámbito público de bienes con valor de cambio y por lo tanto invisibiliza el trabajo realizado en el ámbito doméstico y la producción de bienes de uso. Esa construcción de la noción de trabajo contribuye a desvalorizar el trabajo tradicionalmente realizado por las mujeres. ¿Cómo esa desvalorización se traslada al mercado laboral a medida que las mujeres se incorporan más al trabajo asalariado? El capitalismo industrial impuso una definición del trabajo que implica una separación (y una jerarquización) entre el trabajo asalariado/productivo y el trabajo

---

<sup>131</sup> André Gorz, “La crisis de la idea de trabajo y la izquierda post-industrial”, en *Capitalismo, Socialismo, Ecología*, Capítulo VII, Ed. HOAC, Madrid, pp.77-78.

doméstico/reproductivo. Esa separación sirve de fundamento para distribuir, dentro del sector industrial, las labores según el género.

La división sexual del trabajo como práctica social, debe ser tratada como una construcción social e histórica y por tanto merece una indagación para entender cuáles relaciones de poder, 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*<sup>132</sup> 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<sup>133</sup> demostraron desde entonces que la dominación masculina dentro de la familia tiene un carácter universal y es anterior a la propiedad privada, el mérito de Engels reside en cuestionar su carácter natural para poner en evidencia que es una construcción social. Pero, nos interesa detenernos para nuestro propósito en la forma en que Engels interpreta la división sexual del trabajo, la cual no deja de sorprender, pues el autor abandona aquí la lógica materialista e histórica que sirvió de punto de partida para descifrar la dominación masculina, y adopta una lógica naturalista. En efecto, Engels inscribe la división del trabajo entre los sexos en las diferencias biológicas sin cuestionar el vínculo que existiría según él entre la división del trabajo dentro del ciclo de

---

<sup>132</sup> Friedrich Engels, *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, (Marxist Internet Archiv, 2000).

<sup>133</sup> Françoise Héritier, *Masculin, féminin. La pensée de la différence*, (Paris, Ed. Odile Jacob, 1996).

procreación y la división del trabajo en la esfera social. Engels nos deja entonces con mucha expectativa, pero sin respuesta para resolver la cuestión de la división sexual del trabajo y dilucidar los mecanismos que conducen a ella, prefiriendo reproducir el estereotipo según el cual dar a luz a los niños implicaría necesariamente, “naturalmente”, asumir de manera exclusiva su crianza. Según Engels, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo asalariado es una condición suficiente para hacer desaparecer la división sexual del trabajo.

Sin embargo, autores pertenecientes a un marxismo más contemporáneo, como Eli Zaretsky<sup>134</sup>, reconocen 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. 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.

Más allá de sus divergencias, estos enfoques nos llaman la atención sobre lo artificial que resulta la división entre esfera privada del hogar y esfera pública del trabajo y que, para entender la división sexual del trabajo, tenemos que romper esa separación y asumir que ambos espacios están estrechamente relacionados. Además, vale la pena detenerse en reflexionar sobre el tema central que surge dentro de la discusión que es el valor a atribuir al trabajo doméstico, pues existe un vínculo entre el valor del trabajo doméstico y la división

---

<sup>134</sup> Eli Zaretsky, *Familia y vida personal en la sociedad capitalista*, (Barcelona, Ed. Anagrama, 2006).

sexual del trabajo en el mundo capitalista. En ese sentido, el marxismo feminista ha criticado fuertemente la trivialización del trabajo realizado por las mujeres. Esa corriente del feminismo ha insistido en la necesidad de socializar y externalizar el trabajo doméstico antes de incorporar a las mujeres al mercado de trabajo asalariado, porque, de lo contrario, las mujeres entran al mercado de trabajo teniendo que asumir la llamada “doble jornada de trabajo” en su lugar de trabajo y en su hogar. Además, la idea ampliamente difundida que las tareas domésticas son intrínsecamente femeninas sirve de base para atribuirles a las mujeres en el mercado de trabajo asalariado tareas, menos valoradas, que constituyen una continuidad de ese trabajo doméstico.

Para. H. Hartmann, el capitalismo mantuvo vigentes las relaciones de dominación patriarcales pre-existentes, 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. El proceso de transformación de sexos biológicos en géneros socialmente construidos es él que conduce a la división sexual de trabajo. En ese proceso se creó la separación entre esfera privada y femenina del hogar y esfera pública y masculina del trabajo. Al mantenerse vigente, esa división condicionó la forma en que las mujeres se incorporaron en el mercado de trabajo asalariado.

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 en este segundo capítulo 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.

## **1. El rol de la industria textil en la economía costarricense entre 1960 y 1980.**

La bibliografía en relación con la historia del sector industrial y de la industria textil en Costa Rica apunta a una cierta homogeneidad del periodo que va de 1960 hasta 1980, con ciertos matices dentro de ese intervalo. Las décadas de 1960 y 1970 contrastan con el periodo anterior caracterizado por una producción industrial de pequeñas dimensiones más cercana al modo de producción artesanal, mientras se impone en los años posteriores la industria maquiladora dedicada principalmente al ensamblaje de prendas de vestir.

Algunos momentos clave marcan la historia de la industria textil costarricense (conformada por la fabricación de fibras naturales y sintéticas, la producción de telas y la manufactura de prendas de vestir). Se trata de la incorporación de fibras sintéticas a partir de la década de 1950, de la intensificación de la competencia internacional a raíz del surgimiento de grandes exportadores asiáticos durante los decenios 1960 y 1970 y la aparición de nuevas estrategias de empresas norteamericanas y europeas para reestructurar sus industrias durante los años 1970 y 1980<sup>135</sup>. Esas pautas contribuyeron a incrementar la presión sobre los empresarios de ese sector para reducir costes de producción y mantenerse competitivos con

---

<sup>135</sup> Michael Mortimore y Ronney Zamora, *La competitividad internacional de la industria de prendas de vestir de Costa Rica* (CEPAL: Serie Desarrollo Productivo, 1998).

las consecuencias que eso implica para la mano de obra del sector en términos de condiciones de trabajo.

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

Durante las décadas de 1940 y 1950, el crecimiento económico del país se sigue fundamentando en la agro-exportación, sin embargo, gracias a la ampliación del mercado interno y al desarrollo de los intercambios comerciales a nivel centroamericano y mundial, el sector industrial conoce un cierto crecimiento. Al inicio de este periodo, el sector industrial estaba conformado por unas 2.000 pequeñas empresas agroindustriales y artesanales y entre 200 y 250 agroindustrias y medianas fábricas manufactureras en las ramas de alimentos, bebidas, cigarrillos, productos de cuero, textiles y ropa, muebles, jabón y fósforos. Hacia el final de este periodo, en 1962, la cantidad de establecimientos industriales era de 5.800. El desarrollo del sector industrial es perceptible también 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. Por ramas dentro del sector industrial, la que más aportó al P.I.B. fue la producción de alimentos procesados<sup>136</sup>.

En cuanto a la producción de textiles y ropa, se encuentra dentro de las tres primeras en porcentaje de la contribución al P.I.B., siendo en orden de importancia la producción de alimentos procesados, la de muebles y la de textiles y ropa. Durante este periodo la tasa de crecimiento de esta última rama fue igual a la tasa de crecimiento industrial. Si se contempla

---

<sup>136</sup> Jorge León Sáenz, Nelson Arroyo Blanco y Andrea Montero Mora, *La industria en Costa Rica en el siglo XX* (San José: Editorial UCR, Colección Historia Económica de Costa Rica en el siglo XX, 2016).

la cantidad de empresas, esta pasó de 349 a 938 entre 1952 y 1964, lo cual corresponde a un aumento de 1.818 a 4.927 en términos de empleos generados. Por lo tanto, se puede considerar que el tamaño promedio de las empresas no evolucionó entre esos años, manteniéndose en 5,2 empleados por cada empresa. El modo de producción para esta rama se puede calificar entonces de predominantemente artesanal.

La gran mayoría de las empresas destacadas durante la década de 1950, creadas antes o durante esta década, aún permanecen activas durante los años 1960 y 1970. Se trata de las empresas Saprissa (1932<sup>137</sup>), 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, pues como lo señala Jorge León, cuatro ramas le dan preferencia a la mano de obra femenina: la industria textil y de ropa, la producción tabacalera, de jabón y de velas<sup>138</sup>.

Impulsado por un contexto nacional e internacional favorable y una legislación de fomento industrial, el sector secundario costarricense conoce su periodo de mayor crecimiento relativo durante las dos décadas siguientes. Dentro de ese periodo, los años 1960 a 1972 son los de mayor incremento (7% anual), pues el proceso de sustitución de

---

<sup>137</sup>Entre paréntesis: fecha de creación.

<sup>138</sup> Jorge León, *Historia económica de Costa Rica en el siglo XX. La economía rural*, (San José: EUCR, 2012).

importaciones llega a su madurez. En cambio, ese crecimiento se frena entre 1973 y 1980 (4,4% anual). Sin embargo, un estudio de la CEPAL señala que entre 1970 y 1984 la producción de textiles sigue experimentando en Costa Rica un cierto dinamismo. Durante este último periodo, la estructura del sector industrial está sometida a ciertos cambios significativos, entre ellos el retroceso de la sub rama de la producción de textiles y ropa que pierde progresivamente participación relativa al valor agregado. Mientras entre 1963 y 1972, esa sub rama ocupaba el segundo lugar detrás de la producción de alimentos procesados con 1,2% del valor agregado, pasó a ocupar el tercer lugar entre 1973 y 1980 para llegar a ocupar el cuarto lugar en 1980 con una participación de 10,2% del valor agregado.

Como actividad destinada a satisfacer un mercado interno más amplio y dinámico a partir del final de la Segunda Guerra Mundial y a suplantarse 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, incrementando durante todo el periodo, aunque en ritmos variables, su participación al P.I.B. 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.

## **B. 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, los cambios dentro del sector industrial son tanto cuantitativos como cualitativos. En efecto, al cambiar de escala la producción industrial de escala, 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 de la mano de obra femenina, la cual se concentraba en labores de producción<sup>139</sup>. En efecto, el crecimiento de los establecimientos industriales se acompaña de cambios significativos en la organización del trabajo, pues se generalizan las técnicas de la organización científica del trabajo, lo que se traduce en un aumento del personal administrativo. Por lo tanto, entre 1964 y 1975, la proporción de personal contratado para labores administrativas, logísticas, contables, de mercadeo y de ventas se triplicó.

Esos cambios generan transformaciones a nivel de la mano de obra. Es durante la década de 1960 que más aumentó la mano de obra industrial y en términos relativos la rama que experimentó el mayor aumento de su mano de obra fue la producción de textiles y vestuarios. Los años 1964 a 1975 se caracterizan también por un particular aumento de la

---

<sup>139</sup>Jorge León, *Historia económica de Costa Rica en el siglo XX. La economía rural*, (San José: EUCR, 2012).

mano de obra femenina, pues su proporción en el empleo industrial pasó de 19 a 27% entre esas dos fechas. En su trabajo, J. León señala que, para la población femenina con poca calificación, no existían muchas otras opciones de trabajo remunerado.

Las evoluciones antes mencionadas son el reflejo de un proceso de concentración industrial que se acentúa después de la adhesión del país al MERCOSUR en 1964, por lo que la capacidad productiva de las empresas industriales ha sido multiplicada por cinco entre 1964 y 1975. Otros indicadores reflejan ese movimiento de concentración, como el incremento de la proporción de empresas grandes<sup>140</sup>. En efecto, cuando las empresas grandes representaban un 4,4% y un 6,6% en 1958 y 1964 pasaron a representar el 19,5% del total de empresas industriales en 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 se encontraba en establecimientos pequeños y el 18% en empresas grandes (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%. 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. Herrera y Santos subrayan que la acentuación del carácter industrial del trabajo obrero y la generalización del trabajo asalariado (en 1973, según el Censo de Población, el 92,6% de los obreros industriales laboran más de 40 horas semanales y la labor asalariada es la principal y hasta la única de

---

<sup>140</sup> Liliana Herrera y Raimundo Santos, “¿Existe una clase obrera industrial en Costa Rica?,” *Revista de Ciencias Sociales*, 15/16 (marzo-octubre 1978).

esos obreros), en consecuencia, en el sector secundario se convierte a los artesanos de antes en “obreros colectivos” a partir de finales de la década de 1960 y sobre todo en los inicios de los años 1970, a los artesanos de antes en “obreros colectivos”. En efecto, conforme se incrementa el nivel de concentración de capital y se generaliza el trabajo asalariado, la fuerza laboral actúa cada vez más como una fuerza colectiva.

Sin embargo, Herrera y Santos señalan en su investigación de 1978 que todas las ramas industriales no se encontraban afectadas de igual manera por ese fenómeno. Al censar los conflictos colectivos protagonizados por obreros manufactureros (considerados como un indicador del nivel de compromiso en la lucha colectiva), los autores recalcan que la mayor concentración de conflictos colectivos se produjo después de 1965 en las ramas de textiles y prendas de vestir, así como en la industria de papel, imprentas y editoriales. Al darse esa evolución, la central sindical que incrementó entonces su influencia en los obreros industriales es la Confederación General del Trabajo (CGT). Su mayor presencia se encuentra, en orden de importancia, en la rama textil y de la confección, en la elaboración de cuero, de calzado, en la construcción y fabricación de materiales de construcción, en el transporte y finalmente en los muelles. En el caso específico de las industrias textiles, el sindicato nacional de la rama adscrito a la CGT estaba muy activo a finales de la década de 1970. Contaba entonces con 2 500 afiliados y estaba presente en más de treinta fábricas. En varias de ellas logró incluso tener la suficiente representatividad para poder negociar una convención colectiva. Ese fue el caso de las empresas Textiles S.A. de Desamparados, Lovable, Tica Knit, El Vestido, Textiles Flex, Nylonera Nacional, Leonisa de Centroamérica S.A.

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. Por lo tanto, ese fenómeno concierne sobre todo la década de 1970, la única, de hecho, que produjo documentación en relación con la división sexual de trabajo.

## **2. La realidad de la división sexual del trabajo en la industria textil costarricense entre 1970 y 1980.**

### **A. 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), y a tres años de la creación del Centro de Formación Profesional de la Uruca, se elabora un plan destinado a proyectar la acción del INA hacia zonas alejadas de la capital y hacia poblaciones hasta ahora poco involucradas en los planes de formación del INA, entre las cuales se encuentran 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”<sup>141</sup>. 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. El INA y varias comunidades unen esfuerzos para implantar un programa de capacitación en costura destinado a mujeres jóvenes y sin empleo, como las privadas de libertad de la penitenciaría El Buen Pastor, también el 6 de marzo de 1973 una carta de la primera dama Karen Olsen de Figueres solicita al INA que se impartan cursos de corte y confección para

---

<sup>141</sup> ANCR, Fondo: INA, Signatura: 503, año: 1972.

las empleadas domésticas para que puedan incorporarse al sector industrial con un oficio, lo que tenía cierta relevancia dado que, como se ha mencionado en el capítulo anterior, una cantidad importante se concentraba en esa actividad. Pero en ese momento, los empresarios del sector textil no aparecen involucrados en ese proyecto. Los primeros cursos se abren en mayo de 1973, uno de costura industrial en San Sebastián en el Sur de San José y otro de corte y confección en Bataan y en Concepción de Tres Ríos.

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<sup>142</sup>. 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 educativa 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. En ese proceso, la Cámara de Industrias participó activamente en la confección de ese programa, lo cual 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. El plan de

---

<sup>142</sup>ANCR, Fondo: INA, Signatura: 500, año: 1974.

formación parece dirigirse específicamente a las mujeres, pues el documento se refiere a “las aprendices” y a “las egresadas” del curso.

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:

La función productiva que se pretende desarrollar con el establecimiento de estas dos cooperativas tiene, además del factor estrictamente económico, una función de carácter formativa que busca elevar el nivel cultural de las jóvenes trabajadoras y desarrollar en ellas la toma de conciencia de su papel de mujer con capacidad plena para el ejercicio de todas las potencialidades inherentes al ser humano.<sup>143</sup>

Como lo menciona el mismo proyecto, éste se dirige exclusivamente a las mujeres y busca su inserción en el mercado laboral mediante oficios tradicionalmente femeninos:

Hay que estudiar la conveniencia o inconveniencia de añadir el concepto de “femenina” después de la palabra cooperativa. Como se ha dicho, estas cooperativas estarán constituidas exclusivamente por mujeres. Como sugerencia se recomienda no incluir el concepto de sexo en la denominación, ya que la reglamentación de la cooperativa deberá establecer el requisito de sexo.

---

<sup>143</sup>ANCR, Fondo: Cultura, Signatura: 477, año: 1975.

Un informe<sup>144</sup> 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 y 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 para ese mismo periodo el INA solamente logró capacitar a 784 personas<sup>145</sup>. 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

---

<sup>144</sup> ANCR, Fondo: Cultura, Signatura: 1143, año: 1977.

<sup>145</sup> ANCR, Fondo: INA, Signatura: 306, años: 1976-1979.

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”.

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”<sup>146</sup>. 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. Por otra parte, la “cuenca de empleo”, entendiéndose esa noción como el espacio geográfico donde la mayoría de la población vive y trabaja, no es capaz de ofrecer suficiente mano de obra calificada, lo que explica los esfuerzos empresariales por adiestrar el personal. 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,

---

<sup>146</sup> Entrevista al señor I. N., ex directivo de la industria textil, junio 2003.

los empresarios del sector textil se dirigen exclusivamente a las mujeres y no renuncian a su percepción de género.

Acerca de los cursos de capacitación en costura del INA existe en el archivo de esa institución una serie de fotografías tomadas en 1977 y 1979 que representan a personas recibiendo cursos de costura u ostentando certificados de fin de curso de costura industrial. No parece que el destino de esas fotografías fuera la publicación, por lo que no tienen ningún fin propagandístico. Aunque la información que acompaña esos documentos es muy escasa, ellos permiten confirmar que, durante la década de 1970, el oficio de la costura sigue siendo un oficio eminentemente femenino.

En la primera fotografía, se puede observar un conjunto de ocho estudiantes jóvenes (todas mujeres) de un curso de costura industrial. Sigue un grupo de dos fotografías tomadas en talleres de costura industrial en Hatillo 5 y en Villa Esperanza de Pavas en 1979. El fotógrafo tomó esas dos fotografías en plano cercano, por lo que se percibe poco el entorno del curso. En la primera de las dos fotografías, se puede observar a dos mujeres de perfil, trabajando a una mesa de costura sin que se pueda distinguir muy bien sus caras pues lo que se muestra aquí es el trabajo de sus manos. La toma es muy cercana y se focaliza en las manos de las dos costureras, enfatizando así las cualidades de minuciosidad y esmero que los empresarios de la industria textil prestan a las mujeres. En la segunda de ese grupo de dos fotografías, la imagen representa en una toma bastante ajustada, y en primer plano, a una mujer sentada frente a una mesa de costura intercambiando una mirada con un hombre de pie al lado de su mesa. La fotografía refleja en alguna medida la relación asimétrica entre ambos sujetos.

A pesar de las dificultades para contratar mano de obra calificada en la industria textil, lejos de cuestionar los estereotipos vehiculados por la sociedad sobre lo que se percibe como

cualidades femeninas o masculinas, esas fotografías los refuerzan y parecen invitar a seguir prefiriendo el reclutamiento de mano de obra femenina para labores de costura. La última fotografía confirma de hecho la fuerte feminización del oficio pues la totalidad de las personas que ostentan su título de fin de curso son mujeres. La heterogeneidad etaria del grupo fotografiado se puede interpretar como un esfuerzo realizado para no reclutar exclusivamente mano de obra muy joven sino también mujeres maduras que se busca atraer hacia el mercado laboral para paliar la falta de personal calificado en costura. A fin de cuenta, al finalizar la década de 1970, los profesionales de la industria textil no parecen haber renunciado a sus representaciones de género.

- 1- Fotografía de un grupo de mujeres recibiendo un curso de costura. Se observa a la profesora y a las estudiantes trabajando en las máquinas de coser.



ANCR, Fondo: Fotografía, signatura: 71561, año: 1977.

- 2- Talleres de costura industrial en Hatillo 5 y en Villa Esperanza de Pavas. Fotografías tomadas con motivo de la visita de la directora del departamento de mujer y familia del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes y el Cuerpo de Paz en 1979.



ANCR, Fondo: audiovisuales, signatura: 4323-3, año: 1979.

- 3- Fotografía con la imagen de un grupo de trabajadoras del taller de costura industrial de Hatillo. Muestra los certificados que recibieron en la clausura del curso en 1979.



ANCR, Fondo: Audiovisuales, signatura: 4326, año: 1979.

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

Las investigaciones por persecución sindical realizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante la década de 1970 (tales documentos no existen para la década anterior) y consultables en el Fondo “Trabajo” del Archivo Nacional, contienen información de diversa naturaleza, incluyendo muchas planillas de empresas del sector textil, que ayudan a entender cómo funciona el proceso de división sexual del trabajo.

Antes que todo, es importante señalar que, desde su aparición en Costa-Rica, la industria textil costarricense es ampliamente feminizada, pues en todas las planillas consultadas en expedientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la mano de obra

femenina domina. Como lo mostró Cecilia Dobles Trejos<sup>147</sup>, la transición del oficio artesanal de la costura hacia el trabajo industrial se operó sin grandes rupturas. Para otros oficios, como el de panadero, el proceso de proletarización se acompañó de una masculinización del oficio. Sin embargo, en el caso del oficio de la costura, las mujeres entablan con el mercado una nueva relación y, a partir de la segunda década del siglo XX se incorporan progresivamente al espacio laboral público. Ellas, sin abandonar completamente la producción artesanal de ropa desde el ámbito doméstico, se insertan en el espacio del taller y más tarde de la fábrica. Como lo muestra Cecilia Dobles Trejos, empresas y costureras se benefician mutuamente de esa incorporación femenina en la industria textil. Mientras los industriales pueden contar con una mano de obra calificada y preparada con una destreza adquirida en ese oficio, las costureras perfeccionan su formación profesional e incrementan los ingresos de su hogar.

Las planillas consultadas se encuentran en informes rendidos por inspectores de trabajo realizando investigaciones por persecución sindical. En la Tabla N° 13 se encuentran sintetizados los datos relativos a la proporción de hombres y mujeres en las empresas cuyas planillas se pudo examinar. Esa tabla fue confeccionada a partir de siete planillas de empresas industriales del sector textil consultables en diferentes expedientes por persecución sindical de los archivos del MTSS. Los expedientes consultados corresponden a los años 1970 a 1981. Los documentos originales contienen valores absolutos que fueron convertidos en la tercera columna en valores relativos, lo cual permite medir la proporción de mujeres en cada una de las empresas cuya planilla se conoce. Lo que se desprende de esa información es que todas las empresas del sector textil emplean una gran mayoría de mujeres. El porcentaje de mano

---

<sup>147</sup> Cecilia Dobles Trejos, "Hilvanando historias: una aproximación al conocimiento del oficio de la costura 1900-1960" Anuario de Estudios Centroamericanos Vol. 25, n° 1 (1999): 61-81.

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. Esa analogía está relacionada con la naturaleza de los puestos ocupados respectivamente por los hombres y las mujeres. Los siguientes cuadros muestran una clara división sexual de las tareas dentro de cada empresa.

La Tabla N° 14 fue elaborada con base en la información contenida en los expedientes por persecución sindical de siete empresas textiles (las mismas que las de la tabla anterior) y consultables en los archivos del MTSS. Se trata de la información de las planillas de dichas empresas. Por cada tipo de puesto ocupado dentro de las empresas, la mano de obra está distribuida según el sexo. Los valores absolutos indican la cantidad de hombres y mujeres que ocupan cada puesto, mientras los porcentajes corresponden a la proporción de hombres y mujeres en cada departamento de la empresa dentro del total de empleados de dicha empresa. Estos documentos sirven de base para analizar la división genérica de las labores dentro de cada empresa.

El análisis de las planillas evidencia la división genérica del trabajo en las compañías 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 o se desempeñan como costureras, según la nomenclatura utilizada por la empresa (de 670 de esos puestos solamente 9 están ocupados por hombres), tejedoras, aplanchadoras, 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, rutinarias y prescritas por la jerarquía. En cambio, los empleos ocupados por los hombres están relacionados con problemáticas específicas que se tienen que resolver puntualmente. En efecto, 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. Por tanto, los puestos “masculinos”, en la mayoría de los casos, requieren la capacidad de tomar iniciativas y contar con una red de colaboradores. Esta última característica contrasta con las labores relativamente solitarias asignadas a las mujeres en la industria textil, pues ellas reciben un orden de trabajo y el cumplimiento de ese orden no requiere poner a funcionar una red de cooperación. 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). Aunque los datos relacionados con la división sexual del trabajo en la industria textil costarricense provienen de fuentes posteriores al año 1970, si nos basamos en el estudio de Cecilia Dobles Trejos antes mencionado, no hay razones de pensar que la distribución de

las tareas en este sector industrial fuera diferente durante la década anterior. Más adelante, se analizará ese aspecto fundamental de la organización del trabajo en la industria textil.

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

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. Lo que evidencia el análisis de las planillas de las empresas de la industria del vestido es 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 a las tomas de decisiones. En una empresa textil en 1979, mientras una costurera (ningún puesto de costura está ocupado por hombres) cobra por hora un salario de 5,22 colones, un mecánico gana más de tres veces más (17,7 colones por hora) incluso un guarda tiene un salario superior con 7,8 colones por hora<sup>148</sup>. Los hombres encargados del

---

<sup>148</sup>ANCR, Fondo Trabajo, Serie Sindicatos, Signatura 266, años 1975-1981.

empaque perciben un sueldo levemente superior al de las costureras. 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, no parecen reconocer esas habilidades, lo que parece confirmado por el hecho de que las mujeres encargadas del planchado y de la limpieza en la misma empresa cobran el mismo salario que las costureras. El puesto de supervisora ocupado por mujeres, si bien se remunera un poco mejor que el trabajo de las “operadoras de máquinas de coser”, siempre está por debajo de los guardas, por ejemplo, en términos de salarios. Esa situación significa que, en el caso de las mujeres, el acceso a una función de responsabilidad no se traduce en una mejoría salarial significativa. Otro elemento a considerar para procurar entender la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es que, al percibir, como gran parte de la sociedad costarricense, el trabajo femenino como transitorio en las vidas de las mujeres, aun cuando no lo es, los patronos no invierten en la mano de obra femenina, sino que prefieren apostar a los hombres, percibidos como trabajadores de larga duración. Aunque eso no corresponda siempre a la realidad, el salario que las mujeres aportan a sus familias es considerado como secundario y subsidiario y su paso por el mercado laboral como circunstancial y hasta efímero, lo cual sirve para justificar salarios más bajos. Como se observó en el capítulo anterior, la política pública de fijación de los salarios es el reflejo de esa percepción del trabajo femenino asalariado.

Esa falta de reconocimiento de una habilidad no considerada como una calificación, probablemente encuentre su origen en la forma en que la mayoría de las mujeres adquieren esa habilidad. En efecto, las costureras entrevistadas declaran haber aprendido el oficio en su casa con un miembro de la familia o con una vecina, lo que contribuye a descalificar un oficio considerado entonces como “naturalmente femenino”. Sin embargo, en 1976 empresarios de

la industria textil solicitan al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) la apertura de cursos de Costura Industrial pues la oferta laboral en esta especialidad no les permite llenar sus necesidades. Pero, además, los empresarios de la industria textil manifiestan su voluntad de formar su propia fuerza de trabajo que no traiga las “mañas” de costureras artesanales.

En efecto, en una carta del 14 de mayo de 1976, el asesor de gerencia le recuerda al gerente del INA los problemas de reclutamiento encontrados por los empresarios de la industria textil debidos a la dificultad para abrir un curso de costura industrial: “Esta situación es muy grave en vista de los compromisos que hay con empresarios que ya reiteradamente han tenido quejas sobre esta especialidad, también informó el señor Solís que en reciente reunión con este grupo de empresarios, un representante del MTSS brindó información sobre las necesidades de formación profesional que existen en Costura Industrial”<sup>149</sup>. Eso significa que el reconocimiento de una habilidad en términos de salario, no es producto de una medición objetiva de esa destreza, sino más bien de una relación de fuerza en un momento dado entre los que detentan el capital y los que detentan la fuerza de trabajo. A pesar de la escasez de mano de obra calificada, las costureras, siendo una población vulnerable por su condición a menudo de madres solteras, no logran establecer una relación de fuerza favorable. En cambio, las calificaciones requeridas para ocupar los oficios que se consideran típicamente masculinos gozan de mayor reconocimiento y no se consideran “naturales”.

Aún cuando las tareas desempeñadas dentro de un departamento son las mismas entre hombres y mujeres, encontramos desigualdades salariales muy significativas. Por ejemplo, en 1981, en el departamento de aplanchado de una empresa textil (Yolanda de Costa Rica S.A.), para el mismo número de horas laboradas en la semana, las mujeres perciben un salario

---

<sup>149</sup>ANCR, Fondo: INA, Signatura: 306, años 1976-1979.

equivalente al 63% del salario de los hombres. Como se puede observar en la Tabla N° 16, el salario por hora de los hombres es 1,6 veces superior al de las mujeres<sup>150</sup>. Esa tabla fue construida a partir de la planilla de 1980 de la empresa “Yolanda de Costa Rica S.A.”. Su interés radica en que ofrece la posibilidad de comparar los salarios de hombres y mujeres dentro de un mismo departamento de la empresa (el de planchado). El documento original indica que, dentro de ese departamento, todas las personas que se señalan desempeñan las mismas funciones. El departamento cuenta con diez personas, de las cuales seis son mujeres y cuatro son hombres. Las columnas indican respectivamente, el sexo, los nombres y apellidos, la ocupación, los días trabajados, las horas trabajadas, el salario mensual devengado y el salario por hora para cada uno de los empleados de la empresa. Es patente en este documento que los salarios del personal masculino son superiores a los del personal femenino.

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 un desigual acceso a los recursos (los salarios femeninos son inferiores a los masculinos) y al 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 Viquez quien analizó la problemática de las obreras industriales en la industria textil y de la confección por

---

<sup>150</sup>ANCR; Fondo: Trabajo, Serie: Plebiscitos, Signatura: 769, años 1980-1981.

encontrarse en ese sector la mayoría de las mujeres obreras<sup>151</sup>. Dicho estudio señala que su muestra la componen principalmente mujeres solteras porque los patronos prefieren no contratar a mujeres casadas o con hijos para evitar ausencias. Mujeres como hombres, solo han cursado la primaria. 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, eso se traduce menos en promoción para ellas, pues el 50% de los hombres que se capacitan ascienden, y 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 se traduce en importantes desigualdades salariales, pues el 55% de las mujeres devenga salarios inferiores a 700 colones, mientras el 60% de los hombres reciben salarios superiores a 700 colones. Esa situación, de nuevo, se puede relacionar con la idea que el trabajo asalariado no es más que transitorio en la vida de las mujeres.

### **3. El papel de las normas jurídicas e institucionales.**

Los procesos de división sexual del trabajo no existen sin las lógicas institucionales subyacentes. Como se analizó en el capítulo anterior, las formas de incorporación de las mujeres al mercado laboral están atravesadas por transiciones en sus vidas, como el matrimonio o los patrones de fecundidad que interrumpen en forma momentánea o, más a menudo, en forma definitiva su trayectoria laboral. Lejos de ser automáticos y “naturales” como se tiende a pensar, esos mecanismos son producto de normas jurídicas y prácticas

---

<sup>151</sup> María de los Ángeles Rojas Víquez, *La problemática de la obrera industrial del área metropolitana de San José*, (San José, Costa Rica, Tesis de Licenciatura en Trabajo social, UCR, 1976).

institucionales que incentivan la disociación entre la vida maternal y la vida laboral de las mujeres. El Estado, como ente regulador, 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.

El Derecho es producto de relaciones sociales y se origina en los grupos que conforman la sociedad y en la correlación de fuerzas entre esos diferentes grupos. Sin embargo, la Ley puede actuar también como vector o acelerador de cambio social o al contrario frenar ese cambio. Se analizará aquí sucesivamente el rol desempeñado por la legislación laboral y más específicamente las normas relativas a la protección de minorías, las prácticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la política de fijación de los salarios mínimos.

#### **A. Leyes laborales y protección de minorías entre 1943 y 1980.**

Durante el periodo que nos interesa, el Código de Trabajo vigente es el de 1943. 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:

En primer término, el Capítulo 7 a que se refiere el Código de Trabajo, con relación al trabajo de la mujer y del menor de edad, es una legislación un tanto traída a

colación por razones más que todo históricas; 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.<sup>152</sup>

Aunque esa legislación relativa al trabajo de las mujeres y de los menores no sea una exclusividad de la legislación laboral costarricense<sup>153</sup>, 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. Esa legislación, al disuadir a las madres de salir a trabajar, puede también responder a una voluntad de sostener el trabajo del “jefe” de familia como la principal fuente de recursos económicos de los hogares. En el simposio, el mismo asesor jurídico responde varias preguntas acerca del mismo tema y pone en evidencia las limitaciones que frenan la incorporación laboral de las

---

<sup>152</sup> ANCR, Fondo Trabajo, Signatura: 160, años 1979-1983.

<sup>153</sup> International Labour Organization, *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, 2001), pp. 57-64.

Existen dos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) restringiendo el trabajo nocturno de las mujeres, el número 41 de 1934 entrado en vigor en 1936 y el número 89 de 1948, vigente desde 1951. En su informe de 2001, la OIT señala que entre los países que rechazaron ratificar los convenios restringiendo el trabajo nocturno de las mujeres, varios invocaron razones de igualdad de trato y de no discriminación entre hombres y mujeres.

Costa Rica firmó el segundo en 1960 y nunca lo denunció, y desde el año 1943, el Código de Trabajo costarricense contenía en su artículo 88 una norma prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres.

En América Latina, nueve países no firmaron ninguno de estos dos convenios de la OIT (México, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Colombia, Ecuador, Guyana, Chile y Haití), cuatro ratificaron el de 1934 (Venezuela en 1944, Perú en 1945, Surinam en 1976 y Argentina en 1950), nueve incluyendo a Costa Rica firmaron el convenio número 89 de 1948 (Guatemala en 1952, Belice en 1983, Costa Rica en 1960, Panamá en 1970, Bolivia en 1973, Paraguay en 1966, Uruguay en 1954 y República dominicana en 1953) y uno firmó ambos convenios (Brasil en 1936 el primero y en 1957 el segundo).

madres de familia. Dichas limitaciones se pueden relacionar con las intenciones morales prestadas a la legislación laboral respecto del trabajo de las mujeres y remiten a la idea anteriormente desarrollada según la cual la maternidad restringe la posibilidad de una actividad laboral fuera del hogar. En efecto, el asesor recuerda que en caso de que la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) por alguna razón amplié el periodo de dos meses de licencia por maternidad, la mujer solamente recibirá el 50% de su salario de la CCSS y no el otro 50% del patrono. 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:

También queda absolutamente prohibido:

b) el trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral; y de aquellas que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio de establecimientos comerciales, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc..., estén debidamente estipuladas en contratos individuales de trabajo, previamente aprobados por la Inspección General del ramo.

(...)

En empresas que presten servicios de interés público y cuyas labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas, podrá realizarse el trabajo nocturno de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral siempre que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con estudio de cada caso extienda autorización expresa al patrono respectivo.

A los efectos del presente artículo, se considerará período nocturno, para los menores, el comprendido entre las dieciocho y las seis horas, y, para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve y las seis horas.

Oficialmente destinado a proteger a las mujeres del peligro que podría representar para ellas el trabajo nocturno, este artículo del Código de Trabajo puede interpretarse a la vez como una medida discriminatoria o protectora, pues limita las oportunidades para las mujeres de incorporarse al mercado laboral. Si bien esa legislación se elabora con el afán de proteger la fuerza laboral femenina, el problema es que no les ofrece a las trabajadoras la posibilidad de elegir. El artículo no define lo que podría constituir una amenaza a la salud física, mental y moral, ni define esas nociones y se percibe la dosis de subjetividad que contiene ese juicio. Otro elemento que merece la atención en este artículo del Código de Trabajo es la lista de ocupaciones que no toma en cuenta la prohibición de trabajar en horarios nocturnos. Si bien esa excepción tiene sentido en el caso de las enfermeras y de las trabajadoras sociales, en lo que concierne las empleadas domésticas está más orientada a satisfacer las necesidades de los grupos sociales que recurren a ese tipo de personal, lo cual incrementa la cuota de subjetividad contenida en los argumentos que justifican la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres.

Sin embargo, se señala durante el simposio anteriormente mencionado sobre trabajo de mujeres y menores de edad, que un decreto del 16 de abril de 1976 (el número 5944) flexibiliza la legislación acerca del trabajo nocturno de las mujeres, permitiéndolo en el sector industrial para responder a la vez a las necesidades de los industriales y de las mismas mujeres que piden esa adaptación del derecho laboral a sus necesidades específicas:

El Ejecutivo consideró dar ese decreto cuando existía pocas fuentes de trabajo diurnas y mucha demanda de mano de obra y eso ocasionó la necesidad de que

el trabajador o trabajadora que en muchos casos se constituía como jefe de familia o como miembro más de una familia que necesitaba como muchos hogares costarricenses, un salario más para poder vivir mejor.<sup>154</sup>

Esa medida podría anunciar una forma diferente de concebir el trabajo femenino fuera del hogar a partir de la década de 1980, adaptada a necesidades en evolución tanto por parte de los industriales que accedían a una limitada oferta para el reclutamiento de mano de obra, como de las mujeres que desean incorporarse al mercado laboral. Sin embargo, la legislación vigente durante las décadas de 1960 y 1970 pone en evidencia la intención del legislador de establecer una segmentación entre la trayectoria laboral de las mujeres y la maternidad, obstaculizando la compatibilidad entre ambas. Esa fragmentación incide en el proceso de inserción de las mujeres al mercado laboral, al relegar el trabajo de las mujeres en un segundo plano, como si no fuera más que una etapa transitoria en la vida de ellas. El trabajo asalariado de las mujeres no se concibe como un proyecto de vida destinado a inscribirse en la larga duración. En consecuencia, su salario se percibe como complementario, aunque en muchos casos sea el salario principal o hasta la única fuente de ingreso del hogar. Además, esas normas jurídicas se fundamentan en ideas preconcebidas acerca del papel de las mujeres en la sociedad, de las que los industriales se re-apropian a la hora de reclutar mano de obra.

En esa discusión en relación con la necesidad o no de proteger a las mujeres del trabajo nocturno, las familias (padres, madres y esposos particularmente) desempeñaron también un rol importante. Como lo señala Mariano Calvo Fallas<sup>155</sup> miembro del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares afiliado a la Confederación

---

<sup>154</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 160, años 1979-1983.

<sup>155</sup> Entrevista a Mariano Calvo Fallas, el 8 de setiembre de 2007.

General de Trabajadores Costarricenses (CGTC) y Secretario General de este entre 1976 y 1979, muchas familias costarricenses durante los decenios de 1960 y 1970 trataron de frenar o de impedir la inserción laboral de sus esposas o hijas en empleos que requerían laborar en horarios nocturnos. Por ejemplo, en las empresas textiles donde la actividad dominante era la tejeduría, la mano de obra estaba más masculinizada que en la fábrica de ropa porque no se podía interrumpir el ciclo de producción y por tanto se trabajaba por turnos y se requería de hombres para los turnos nocturnos. Calvo, descartando primero, según su punto de vista, que fuera peligroso para las mujeres trabajar de noche en esa época, atribuye esa dificultad a las trabas impuestas en el seno de la familia por los hombres, al trabajo nocturno de las mujeres, pues como lo indica: “Las mujeres iban más a las fábricas de ropa porque trabajaban más de día y los maridos les daban más permiso a las esposas y los padres a las hijas”. Aunque ese testimonio esté en parte sesgado por la visión que tiene actualmente el testigo sobre el trabajo femenino, lo que evidencia es que las normas jurídicas que restringían el trabajo nocturno de las mujeres reflejan en gran medida la visión que tenía parte de la sociedad costarricense del trabajo femenino.

Hay que señalar sin embargo que esta visión del empleo femenino reflejada en el derecho laboral costarricense está ampliamente compartida y la encontramos en otros países. Tal es el caso de Cataluña en España cuya legislación laboral de las tres primeras décadas del siglo XX fue estudiada por el historiador José María Borrás Lopp<sup>156</sup> quien evidencia cómo el sesgo de género, el discurso patriarcal de la domesticidad y el movimiento higienista permean el Código de Trabajo. Borrás Llop muestra que las normas catalanas de regulación

---

<sup>156</sup> José María Borrás Lopp, “Los límites del primer intervencionismo estatal en el mercado laboral: la Inspección del Trabajo y la regulación del empleo de las mujeres (Cataluña, 1900-1930),” *Cuadernos de Historia Contemporánea* 31 (2009): 149-191.

del empleo femenino tenían como principal preocupación asegurar la procreación y no proteger las condiciones de trabajos de las trabajadoras. La ley de trabajo de 1900 regulaba el empleo de mujeres y niños, prohibiendo el trabajo nocturno de esa población con argumentos que recurrían a la moralidad, a la debilidad femenina, a la salud e higiene y a la protección de la maternidad. Sin embargo, el autor señala también que la necesidad de mano de obra por parte de la industria textil provocó que esa norma no fuera aplicada de manera estricta y que su irrespeto fuera poco sancionado por los inspectores de Trabajo. Esa situación nos recuerda que, si bien las normas jurídicas reflejan en este caso una visión patriarcal de la sociedad, éstas tienen que ser contrastadas con la realidad de las relaciones de fuerzas en la sociedad. Por eso, en los siguientes apartados, se analizará cómo otros factores como el rol de las autoridades gubernamentales, el peso de los modelos familiares, las prácticas patronales, el rol de las asociaciones feministas y de las representaciones obreras pueden incidir también en el empleo femenino.

### **B. 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)**

La documentación relativa a la visión que tenía el MTSS sobre el empleo femenino concierne solamente la década de 1970. Que el Ministerio no haya producido ningún documento al respecto durante la década anterior probablemente esté relacionado con el hecho que el desarrollo del trabajo asalariado formal de las mujeres no era entonces todavía percibido como un fenómeno digno de reflexión. En cambio, después de 1970, la consolidación de ese fenómeno social genera informes que reflejan el interés y la

preocupación de la Administración Pública por las consecuencias sociales del crecimiento del empleo femenino.

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 (vale la pena notar que, al igual que la ley prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres y de los menores de edad, dos poblaciones, para las que las instituciones, parecen identificarse; lo cual se puede considerar como una infantilización de la población femenina), organiza “actividades sociales especiales con la mujer y el menor de edad”<sup>157</sup>. 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

---

<sup>157</sup>ANCR, Fondo: trabajo, signatura: 2209, año 1972.

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 satisfacer las necesidades de sus empleadores. Como lo menciona el mismo documento la recreación de la mujer trabajadora tiene que tener “como fin un medio pedagógico-social”.

Acercas de las guarderías infantiles, se puede observar que el enfoque oficial no tiene una línea única y que puntos de vista distintos 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 el día 15 de agosto., se refiere a varios estudios que señalan la necesidad de prevenir la delincuencia mediante un sistema estatal de cuidado de la infancia<sup>158</sup>. 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. Claro está que, al fin al cabo, la apertura de esas guarderías tuvo un impacto positivo para las mujeres porque favorecieron la

---

<sup>158</sup> ANCR, Fondo: Gobernación, Signatura: 035575, año 1975.

incorporación al mercado laboral de las más necesitadas entre ellas, pues, a veces, las instituciones sirven propósitos que no son los con los cuales se crearon.

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 inicie la promoción de investigación de algunos sectores industriales con el fin de determinar la necesidad de instalación de guarderías infantiles (...) y consecuentemente la proposición de un programa a nivel nacional de este servicio complementario de la familia, cuando la mujer por múltiples situaciones se compruebe que forma parte de la fuerza laboral del país y no tenga quien le cuida a sus hijos durante sus horas laborales.<sup>159</sup>

Desde el punto de vista del MTSS, el servicio de guarderías no está relacionado con una necesidad en términos de seguridad ciudadana, sino que responde a la necesidad de incorporar de manera satisfactoria y duradera a las mujeres al mercado laboral.

### **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 especializadas. Por lo tanto, sus salarios se encuentran en el nivel salarial de los peones de otros sectores industriales. Lo que

---

<sup>159</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 222, años 1973-1978.

se puede observar en la Tabla N°17 es que los salarios significativamente más bajos de las costureras pasan por una falta de reconocimiento de su calificación.

Esa tabla sintética retoma, para su elaboración, los datos relacionados con los salarios mensuales mínimos del 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. Los documentos consultados corresponden a los años 1958-1960, 1962-1964, 1974 y 1980 y al sector industrial. Para el periodo 1958-1960 por ejemplo, las costureras reciben el mismo salario que las aplanadoras, el cual apenas supera el nivel salarial de los peones de otros sectores industriales. Esa situación significa que las entidades estatales, patronales y sindicales encargadas de establecer los salarios mínimos no reconoce a las costureras habilidades específicas de su oficio.

Esa falta de reconocimiento de un conocimiento propio está inscrita en la denominación de su oficio, pues no son más que “operadoras de máquinas” y en los documentos oficiales que determinan los salarios mínimos no existe el apelativo “obreros especializados” quienes, en todos los sectores donde existen, devengan salarios superiores a los operarios de máquina y tampoco reciben el apelativo “costureras”. Al no existir esa denominación en la industria textil, los salarios de ese sector son sustancialmente más bajos. Eso contrasta con los argumentos desarrollados por los patronos en las diligencias realizadas para conseguir la anulación de la prohibición del trabajo nocturno femenino, en los cuales se afirma que solamente las mujeres pueden realizar esas tareas por tener habilidades específicas. Los términos utilizados para justificar el reclutamiento de mano de obra femenina significan, aunque no se traduzca en mejores salarios, que las empresas admiten que las mujeres adquirieron no solamente destrezas manuales en la costura, sino también habilidades adquiridas gracias al tipo de socialización femenina (esmero, disciplina,

minuciosidad). Al respecto, se puede sospechar que tales cualidades se consideran “naturalmente” femeninas y por lo tanto no mediaría ningún aprendizaje formal para su adquisición, lo que justificaría salarios más bajos.

En consecuencia, las desigualdades observadas para el período 1958-1960 permanecen durante los siguientes años. Aunque no se encontró en los documentos del MTSS explicaciones sobre los cambios de denominación, esa situación merece una reflexión. En efecto, llama la atención que la apelación “obrero especializado” (remunerada con los salarios más altos en cada actividad industrial) exista en actividades tales como la elaboración de conservas alimenticias, la panadería, la producción de chocolate, cervezas y escobas, la ebanistería y la reparación de llantas y es ausente de las actividades más feminizadas relacionada con la fábrica de textiles o de prendas de vestir.

En las actividades industriales antes mencionadas, los operadores de máquinas reciben salarios inferiores a los obreros especializados y durante todo el período 1958-1980, las apelaciones no sufren cambios. Sin embargo, con respecto a las actividades de la industria textil, la situación es distinta: entre 1958 y 1964, están divididas en cuatro ramas (fábrica de tejido punto, sueteres, medias y calcetines y talleres de costura y ropa) para las cuales no existe la denominación “obrero especializado”, pero sí la de costurera. A partir de 1974, esas cuatro ramas están agrupadas en la “industria textil” y la apelación “obrero especializado” sigue inexistente, mientras la de costurera desapareció y como lo muestra la Tabla n° 17, los salarios permanecen más bajos que en otras actividades industriales. La sastrería, tradicionalmente masculina, pertenece a una categoría aparte y en ella, sí, existe la apelación “obrero especializado”.

La sastrería está dividida en seis oficios cuyos salarios están entre los más altos entre los oficios obreros. El operador de máquina es el que recibe las remuneraciones más bajas

dentro de esa actividad. Resulta difícil entonces concluir que la terminología empleada para referirse a los oficios obreros no tiene incidencia en los niveles de remuneración de cada uno de ellos. En el proceso de industrialización, el capitalismo industrial utiliza las desigualdades de género generadas por el patriarcado, se las re-apropia y las reproduce en su beneficio propio, lo cual genera una descalificación y una precarización del trabajo femenino y acentúa la subordinación de las mujeres.

Conviene recordar además la co-responsabilidad de tres actores, los representantes del Estado, de los patronos y de los sindicatos de trabajadores, quienes establecen conjuntamente después de un proceso de negociación el monto de los salarios mínimos para cada profesión. Se puede señalar también la permanencia del fenómeno, pues las desigualdades observadas se mantienen durante todo el periodo estudiado sin aparente cuestionamiento.

Esa desigualdad salarial se inscribe inclusive en una tendencia más larga heredada de mediados del siglo XIX<sup>160</sup> cuando los artesanos de rango socio-económico más alto (sastres, zapateros, plateros) eran todos hombres, mientras se encontraban en las categorías de menos prestigio, solamente mujeres (costureras, jaboneras, panaderas). Como lo señala Dobles Trejos en su estudio del oficio de la costura, el criterio para catalogar esos oficios no eran la destreza o el nivel de calificación, sino que lo determinaba el nivel de la demanda y el espacio donde se ejercía el oficio. El ejercer su oficio desde la unidad doméstica y para una clientela femenina y poco exclusiva, parecía justificar un menor reconocimiento social y económico para las costureras artesanales cuya labor se remuneraba menos que la de los sastres que se desempeñaban desde un taller y para una clientela masculina principalmente.

---

<sup>160</sup> Cecilia Dobles Trejos, "Hilvanando historias: una aproximación al conocimiento del oficio de la costura 1900-1960" Anuario de Estudios Centroamericanos Vol. 25, n° 1 (1999): 61-81.

Se observa sin embargo que los oficios de la panadería y de la costura (ambos femeninos durante el siglo XIX) evolucionan de manera muy diferente al pasar por un proceso de proletarización. En efecto, mientras el oficio de la panadería se masculiniza, el de la costura permanece eminentemente femenino, lo cual tiene consecuencias sobre el nivel salarial de ambos oficios. Al masculinizarse, el oficio de panadero supera, en términos salariales, el oficio de la costura, como se puede observar en el siguiente cuadro. Como lo señala Dobles Trejos, el ejercicio de la costura se percibe desde el siglo XIX como un complemento a los ingresos familiares y el proceso de industrialización no parece cambiar esa percepción.

La investigadora observa inclusive que aún en la segunda mitad del siglo XX, las costureras entrevistadas desvalorizan su propio oficio calificándolo de “sin importancia”, “poco complejo” y requiriendo “poca calificación”. Ellas interiorizaron entonces la visión que el resto de la sociedad tiene de su oficio, justificando los salarios más bajos y el atributo de “complemento” de los ingresos familiares. Este último aspecto tiene importancia, pues si esa auto-desvalorización permanece, contribuye entonces a restarles combatividad a las costureras a la hora de defender sus propios intereses y para tomar consciencia de su posición específica dentro del mercado laboral. Esas interrogaciones serán objeto de una reflexión en el tercer capítulo.

Si se analiza el rol de género en cada ocupación para procurar entender la lógica subyacente a esas diferencias salariales, se puede observar que no existe necesariamente una relación entre la naturaleza de las labores realizadas y el nivel del salario mínimo asociado, sino que tiene que ver estrictamente con el sexo de las personas que se desempeñan en cada oficio. Es así como la industria alimenticia, mayoritariamente masculina, incluyendo las labores de panadería que, como se mencionó, se masculinizaron en el transcurso del proceso

de proletarización, ofrece salarios más elevados que los que tienen las costureras. Dentro de la industria textil, la muy marcada división sexual del trabajo descrita más arriba es asumida en la denominación de los oficios y se traduce en salarios más bajos para los oficios femeninos. Por un lado, las mujeres no tienen fácil acceso a los oficios mejor remunerados y, por otro lado, los oficios a los que tienen acceso son los que reciben los salarios más bajos.

Atenerse a las normas para entender un fenómeno social es insuficiente, pues la interpretación y aplicación de la norma jurídica están sujetas a los valores, las conductas y demás factores extrajurídicos predominantes en la sociedad. Por lo tanto, los siguientes apartados se concentran en los factores subjetivos, en los actores sociales encargados, en diferentes momentos del proceso de segregación sexual del trabajo, de darle cuerpo a la norma jurídica.

#### **4. El peso de factores subjetivos: los modelos familiares y las prácticas patronales entre 1960 y 1980.**

Juntos y en forma interdependiente, los modelos familiares dominantes y la conducta de los patronos intervienen a la hora de definir las formas de incorporación de las personas al mercado laboral.

En una comunicación presentada durante el VII Congreso de la Asociación de Historia Económica de Zaragoza en 2001<sup>161</sup> y cuyas conclusiones se retoman en una comunicación posterior<sup>162</sup> la historiadora española Mercedes Arbaiza Vilallonga analiza

---

<sup>161</sup>Mercedes Arbaiza Vilallonga, “*La construcción social del empleo femenino en la sociedad industrial vasca (1850-1935)*”, VII Congreso de la Asociación de Historia Económica, Zaragoza, 2001.

<sup>162</sup>Mercedes Arbaiza Vilallonga, “*La división sexual del trabajo en la sociedad industrial: orígenes históricos y relaciones de género (1800-1935)*”, recuperado de : <http://www.unizar.es/eueez/cahe/ arbaiza2.pdf> .

cómo los roles sociales históricamente asignados a los géneros y las representaciones culturales acerca de la identidad femenina inciden en la división sexual del trabajo en la España del siglo XIX y del primer tercio del siglo XX. La hipótesis de Arbaiza es que la división sexual del trabajo se origina en prácticas generalizadas en una etapa anterior a la industrialización, las cuales posicionaron a las mujeres en una situación de desventaja dentro del mercado laboral de cara a la industrialización. Por lo tanto, las ocupaciones femeninas y masculinas no se relacionan solamente con atributos supuestamente masculinos (fuerza física, por ejemplo) o femeninos (minuciosidad, discipline, esmero), sino que se radican también en tradiciones profundamente arraigadas que Arbaiza intenta identificar.

La división sexual del trabajo dentro del sector industrial, así como la concentración de las mujeres en empleos menos cualificados y mal pagados obedecen a estereotipos relacionados con el lugar supuesto de las mujeres dentro del mercado laboral. Esta situación repercute sobre la percepción que se tiene del empleo de los hombres y de las mujeres: mientras el trabajo asalariado masculino es considerado como fuente de legitimidad, el trabajo femenino es vivido como una tensión entre los roles reproductivos y el anhelo de construirse una identidad autónoma mediante el acceso al trabajo asalariado.

Como se ha mencionado en apartados anteriores, la estructura económica costarricense, en los años 1960-1980, se caracteriza por un desarrollo de los sectores de la industria y de los servicios. Interesa aquí identificar las transformaciones sociales y, en ellas, la evolución de los modelos familiares, que eso conlleva. Seguidamente, se busca valorar cómo los patronos interiorizan una imagen (real o imaginaria) de la familia y de los roles de género para extrapolarla cuando contratan mano de obra.

### **A. Evolución de los modelos familiares en Costa Rica (1960-1980).**

Por una parte, como espacio donde se construyen las relaciones de género, donde se mantienen o se cuestionan las relaciones de poder entre los géneros, la familia no puede ser excluida del presente 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 y con el paso del tiempo ese significado y esas expectativas pueden evolucionar. El estudio de la familia, de las dinámicas familiares y de los discursos sobre la familia y los roles de género dentro de la familia es importante para entender las formas de incorporación de las mujeres a los espacios públicos tradicionalmente masculinos como el trabajo asalariado, la política y la educación.

Para tal análisis, 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<sup>163</sup>. A pesar de su naturaleza, la novela de Carmen Naranjo, como reflejo de un momento histórico, como obra temporal, social y culturalmente condicionada funciona como un testimonio.

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

---

<sup>163</sup>Carmen Naranjo, *Los perros no ladraron*, (San José, Costa Rica, Editorial Costa Rica, 1978, tercera edición).

últimas décadas del siglo XX permiten contextualizar esa novela de Carmen Naranjo y darles una perspectiva histórica a las situaciones relatadas en la obra. La puesta en escena de situaciones cotidianas desde la sensibilidad de una mujer cuya biografía, procedencia social, cultural e ideológica conocemos, desde la sensibilidad de una autora que utiliza sus vivencias como materia prima de la novela, convierte esa novela en un testimonio consciente de las relaciones de género imperantes en la sociedad costarricense de finales de la década de 1960 tanto en el ámbito familiar como en el ámbito laboral.

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 el periodo que interesa en esta investigación. Los diálogos y conflictos imaginados en *Los perros no ladraron* reflejan cómo se están de-construyendo 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 consideradas masculinos. En esta obra, contemporánea de los hechos narrados, el componente socio-cultural actúa como un ingrediente fundamental. Enriquecida de la experiencia laboral personal de su autora en diversas administraciones del país, de su sensibilidad social, la novela *Los perros no ladraron* nos acerca a las vivencias emocionales, sean éstas individuales o colectivas.

La escritora evidencia en esa *opera prima* la crisis existencial de un grupo de burócratas josefinos sumidos en una vida mediocre y a la que no encuentran sentido. A través de los diálogos entre colegas, entre jefes y subalternos, entre esposos y esposas, hijos y padres, afloran en una capital modernizada por nuevas actividades económicas, relaciones sociales en las cuales, con dificultad, las tradiciones y la modernidad logran conciliarse.

Aunque la condición de las mujeres de la época no ocupa un lugar central en la novela de Carmen Naranjo, las mujeres aparecen como oficinistas, madres y esposas; como actrices de su propia vida o a través de los ojos ajenos y de lo que se espera de ellas.

Por lo tanto, constituye un aporte valioso para entender las representaciones construidas por la literatura de la época sobre las relaciones de género en uso en la sociedad josefina de los años sesenta del siglo veinte. Como en la realidad, la presencia femenina en la esfera laboral es bastante escasa, y las mujeres se tropiezan con obstáculos para surgir en ese mundo presentado, en la novela, 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<sup>164</sup>. Se queja de quedar en una posición subalterna mientras los hombres alrededor de ella ascendieron. En el diálogo, las palabras de la señora Ortiz se asemejan a un alegato a favor del reconocimiento del rol de las mujeres en el mercado laboral. Para nosotros, se puede leer como una denuncia de la autora de la posición subordinada en la que se mantiene a las mujeres en contraste a su aporte real a la sociedad:

(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.

---

<sup>164</sup>Carmen Naranjo, *Los perros no ladraron*, (San José, Costa Rica, Editorial Costa Rica, 1978, tercera edición), Pp. 67-68.

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 propia percepción, de su “resentimiento”. El interlocutor de la señora Ortiz le resta legitimidad a las luchas feministas de las que esa mujer parece hacerse la portavoz, alegando que ya 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.

A lo que la señora Ortiz responde con bastante lucidez, consciente del lugar en el que esa sociedad 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.

Antes de concluirse la novela, una pareja está discutiendo. El hombre no regresó a la casa en toda la noche y ella sospecha que tiene una amante. El esposo se queja que su esposa siempre le reclama y critica su falta de confianza. En el siguiente extracto, la mujer le declara a su esposo:

Ahora me vas a cobrar la comida que me das y el lecho en que duermo. Esa es tu obligación. Lo único que falta es que me pidás que sea yo la que trabaje y la que te mantenga, incluyendo los vicios y las mujeres.

Queda patente, en las palabras utilizadas por la mujer, que el papel de suministrador de los recursos económicos familiares es exclusivamente masculino. 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. Más adelante, comentan la posible situación económica de la misma mujer en caso de muerte de su esposo, evidenciando su vulnerabilidad y la de las mujeres en general, causada por la dependencia económica.

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. Las resistencias al cambio permanecen fuertes. Los ingredientes que aporta la obra permiten entender las tensiones que operan entre los géneros en los años 1960 dentro de la sociedad costarricense y por ende revela los factores subjetivos que obstaculizan la inserción de las mujeres en el mercado laboral. La novela de Carmen Naranjo pone también en evidencia las relaciones desiguales dentro de los matrimonios, generadas por la desigualdad económica. La hegemonía de los hombres en el espacio laboral formal se convierte en poder que rebasa el campo económico y produce fuertes conflictos dentro del núcleo familiar. En síntesis, se puede decir que las relaciones asimétricas entre los géneros dentro del núcleo familiar y dentro del espacio público se nutren mutuamente en los dos sentidos: los prejuicios sobre los roles de género que dominan el espacio de la familia dificultan el acceso de las mujeres al espacio laboral, y de regreso, al no acceder al poder económico las mujeres quedan relegadas dentro de la célula familiar a un papel vulnerable y sometidas al dominio masculino.

La novela intenta también identificar las fuerzas de resistencia al cambio. Muchas de esas fuerzas de resistencia son masculinas pero las conductas de las propias mujeres, que así fueron socializadas y crecieron en esa realidad, frenan también los cambios. En efecto, son

ellas las que idealizan la figura del ama de casa dedicada exclusivamente a su hogar, son ellas también que se escandalizan ante la idea de trabajar fuera de su hogar y de contribuir a los ingresos económicos de la familia. Sin embargo, en la novela de Carmen Naranjo, si bien las fuerzas de resistencia al cambio son esencialmente femeninas, lo son también las que buscan y piden el cambio. En ese punto, encontramos las limitaciones de la novela que no aporta indicaciones para dilucidar este aspecto, pues no se trata de un trabajo sociológico, aunque se puede sospechar que al explorar cómo intervienen las variables de la clase social y de la edad se podría encontrar elementos de explicación. En efecto, los deseos de cambio parecen venir de mujeres jóvenes que tuvieron acceso a la educación formal y al mercado laboral. Todo funciona como si el modelo ideal de familia que se construyó durante la época liberal se resistiera a evolucionar. Tal como lo describe Eugenia Rodríguez<sup>165</sup>, ese modelo promueve e idealiza los roles de género separados donde “la mujer-madre-esposa-ama de casa y principal agente moralizador y formador de los hijos” cumple un rol central en la familia al lado de un esposo jefe de familia y proveedor principal de los recursos económicos.

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<sup>166</sup> (p. 179-181) retrata una sociedad dentro de la cual los roles femeninos son objeto de numerosas tensiones y confrontaciones. En efecto, por un lado, las mujeres, en la continuidad del acceso al voto, incursionan poco a poco 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

---

<sup>165</sup> Eugenia Rodríguez, *Las familias costarricenses durante los siglos XVIII, XIX y XX* (San José: Editorial UCR, Serie Cuadernos de Historia de las Instituciones de Costa Rica, 2003).

<sup>166</sup> Alfonso González Ortega, *Mujeres y hombres de la posguerra costarricense (1950-1960)*, (San José: Editorial UCR, 2005), pp. 179-181.

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. Como en la novela de Carmen Naranjo, la sociedad costarricense de posguerra redefine el concepto de hogar sin cuestionar los roles tradicionalmente asignados a los géneros, los cuales persisten hasta varias décadas después de la Guerra Civil. Esa situación frena, aunque no la puede detener, la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Un acontecimiento relatado en 1963 por el periódico semanal del Partido Vanguardia Popular, *Libertad*, refleja la tensión que existe al inicio de nuestro periodo entre la aparente modernización de la estructura familiar y una visión todavía conservadora de los roles dentro de las familias costarricenses. En efecto, en su edición del 11 de mayo de 1963, *Libertad*<sup>167</sup>, cuenta en una página entera un hecho muy significativo del conflicto ideológico en el centro del cual se encuentran las mujeres. El artículo es un testimonio de una mujer casada, enfermera y de la cual no se precisa la edad (sin embargo, una foto de la persona con su entrevistador acompaña el artículo y se trata de una mujer joven de unos treinta años), quien

---

<sup>167</sup> Periódico “*Libertad*”, 11 de mayo de 1963, “Las doce horas de cárcel de una dama costarricense”, páginas 1 y 5, Biblioteca Nacional.

fue detenida por la policía durante el desfile del primero de mayo al cual declara haberse presentado a partir de las ocho horas de la noche por tener que trabajar antes. La mujer narra que los problemas empezaron cuando ella se indignó ante los “detectives” por lo forma provocativa en que ellos desafiaban a los manifestantes. A raíz de ese incidente, ella quedó detenida y de camino, un agente de la policía externa en pocas palabras los pensamientos que le provoca la presencia de una mujer sola y retadora en un desfile del primero de mayo a las ocho horas de la noche: “Mire, vagabunda, ¿por qué no se pone a hacer oficio en su casa y deja de andar en esas porquerías?”. Finalmente, pasa toda la noche detenida y es liberada a la mañana siguiente sin ningún cargo. La conducta transgresora de esa mujer tropieza con la visión aún muy conservadora acerca del papel de las mujeres y el comentario del oficial de policía antes mencionado ilustra la carga de sospecha que pesa sobre una mujer que cumula demasiadas conductas “inaceptables” para gran parte de la sociedad costarricense del momento: trabaja fuera de su hogar, desfila sola en horas de la noche el primero de mayo y reta a los representantes de la autoridad. En fin, su comportamiento la ubica demasiado al margen del lugar que la sociedad le quiere asignar. Si bien este relato ilustra la capacidad subversiva de ciertas figuras femeninas a la que ya se hizo referencia, también evidencia la fuerza de los grupos que rechazan esos cambios.

La historia demográfica de Costa Rica es otro recurso fundamental para entender cómo evolucionaron las familias entre 1960 y 1980, pues en un tiempo particularmente corto se producen cambios demográficos muy drásticos que transforman de forma radical las familias costarricenses. En el transcurso de la segunda mitad del siglo XX, Costa Rica completa en muy poco tiempo la transición demográfica, por lo que ese periodo 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<sup>168</sup>. 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 inter-generacional iniciado por mujeres nacidas entre 1930 y 1945. Para el periodo 1975-1977, la distribución de mil mujeres al término de su vida fértil según el número de hijos tenidos muestra que casi 150 de 1000 mujeres terminan su vida fértil con un solo hijo, más de 200 con dos hijos y 200 con tres hijos. Por tanto, más de la mitad de las mujeres terminan su vida fértil con tres hijos o menos mientras que en las generaciones anteriores, la norma era acabar su vida fértil con hasta 10 hijos o más.

Simultáneamente, se logra reducir de manera notable la tasa de mortalidad infantil y de las madres y la expectativa de vida crece, por lo que el ideal reproductivo de las mujeres evoluciona hacia una cantidad menor de hijos. Si se compara para ese mismo periodo 1975-1977 la fecundidad observada con el ideal reproductivo de la mujer costarricense, las diferencias son mínimas, por lo que se puede deducir que los cambios de la tasa de fecundidad fueron intencionales y resultan de decisiones tomadas para limitar la procreación cuando se ha alcanzado un cierto número de hijos. 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 en las cuales, los hijos (menos numerosos) ocupan un lugar diferente.

El periodo 1960-1980 se caracteriza entonces por cambios fundamentales del modelo familiar. 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

---

<sup>168</sup> Héctor Pérez Brignoli, *La población de Costa Rica, 1750-2000-Una historia experimental* (San José, Costa Rica: Editorial UCR, Colección Historia de Costa Rica, 2010).

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. Los veinte años que van de 1960 a 1980 se pueden calificar, desde el punto de vista sociológico, de tránsito entre una sociedad tradicional hacia una más moderna, con implicaciones sobre 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 tienen menos hijos y se atreven a incorporarse al mercado laboral.

No obstante, como lo sugiere María Flórez-Estrada Pimentel<sup>169</sup>, la perennidad del pacto en la sociedad costarricense entre los discursos católico y liberal acerca de las relaciones de género frena esos cambios al no favorecer relaciones genéricas igualitarias ni en el seno de las parejas, ni en el ámbito laboral. Esa alianza está plasmada en la Constitución Política de 1949 al mantener el Estado confesional. Desde entonces, se estructura un discurso paternalista heredado y se profesionaliza la función maternal, lo cual obstaculiza la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Ese discurso retoma la idea que la maternidad es una función “natural” de las mujeres y consolida la división sexual del trabajo en el seno de la familia al incentivar la transmisión hacia las mujeres de conocimientos formales respecto del cuidado de los niños. Simultáneamente, la mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral formal resultante de la industrialización del país, es percibida negativamente, por lo que se desarrolla a partir de la primera mitad del siglo XX un discurso “higienista”. Ese discurso busca mantener un orden social patriarcal y se dirige tanto a las

---

<sup>169</sup>María Flórez-Estrada Pimentel, *De “ama de casa” a mulier economicus-Sexo, género, subjetividad y economía en Costa Rica contemporánea* (San José, Costa Rica, Editorial UCR, 2011).

mujeres que ejercen la prostitución, como a las obreras y a las empleadas domésticas. Se plasma en medidas como el “Proyecto de Reglamentación del Servicio Doméstico” o el “Certamen de Belleza Moral” que procuran respectivamente ejercer un control sobre los cuerpos mediante la imposición de un certificado médico de sanidad y premiar a las mujeres moralmente “puras”.

Conviene sin embargo rescatar la temprana capacidad de resistencia de las mujeres a esos modelos que se intentan imponer. En efecto, como lo indica Virginia Mora, las obreras de inicios del siglo XX muestran gran preocupación por la educación de sus hijas, percibida por ellas como el principal recurso de movilidad social ascendente<sup>170</sup>. Ese último punto es importante, pues demuestra que para las mujeres que se incorporaron al mercado laboral, el trabajo asalariado significa para ellas una forma de empoderamiento. Por otra parte, a partir de 1965, aunque lo que Flórez-Estrada llama “la economía sexual católica” intente mantener un fuerte control sobre los cuerpos femeninos, prohibiendo el uso de anticonceptivos, Luis Rosero Bixby muestra que las mujeres costarricenses urbanas, por el contrario, recurren a los medios que les permitirán intervenir en forma eficiente sobre su maternidad<sup>171</sup>. En 1964, el 51% de las mujeres costarricenses del área metropolitana y menos del 25% de las mujeres de las zonas rurales utiliza un método anticonceptivo. Doce años más tarde, esa cifra alcanza 74% en el área metropolitana y 64% en las zonas rurales.

En síntesis, el modelo familiar costarricense parece modernizarse entre 1960 y 1980, pero ese proceso de modernización es complejo y heterogéneo. Al ejercer las mujeres mayor

---

<sup>170</sup>Virginia Mora Carvajal, “Los oficios femeninos urbanos en Costa Rica, 1864-1927,” *Mesoamérica*, n° 27 (junio de 1994).

<sup>171</sup>Luis Rosero Bixby, “Dimensiones espaciales de la planificación familiar en Costa Rica: la importancia de geocodificar las encuestas demográficas,” en *De los Mayas a la planificación familiar: Demografía del Istmo*, eds. Luis Rosero Bixby, Anne Pebley y Alicia Bermúdez Méndez (San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica, Programa Centroamericano de Población, 1997), 265-286.

control sobre su maternidad, el número de hijos decrece, y su lugar en la familia cambia. Sin embargo, los cambios en términos de relaciones de género intrafamiliar y de inserción femenina al trabajo asalariado son más timoratos. Al respecto, los discursos dominantes en la sociedad costarricense siguen siendo conservadores e inhiben los cambios. Aunque la participación femenina al mercado laboral aumenta, este incremento es lento y queda circunscrito a cierto tipo de mujeres (jóvenes urbanas sin hijos o madres solteras, sobre todo). La función maternal profesionalizada ocupa un lugar tan trascendental y exclusivo en la vida de las madres que se vuelve un limitante para su incorporación al mercado laboral. No se debe despreciar la capacidad de resistencia de las mujeres, las cuales desarrollan, desde el ámbito privado, mecanismos para neutralizar las medidas de control de su cuerpo y de su vida y para incentivar a sus hijas a incursionar los espacios masculinos.

Sin embargo, esas fuerzas transgresoras se circunscriben a la esfera privada y por lo tanto tienen poco alcance social. No se cristalizan en un movimiento colectivo masivo y reivindicativo. Al permanecer en el plano individual y al no dar lugar a luchas colectivas por parte de las mujeres para conquistar el espacio público del trabajo asalariado, esas fuerzas transgresoras no logran imponer masivamente la presencia femenina en la esfera laboral y mucho menos en labores consideradas socialmente como masculinas. Además, los años 1960-1980 no logran erradicar la idea dominante según la cual el trabajo femenino no es más que un complemento del trabajo masculino, subordinado, transitorio en la vida de las mujeres y, en definitiva, reservado a las que no tienen otra opción por no contar con un salario masculino. Según Allen Cordero e Isabel Vega, el punto de ruptura se sitúa en la década de

1990 con cambios significativos en las relaciones de poderes entre los sexos y una creciente demanda por parte de mujeres jóvenes y urbanas de un nuevo protagonismo<sup>172</sup>.

**B. 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.**

**a- “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. A pesar de esas dificultades, se sigue reclutando personal femenino para ciertas tareas específicas. Sin embargo, se opta por no romper con la segmentación del mercado laboral para resolver ese problema de carencia de mano de obra femenina, relacionada en parte con el hecho que las mujeres casadas, en su mayoría, no se insertan en el mercado laboral. Entrevistado acerca de sus estrategias de reclutamiento, el dirigente y fundador de la “Compañía Textil Centroamericana”, creada en 1955, afirma lo siguiente: “lo que pasa es que en aquel entonces en Costa Rica son las solteras las que buscaban trabajo. Las mujeres casadas, muy pocas trabajaban. Quién sabe si por los maridos?”<sup>173</sup>.

Esa escasez de mano de obra en el sector textil, lo confirman las solicitudes realizadas por varios empresarios de ese sector para obtener la autorización de contratar mujeres en

---

<sup>172</sup> Allen Cordero e Isabel Vega, *Realidad familiar en Costa Rica* (San José: FLACSO-Costa Rica, UNICEF-Costa Rica, Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica, 2001).

<sup>173</sup>Entrevista a empresario de la industria textil retirado, junio 2003.

horarios nocturnos. Argumentando que el trabajo tenía que ser realizado por mujeres, dueños de empresas textiles han solicitado permiso para que estas puedan trabajar después de las diez de la noche, pues el inciso b del artículo 88 del Código de Trabajo prohibía el trabajo nocturno de las mujeres. 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<sup>174</sup>. 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 urgente que el personal femenino que labora en los departamentos de tejeduría, urdimbre, acanillado, enconado, repaso y telares trabajen en turnos seguidos las 24 horas (...) 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.

El inspector completa su informe señalando que la empresa cumple con las normas del derecho laboral y de seguridad e higiene, que el trabajo no es ni pesado ni insalubre y que la empresa presta servicio de transporte. 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.” no tuvo la misma suerte, pues su solicitud de suspender la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres fue rechazada por

---

<sup>174</sup>ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 896.

el MTSS a raíz de un informe desfavorable del mismo inspector por incumplimientos en la política salarial de la empresa<sup>175</sup>, lo cual muestra que existe, por parte de las autoridades gubernamentales, una voluntad de que se cumplan las normativas laborales. En este caso, los argumentos utilizados por los gerentes de la empresa para motivar su solicitud eran similares a los desarrollados en el caso anterior:

El interés principal de la empresa, para solicitar el trabajo nocturno de las mujeres, es el de que 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, y esta es la cualidad que requieren las máquinas, principalmente en la alimentación de las paralelas infinitas, o mismo que en el devanado.

¿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” consideran los gerentes de dicha empresa, sobre entendiendo que no han intentado asignar esas tareas a la mano de obra masculina. 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. El mundo del trabajo considera entonces la división sexual de la sociedad como un principio fundamental del orden social y lejos de abandonarlo, lo incorpora a la hora de organizar la producción.

---

<sup>175</sup>ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 910.

¿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.

**b- El papel de los mandos medios en el manejo de los conflictos laborales durante la década de 1970.**

La fuente que se utilizó para analizar el rol de los diferentes actores en los conflictos laborales y particularmente el papel desempeñado por los mandos medios fueron los expedientes por persecución sindical conservados por el MTSS. Todos los expedientes utilizados se relacionan con la década de 1970, pues no se encontró ninguna documentación relacionada con conflictos sindicales en la década anterior en los archivos del MTSS.

Los expedientes por persecución sindical del Ministerio de Trabajo ponen al descubierto las prácticas empleadas por los patronos hacia la población obrera femenina. Se puso especial atención a la redacción de la denuncia, a las entrevistas realizadas a los y las trabajadoras, a las conductas del personal de mando y de los gerentes de las empresas, y al reporte final del inspector. 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. Las declaraciones hechas por las operarias evidencian la presión que ejercían sus jefes y jefas, en especial cuando se afiliaban a algún sindicato.

En octubre de 1976<sup>176</sup>, un Sindicato de la Industria Textil (UTRATEGCO) demanda una empresa textil, “Textilera de Tres Ríos S.A.”, por persecución sindical después del despido de 25 obreros, de los cuales 21 estaban afiliados al sindicato. De esas 21 personas despedidas, se encuentran 13 hombres y 8 mujeres. En sus declaraciones al inspector de trabajo los trabajadores, despedidos o no, se refieren a presiones de sus jefes inmediatos o del jefe de personal para que dejen el sindicato. Esas presiones se ejercen principalmente de dos formas: llaman al personal en grupos pequeños en la oficina del jefe de personal o algún jefe de departamento circula en la empresa con unas “hojas a firmar” (se trataba de cartas donde los trabajadores renunciaban a su afiliación al sindicato). Señalan también ofrecimientos para que el personal renuncie al sindicato, como por ejemplo pagar el 100% del aguinaldo en lugar del 50% y pagar uniformes escolares a los que tienen hijos.

Una operadora de telares con 11 meses de trabajar en la empresa, no despedida, declara lo siguiente:

Hasta ayer estaba afiliada (al sindicato). Renuncié porque me afilié sin estar muy de acuerdo (...). Pero ayer Don Joaquín Solano (jefe del departamento de telares) andaba con unas hojas, es decir él estaba en la oficina y nos llamaban, a mí por ejemplo me dijo que esas hojas eran para darle una a don Virgilio González (jefe de personal) y la otra a los nuevos patronos de la empresa, para que ellos puedan confiar plenamente en el personal, por lo tanto, que si estaba de acuerdo en firmar y yo le dije que sí. Esta labor la realizó Don Joaquín Solano con todo el personal del telar en el turno de la tarde que somos unos 25 aproximadamente. (...) Una vez Don Joaquín Solano me llamó y me dijo que tratara de que no me convencieran (el sindicato), pero cuando eso yo ya había firmado.

---

<sup>176</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 840.

Otra obrera, revisora de telas, señala que en su departamento se presiona mucho a los trabajadores para que dejen el sindicato y agrega: *“especialmente a las mujeres”*. Una operadora de “encanilladora” (no despedida), con 3 años de trabajar en esa misma empresa, madre soltera, señala que recibió presiones del mismo jefe de departamento de telares porque su hijo está afiliado al sindicato: *“El jefe de departamento me dijo que le dijera a mi hijo que no se metiera en cuestiones sindicales”*. Ese testimonio es importante, pues revela los medios de coerción utilizados por las empresas para controlar el personal. En ese caso en particular, se trata de una mujer cuyo empleo y el de su hijo se encuentran en peligro por la actividad sindical del hijo. Los directivos de la empresa saben de las actividades sindicales de otros miembros de la familia y utilizan esas informaciones para controlar a sus empleados.

Siguen otras declaraciones, tanto de obreros como de obreras que se retiraron del sindicato y que por tanto conservaron su empleo, confirmando las presiones del jefe de departamento sobre las personas afiliadas al sindicato y con el mismo éxito, consiguió el retiro de los trabajadores afiliados. Siguen declaraciones de trabajadoras y trabajadores despedidos que confirman haber recibido presiones y que, por no haber acatado la orden de renunciar al sindicato, fueron despedidos. Esos trabajadores señalan presiones de otros jefes y hasta del jefe de personal quien manda lista de los despedidos a otras empresas.

En esos mismos expedientes se identifican varias mujeres laborando como jefas de departamento, supervisoras, inspectoras o en puestos administrativos subalternos, funciones desde las cuales no se toman decisiones determinantes, pero que cumplen una función esencial desde el punto de vista de la organización del trabajo. En efecto, la peculiaridad de esos puestos es que, por su posición intermedia, actúan como una interfaz entre las obreras y el resto de la jerarquía, de tal forma que desde el punto de vista de las obreras pueden ser percibidos como los “responsables” de su situación en caso de descontento. Hasta se podría

afirmar que las supervisoras o mujeres que ocupan algún puesto administrativo subalterno son utilizadas como intermediarias para que las medidas de presión o de represión no sean comunicadas directamente por los responsables de las empresas.

Es lo que ocurre a finales del año 1974 a la operadora de máquina María Olga Espinoza Matarrita quien recibe presiones por parte de la dirección de la empresa Yolanda de Costa Rica S.A donde labora, por estar afiliada al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil, del Vestido y Similares. Entrevistada por el Inspector de Trabajo, ella declara entonces “Tuve el problema de que me preguntaron si yo estaba afiliada al sindicato y que me iban a despedir. (...) El señor Howell le dijo a mi supervisora que me cambiara de máquina porque él pensaba que yo estaba sindicalizada”<sup>177</sup>. Una situación similar describe en noviembre de 1974 la operadora de máquina María Gerardina Arias Loria, quien labora en “Industrias Doyco S.A.” y se queja ante el inspector de Trabajo de persecución sindical. En su testimonio se refiere a las presiones que recibió para que renunciara a su afiliación al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil, del Vestido y Similares: “El día martes 19 de noviembre de 1974, se me mandó llamar de la oficina de personal con la señorita secretaria de don Orlando jefe de dicha oficina y me dijo que porque no renunciaba al sindicato, que ellos no querían sindicato en la empresa.”<sup>178</sup>

En el marco de la misma investigación por persecución sindical, el inspector de Trabajo recibe ese otro testimonio de otra obrera trabajadora del proceso quien enfatiza el papel desempeñado por la misma secretaria del jefe de personal al declarar: “(...) El mismo día se me acercó la secretaria de don Orlando y me presentó la carta de renuncia con una

---

<sup>177</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 799.

<sup>178</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 806.

copia para que la firmara, y yo la firmé contra mi voluntad”<sup>179</sup>. Dos años más tarde, la Confederación General de Trabajadores denuncia por persecución sindical la misma empresa ante el Ministerio de Trabajo. Al realizar su investigación, el inspector de Trabajo solicita los testimonios de los trabajadores, trabajadoras, gerentes, jefes y jefas de departamento. De nuevo, las supervisoras y jefas de departamento aparecen con un papel de mediadoras de las presiones de su jerarquía, como lo sugiere por ejemplo esa operaria al declarar ante el inspector:

Hace dos años yo me había afiliado al sindicato y hace aproximadamente ocho meses renuncié porque me llamaron a la oficina de la supervisora. Aclaro: nos llamaron a su escritorio a mí y a dos compañeras más, y en esa oportunidad la supervisora nos manifestó que era inconveniente que estuviéramos en el sindicato que eso no daba nada, que son majaderías y que lo mejor era renunciar y nos presentaron la carta de renuncia al sindicato ya redactada y nada más había que firmarla.<sup>180</sup>

En ese mismo expediente, otra testigo, también sindicalizada y quien atribuye su propio despido a su afiliación al sindicato confirma ese rol de las jefas de departamento: “Las jefas siempre andaban hablando en contra del sindicato y en una oportunidad mi jefa Damaris Esquivel nos manifestó que para qué nos metíamos en sindicatos, que eso solo le traía perjuicios a la empresa y no nos convenía meternos en eso”. Otra operaria, también sindicalizada y despedida, entrevistada en el marco de la misma investigación, insinúa que su jefa intercedió para que fuera despedida por su participación en el sindicato:

---

<sup>179</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 806.

<sup>180</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 827.

Al principio no se dieron cuenta que estaba afiliada al sindicato hasta que un día una compañera me preguntó que si yo iría a la reunión y la jefa la escuchó. Esto fue un viernes y el martes de la semana siguiente fuimos despedidas todas las del grupo que estábamos conversando ese día acerca de la reunión del sindicato.

En 1981, durante un conflicto por persecución sindical entre la empresa “Lovable Brassiere Company” y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares, varias obreras interrogadas por el inspector de Trabajo se refieren en forma enfática a las presiones que ejercieron sobre ellas dos supervisoras y la jefa de personal para que renunciaran al sindicato e ingresaran a la Asociación Solidarista<sup>181</sup>. En su informe relativo a ese conflicto laboral, el inspector del Ministerio de Trabajo da cuenta de catorce testimonios de obreras sindicalizadas y despedidas quienes se refieren a dichas medidas de presión.

Los siguientes extractos de susodichos testimonios evidencian las presiones que recibieron las obreras sindicalizadas por parte de sus supervisoras: “Cecilia Leiton (supervisora) me dijo que no “no es cierto que usted renunció al sindicato, será despedida por ese hecho”, que ya no confiaban en mí por estar contra la empresa, que ya no había sindicato”. Ese testimonio muestra que en la percepción que tiene la supervisora, el sindicato es visto como un enemigo de la empresa y no como un aliado de los trabajadores o un mediador entre la empresa y los trabajadores, lo cual limita las posibilidades de diálogo entre las partes. “Miriam Carranza (supervisora) dice a las operarias que renuncien al sindicato e ingresen a la Asociación Solidarista, que el señor Francisco González, asistente de ingeniería

---

<sup>181</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 846.

me dijo que salga del sindicato, que me tienen en lista negra y a Leticia Camacho le ofreció la mitad de las prestaciones”, “Convencen a compañeras sobre una Asociación Solidarista. Miriam Carranza recoge firmas de desafiliación al sindicato e ingreso a esa asociación”, “He oído que Miriam Carranza dice a otras compañeras que renuncien al sindicato”, “La empresa puso las supervisoras a pedir renuncias al sindicato: que les robaban el dinero, que eso no dejaba nada. Dan máquinas difíciles a las afiliadas”, “Algunas jefas dicen a compañeras que salgan del sindicato”, “Marina Marín y Miriam Carranza dicen a las trabajadoras que renuncien al sindicato, reparten hojas y ofrecen dinero; incluso la segunda jefa me dijo que renuncie al sindicato y me pagó”. Al ser interrogadas por el inspector de Trabajo, las supervisoras y la jefa de personal niegan haber hecho propaganda anti-sindical o que las trabajadoras despedidas lo fueran por su afiliación al sindicato, pero enfatizan los beneficios que según ellas tiene la asociación solidarista.

En otro conflicto, en 1979, en la empresa “Yolanda de Costa Rica S.A.”, una costurera entrevistada por el inspector de Trabajo a raíz del despido de una dirigente sindical, denuncia un trato desleal hacia las obreras sindicalizadas de parte de la supervisora: “A las del sindicato no nos pagan el tiempo que estamos sin trabajo, debido a la falta de materiales que ellos no nos entregan a tiempo. A las demás personas sí le pagan ese tiempo, esto lo hacen a través de Isabel Arias, supervisora”<sup>182</sup>. La autora de ese testimonio insinúa aquí explícitamente que la supervisora es utilizada para discriminar a las obreras sindicalizadas.

Otro conflicto merece atención, pues pone en evidencia, no solamente la lealtad de las jefas con el patrono sino también el hecho que son percibidas como las verdaderas responsables de los problemas dentro de la empresa<sup>183</sup>. En 1974, surge un conflicto en la

---

<sup>182</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 854.

<sup>183</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 917.

fábrica de ropa íntima Lux Form. El patrono es denunciado formalmente por injurias, maltratos, persecución sindical y no pago de aguinaldos y vacaciones. Si bien el inspector rechaza la acusación por persecución sindical, sí reconoce que hubo por parte del patrono insultos en contra de las obreras afiliadas al sindicato. Sin embargo, uno de los testimonios recogidos durante la investigación atribuye la actitud del patrono a las jefas quienes parecen funcionar aquí como chivos expiatorios y ocultar que, a fin de cuentas, el patrono es el autor de la represión. En efecto, después de confirmar que una de las jefas había amenazado de despidos a las obreras que declaraban en contra del patrono, una de las trabajadoras entrevistadas expresa además: “El señor Grynspan no es mal patrono, lo que sucede es que se deja llevar por lo que los jefes le dicen, en algunas ocasiones se cometen injusticias por culpa de los jefes ya que cuando un trabajador le cae mal lo ponen en mal con el patrono”<sup>184</sup>.

¿Quiénes son esas supervisoras y jefas de departamento y cómo llegaron a ejercer esas funciones? Las entrevistas realizadas con costureras muestran que ellas son en su mayoría antiguas costureras quienes lograron ascender a ese puesto, lo cual parece darles una cierta legitimidad a los ojos de las costureras y eleva su nivel de aceptación, por ejemplo a la hora de solicitar un mayor rendimiento, pues ellas conocen el trabajo<sup>185</sup>.

Sin embargo, parece ser que esas funciones de mando intermedio, ocupadas por mujeres, son por otras razones sumamente importantes para la dirección. Los testimonios anteriormente mencionados sugieren que más allá de su función de organización y de supervisión del trabajo de producción, esas mujeres con funciones de supervisión pueden ser consideradas por la dirección de las empresas como agentes eficientes para coartar la libertad sindical de las obreras y ejercer, de varias formas, sobre ellas una fuerza de coerción en caso

---

<sup>184</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 917.

<sup>185</sup> Entrevistas a G. S. y M. E. P., junio 2003.

de conflicto laboral. 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. Varios testimonios incluso insinúan o hasta afirman que las mujeres con funciones de mando intermedio son utilizadas para presionar o castigar, mientras otros apuntan que esas funciones distorsionan la percepción que se tiene del funcionamiento de la jerarquía dentro de la empresa.

Al obtener una pequeña porción de poder, las supervisoras se desolidarizan de las obreras. Las funciones de mando las alejan de las trabajadoras del proceso. Aunque objetivamente sean más cercanas a sus compañeras dentro del proceso de producción, ellas buscan alejarse de los eslabones más subalternos dentro de ese proceso. El hecho de ser mujeres no es un motivo de acercamiento a las obreras, pues es más importante obtener el asentimiento de la jerarquía que les concedió esa mínima, pero importante para ellas, fracción de poder dentro de la empresa. Por eso, ellas realizan su trabajo de control con mucha dedicación.

## 5. Las representaciones obreras y feministas y su rol en la reproducción o ruptura de los estereotipos durante las décadas de 1960 y 1970.

### A- 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<sup>186</sup>. 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, señalan Eugenia Rodríguez<sup>187</sup> y Patricia Alvarenga, que 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.

Su pensamiento se expresa específicamente en el periódico *Nosotras* a partir de 1949 sustituido por *Nuestra Voz* a partir de 1952, 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. Ciertamente, como lo menciona Patricia Alvarenga, se encuentran en esos órganos, artículos o columnas que aparentemente no buscan alterar las relaciones de género que imperan en la

---

<sup>186</sup>Patricia Alvarenga Venutolo, “las mujeres del Partido Vanguardia Popular en la constitución de la ciudadanía femenina en Costa Rica, 1952-1983,”*Revista Diálogo* 5, n° 1-2 (2005):46.

<sup>187</sup> Eugenia Rodríguez, “Construyendo la identidad nacional y redefiniendo el sistema de género, políticas sociales, familia, maternidad y movimiento femenino en Costa Rica (1880-1950)”, IPGH, *Memoria el IV Simposio Panamericano de Historia*, México: Instituto Panamericano de Geografía e Historia, San José, pp. 248-251, 2001.

sociedad costarricense y tienden a alabar a las mujeres por su dedicación a las tareas del hogar.

Es el caso cuando elogian en 1976 a una de las dirigentes de la Alianza de Mujeres Costarricenses Hortensia de Guevara descrita como “...*mujer económica y ordenada, madre y esposa responsable y cariñosa (...). Su hogar (...) brilla siempre como una joyita*”<sup>188</sup>. ¿Podemos decir por lo tanto que las Aliancistas, quienes quieren promover la participación política de las mujeres y pretenden dirigirse a mujeres pobres trabajadoras, en ningún momento proponen una renegociación de la distribución de las tareas hogareñas en el seno de la familia? ¿Significa eso que el cambio social que ellas anhelan para la clase trabajadora no contempla la especificidad de la explotación de las mujeres y menos la posibilidad de una lucha femenina? Afirmar eso significaría que, para las mujeres de Alianza de Mujeres Costarricenses, la lucha social no tiene género, como si las consideraciones de género debilitaran el poder de la lucha de clase. Significaría también que las Aliancistas relegan en el plano individual la lucha de género, negándole su estatus de problema político y colectivo y dejándoles a las mujeres la responsabilidad de negociar a nivel personal con los hombres que les rodean otro tipo de relación. Ese podría ser el sentido de un artículo publicado en el número de abril 1963 con motivo de la celebración del 1<sup>ero</sup> de mayo en *Nuestra Voz*, el cual les pide a las mujeres desfilan al lado de los hombres en nombre de una solidaridad de clase, pero obviando reivindicaciones propias de las mujeres:

Estamos al lado de los hombres y con ellos desfilamos el día del trabajo porque sus demandas son nuestras propias demandas, sus luchas y reclamos son expresión viva de los problemas que agobian nuestros hogares y nuestra Patria.

---

<sup>188</sup>*Nuestra Voz*, junio 1976: 7.

Sin embargo, no se puede obviar que el mismo periódico se refiere 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, sino revertir, al menos 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”. Pero también consideran que esa conquista del espacio laboral está puesta en peligro por lo que abogan por regresar a las mujeres en el “reino del hogar”<sup>189</sup>.

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 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”<sup>190</sup>. En 1965, Adela Ferreto de Sáenz,

---

<sup>189</sup>*Nuestra Voz*, mayo 1960.

<sup>190</sup>*Nuestra Voz*, agosto 1959.

secretaría 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 y titulado “La mujer en la sociedad capitalista”, reconoce la importancia del trabajo 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”<sup>191</sup> 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”<sup>192</sup>. 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:

Ahora ya no somos solo amas de casas, ahora somos MUJERES ASALARIADAS. (...) Y tenemos que confesar que lo hacemos por un salario generalmente inferior al que por igual trabajo ganaría un hombre. Como mujeres asalariadas tenemos que examinar nuestra situación, para hacer conciencia del papel que ocupamos dentro de la sociedad (...).

No basta que ganemos un salario tal o cual, que en cierta medida puede aliviar la situación económica de nuestras familias, y por eso temerosos de perderlo, silenciamos nuestra voz, aunque sintamos que somos víctimas de la explotación de los patronos. (...) De allí, la necesidad inmediata de que las mujeres

---

<sup>191</sup>*Nuestra Voz*, enero 1965.

<sup>192</sup>*Nuestra Voz*, septiembre 1971:3.

trabajadoras, todas absolutamente todas, tengamos la instrucción elemental de carácter sindical, que nos capacite para conocer y para saber luchar por la defensa de nuestros intereses. (...) <sup>193</sup>

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 <sup>194</sup>. 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.” <sup>195</sup>

---

<sup>193</sup>*Nuestra Voz*, setiembre 1971: 3.

<sup>194</sup>*Nuestra Voz*, mayo 1960.

<sup>195</sup>*Nuestra Voz*, julio 1962: 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 en la edición del 20 de agosto de 1966<sup>196</sup> 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. La AMC transmite los reclamos de trabajadoras reunidas “en dos sesiones de Mesa Redonda realizada por AMC durante los días 11 y 12 de agosto”. Durante esa reunión, “un numeroso grupo de madres contó las duras experiencias que viven cuando tienen que salir a trabajar fuera del hogar. Muchos fueron los casos relatados que evidencian la urgencia de dar atención a los hijos e esas madres trabajadoras”<sup>197</sup>. En su artículo, la AMC califica la deficiente red de cuidado infantil de “grave problema social” y lamenta la falta de interés por atenderlo

Fuera de la dificultad para las mujeres de conciliar carrera profesional con la maternidad, la AMC considera que las mujeres son objeto de una explotación relacionada directamente con su sexo y que se manifiesta en salarios más bajos. Inclusive, ven en esa explotación una forma intencional de dividir ideológicamente los hombres y las mujeres de la clase obrera, poniendo a competir los hombres en contra de las mujeres:

---

<sup>196</sup> Periódico “Libertad” del 29 de agosto de 1966 “Mejores servicios asistenciales para los hijos de las madres trabajadoras”, pág. 5, Biblioteca Nacional.

<sup>197</sup> *Libertad*, 29 de agosto de 1966.

Las clases reaccionarias a las que sirve (el obrero), le infunden muchas veces sus opiniones, su criterio estrecho y contrario al progreso y a la evolución. Y el obrero cree defender sus intereses repitiendo tales opiniones, cuando lo que en realidad defiende son los intereses de sus opresores. (...) Tras de eso hay algo más: 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 a la obrera, y no en la absurda forma de explotación económica, su enemiga y la causa de su paro forzoso<sup>198</sup>

En efecto, según este artículo publicado en *Nuestra Voz* en 1965, si las desigualdades de género se perpetúan dentro de la esfera privada de la clase obrera es porque los obreros interiorizaron las ideas de las clases dominantes acerca de los roles desvalorizados de las mujeres en la sociedad. Esa situación sirve el interés de los patronos que parten de esos roles femeninos devaluados en la sociedad para justificar de rebote los salarios depreciados que pagan a la mano de obra femenina. La AMC recuerda así que la perennidad de los estereotipos relativos al trabajo realizado por las mujeres sirve los intereses de los patronos.

---

<sup>198</sup>*Nuestra Voz*, Junio 1965: 1,2.

## B. Las representaciones obreras

Las representaciones obreras costarricenses son múltiples y se inscriben dentro de tradiciones y corrientes ideológicas muy heterogéneas. Se investigará en el siguiente apartado si las organizaciones de representación obrera (el movimiento solidarista y las dos centrales sindicales a las cuales pertenecen los sindicatos de la industria textil en los decenios de 1960 y 1970: la Confederación General de los Trabajadores Costarricenses-CGTC y la Confederación de Trabajadores *Rerum Novarum*-CTRN) adoptan posiciones relativas al trabajo femenino.

### El movimiento solidarista.

Las primeras asociaciones solidaristas fueron creadas en Costa Rica a finales de los años 1940, a iniciativa del político y abogado costarricense Alberto Martén Chavarría, para detener el crecimiento del movimiento sindicalista a finales de los años 1940. Martén consideraba que la lógica de lucha de clase impedía el desarrollo de la clase empresarial y en consecuencia el crecimiento económico del país<sup>199</sup>, pues, según él, “engañan a los trabajadores los líderes obreros que les ofrecen mejorar su situación a base exclusiva de lucha sindical contra el patrón, amparada a la legislación social. Fomentando la lucha de clase sólo lograrán empobrecer a la nación”<sup>200</sup>. El proyecto solidarista consistía en la creación de un fondo de ahorro mediante el aporte realizado por los patronos del 5% de la planilla, mientras los trabajadores hacían un aporte similar. De tal manera, se acumulaba un capital para que

---

<sup>199</sup> Gustavo Blanco y Orlando Navarro, *El solidarismo. Pensamiento y dinámica social de un movimiento obrero patronal* (San José, Costa Rica: Editorial Costa Rica, 1984).

<sup>200</sup> Alberto Marten, *Solidarismo y racionalización-Un sistema de garantías económicas*, (San José, Publicación de la Oficina de Coordinación Económica, 1948).

los trabajadores pudiesen adquirir un patrimonio y se pretendía entonces “desproletarizar” a los obreros. Inmediatamente, la iniciativa fue apoyada por la clase pudiente del país, empresarios, representantes de los banqueros, cafetaleros y comerciantes. Sin embargo, el auge del movimiento solidarista empieza en 1972, periodo calificado por Gustavo Blanco y Orlando Navarro de reconstrucción y consolidación, en parte por el apoyo activo de la Iglesia Católica. Willy Soto Acosta<sup>201</sup> lo relaciona con la crisis del capitalismo que se desata en la segunda mitad de la década de los setenta del siglo XX, la cual no es reconocida como tal por los neoconservadores quienes preconizan una reducción del papel estatal. En ese contexto se desarrolla el movimiento solidarista costarricense y se fragiliza el sindicalismo. Al favorecer el acceso a la propiedad de los obreros y al negar los conflictos de intereses entre la clase trabajadora y los patronos, el movimiento solidarista reduce la influencia de los sindicatos en las empresas privadas.

Tanto el periódico del movimiento solidarista, “La Unión” y el propio Alberto Martén no desarrollan un discurso de género claro y explícito, aunque sí fomentan 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: “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”. 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. Finalmente, Martén niega que los intereses obreros y patronales sean contradictorios. Al establecer una relación entre la empresa como “unidad económica” y la

---

<sup>201</sup> Willy Soto Acosta, “Para entender al movimiento solidarista costarricense” *Anuario de Estudios Centroamericanos*, n° 13 (1985): 113-125.

familia como “unidad social”, el teórico del solidarismo insinúa entonces que la explotación de género pueda también ser positiva y racional si garantiza la prosperidad de la unidad familiar, aun si no lo expresa en forma manifiesta.

El solidarismo contiene una suerte de renuncia a la lucha para el cambio y una visión conservadora de la sociedad. Además, es notable que en fechas significativas como el ocho de marzo (día de las mujeres) o el 15 de agosto (día de las madres), mientras otros periódicos, conmemoran estas fechas con artículos celebrando el trabajo femenino, el periódico “La Unión” las ignora. 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<sup>202</sup>, pues el desarrollo industrial sustitutivo acelera la creación de organizaciones sindicales cuyo número aumenta en un 50% entre 1960 y 1971. José Andrés 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

---

<sup>202</sup> José Andrés Díaz González, “Propuesta de periodización y desarrollo del sindicalismo en Costa Rica (1932-1998)” *Revista de Ciencias Sociales* 128-129 (2010): 137-157.

Costarricenses (CGTC)<sup>203</sup> y provienen de dos tradiciones de lucha distintas. La CCTRN nace en 1943 acompañada del arzobispo de San José Monseñor Víctor Sanabria y del Presbítero Benjamín Núñez Vargas<sup>204</sup> 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, las cuales se manifiestan en varias ocasiones. Por ejemplo, el periódico Libertad del Partido Vanguardia Popular en su número del 27 de abril de 1963 lamenta el hecho que la *Rerum Novarum* no tenga previsto desfilar junto con la CGTC el primero de mayo<sup>205</sup>. El periódico, que desde el 15 de diciembre de 1962 da la hospitalidad en sus páginas a la CGTC para publicar columnas relativas al movimiento sindical<sup>206</sup>, atribuye a la *Rerum Novarum* la intención de dividir el movimiento obrero.

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

---

<sup>203</sup> Marielos Aguilar Hernández, *Clase trabajadora y organización sindical en Costa Rica, 1943-1971* (San José, Editorial Porvenir, FLACSO, ICES, 1989), pág. 153. Según Marielos Aguilar, utilizando datos del *Anuario Estadístico de 1964*, las dos principales centrales sindicales, la CGTC y la CCTRN contabilizan respectivamente 2406 y 7303 afiliados en 1964, mientras 11224 trabajadores están afiliados a sindicatos independientes.

<sup>204</sup> Sermón pronunciado el 2 de agosto de 1943 en la Basílica de los Ángeles de Cartago consultado en la siguiente dirección electrónica en 12 de enero de 2015: <http://www.rerumnovarum.or.cr/documentos/HISTORIAYACTUALIDAD/cartilla.pdf>.

<sup>205</sup> Biblioteca Nacional, periódico Libertad del 27 de abril de 1963 “Dos desfiles el primero de mayo”, página 2.

<sup>206</sup> Biblioteca Nacional, periódico Libertad del 15 de diciembre de 1962 “Hospitalidad de Libertad para los trabajadores”, página 4.

las mujeres en el mercado laboral. La CCTRN no ha elaborado ningún documento específico permitiendo identificar su visión de género. Algunos indicios producidos esporádicamente dan algunas pistas para entender cómo esa central sindical percibe el trabajo femenino, sin embargo, es importante señalar que todos esos documentos son de la década de 1940. Sus lineamientos están expuestos en el sermón pronunciado por el presbítero Benjamín Núñez el 2 de agosto de 1943 y dos años más tarde por el arzobispo de San José Monseñor Víctor Sanabria Martínez durante la convención de la Confederación celebrada el primero de mayo de 1945.

La confederación sindical *Rerum Novarum* editó además 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. Monseñor Sanabria pronuncia un discurso el primero de mayo de 1945 ante la Convención de la Confederación Costarricense de Trabajo *Rerum Novarum* en el cual ofrece su interpretación de la Doctrina Social Católica y define la misión de la susodicha central sindical<sup>207</sup>. Sanabria declaró entonces:

La Central es una organización de interés económico-social prevalente, aunque, como es obvio, no puede descuidar los intereses espirituales y éticos que están involucrados en aquellos. Lo único que la Central pide a sus adherentes, es que acepten las soluciones fundamentales de la cuestión social que propone la Iglesia, y que no son, al fin y al cabo, otra cosa que la interpretación razonada y autorizada del derecho natural, al que están sometidos todos los hombres en todas las latitudes.

---

<sup>207</sup>Discurso del Excelentísimo Señor arzobispo de San José, monseñor don Víctor Sanabria Martínez, en la convención de la Confederación costarricense de Trabajo *Rerum Novarum*, celebrada el primero de mayo de 1945, consultado el 18 de enero de 2015 en la siguiente dirección electrónica: <http://www.lospobresdelatierra.org/especial1948/sanabriarernovarum.html>

En ese discurso, Monseñor Sanabria no se refiere en ningún momento al trabajo femenino, lo que no sorprende en vista de la débil participación femenina en el mercado laboral formal cuando tiene lugar dicha convención, pero se ampara en la Encíclica *Rerum Novarum* de 1891, la cual, por su parte, expresa su rechazo hacia el trabajo asalariado de las mujeres, considerándolo una subversión del orden social patriarcal y de los valores católicos<sup>208</sup>. En efecto, la doctrina social de la Iglesia católica prefería atribuirles a las mujeres la tarea de transmitir a sus hijos la fe y el gusto por el orden establecido, en el seno de su hogar. La doctrina social católica admitía el trabajo asalariado de las mujeres solamente en caso de que ejerciera ocupaciones “dignas de su sexo” y siempre cuando ningún hombre trabajara por ellas. En el caso de la Central sindical *Rerum Novarum* de Costa Rica, se puede señalar que, si bien elude el tema del trabajo femenino, tampoco opta por condenarlo explícitamente. Un artículo del 14 de abril de 1944 del periódico de la central sindical *Rerum Novarum* llamado entonces provisionalmente “*Rerum Novarum*” antes de llamarse “Combate”, muestra inclusive un interés por problemáticas que involucran a las mujeres trabajadoras específicamente. El referido artículo informa sobre un conflicto salarial entre las saloneras de la “Soda Palace” de San José organizadas en el sindicato de saloneras, afiliado a la Central sindical *Rerum Novarum*<sup>209</sup>.

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 del artículo comenta que “los señores de la “Soda Palace” tienen una consciencia muy estrecha o unos escrúpulos

---

<sup>208</sup> Anna María Aguado Higón, *Feminismos y antifeminismos: Culturas políticas e identidades de género en la España del siglo XX* (España, Universitat de Valencia, 2011), pág. 109.

<sup>209</sup> Periódico “*Rerum Novarum*” del 14 de abril de 1944, páginas 1 y 8, consultable en la página electrónica del sistema nacional de Biblioteca de Costa Rica (SINABI) a la siguiente dirección: <http://www.sinabi.go.cr/biblioteca%20digital/periodicos/Rerum%20Novarum/Rerum%20Novarum%201944/dn-14%20de%20abril.pdf>

muy escasos para creer que una mujer, como afirman ellos, casadas (sic), 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 saloneras, 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”. Con esas palabras y el interés manifestado por la lucha de las saloneras, señala la publicación de la *Rerum Novarum* de Costa Rica la distancia que está tomando con respecto a los lineamientos ideológicos expuestos en la Encíclica, más conservadores en cuanto a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. 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 contrapone una actitud más abierta y más acorde a la evolución de la sociedad costarricense. Aunque el trabajo de salonera sea tradicionalmente femenino, ese compromiso de la *Rerum Novarum* con la lucha de las saloneras refleja, de parte de esa Central Sindical, una evolución en la forma de aprehender el trabajo femenino asalariado en general y la participación de las mujeres en las luchas sindicales en particular.

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 a través del cual publica columnas relativas al movimiento sindical. Esas columnas firmadas por la CGTC asumen más explícitamente que la *Rerum Novarum*, 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. Emblemática de esa postura es la primera plana de la edición del 11 de mayo de 1963<sup>210</sup> titulada “Nuestra Patria en manos de sus mujeres”. Ostenta una fotografía de mujeres participantes del desfile del anterior primero de mayo con el siguiente comentario: “La manifestación de la CGTC la encabeza el primero de mayo la bandera de Costa Rica en manos de nuestras mujeres, obreras, campesinas, intelectuales y estudiantes. Un símbolo elocuente de la lucha obrera costarricense”. En la edición del 19 de diciembre de 1964, “Libertad”<sup>211</sup> se refiere a un conflicto laboral que se da entonces en la industria textil “Mil Colores”. Dicha disputa revela a la vez el conflicto antes mencionado entre las dos centrales sindicales y la mayor combatividad de la CGTC en cuanto a las luchas laborales femeninas. En el artículo, titulado “Jefe de personal de la industria Mil Colores amenaza a trabajadoras”, se puede leer lo siguiente:

Se nos ha informado que el señor Eloy Rojas, jefe de personal de la industria “Mil Colores” amenaza con despedir a las trabajadoras si continúan afiliándose y organizándose en el Sindicato del Vestido, Textiles y Similares, que como se sabe es un sindicato independiente y afiliado a la CGTC y que sí lucha de verdad por los intereses y derechos de todos los trabajadores del Vestido y Similares.

La semana pasada despidieron a cinco obreras de la fábrica “Mil Colores” con pago de prestaciones.

---

<sup>210</sup> Periódico “Libertad” del 11 de mayo de 1963, Biblioteca Nacional de Costa Rica, primera página.

<sup>211</sup> Periódico “Libertad” del 19 de diciembre de 1964, Biblioteca Nacional de Costa Rica.

Nos han manifestado algunas obreras que el señor Eloy Rojas les “prometió” no amenazarlas ni inquietarlas si salían o se retiraban del sindicato del Vestido, pero obligándolas a afiliarse a un sindicato de la *Rerum Novarum* que, como es sabido, usan y abusan de las componendas con los patronos.

Estas anomalías y arbitrariedades que ocurren en la fábrica industrial “Mil colores” deben terminarse de una vez por todas, nos dijo un dirigente de la CGTC.

No solamente la CGT responde con mayor vehemencia a las presiones que ejercen los dirigentes de las empresas del sector textil sobre las obreras, sino que se muestra en algunas ocasiones más ambiciosa que la *Rerum Novarum* y más dispuesta a debatir sobre los roles de género asignados a las mujeres en la sociedad costarricense. Esa central sindical desarrolla un discurso particularmente enérgico y emprendedor en relación con las mujeres y encaminado a cuestionar los roles tradicionales de las mujeres en la sociedad costarricense. En otras palabras, su posición en cuanto a los roles de las mujeres es más progresista que la de otras centrales sindicales y no duda en alabar, con el Partido Vanguardia Popular, las incursiones femeninas en los espacios públicos de la vida política y de la lucha sindical. En un artículo publicado en el periódico Libertad del 8 de marzo de 1975 con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer<sup>212</sup>, se destaca que juntos, el trabajo asalariado y la participación a la lucha sindical, son instrumentos de empoderamiento de las mujeres. En efecto, según la opinión de la CGT y del Partido Vanguardia Popular expresada en el artículo mencionado, más allá de mejorías de las condiciones salariales y laborales, la lucha sindical es también una herramienta capaz de inducir una toma de consciencia y por lo tanto

---

<sup>212</sup>Biblioteca Nacional, Periódico “Libertad”, 8 de marzo de 1975, página 5: “Las obreras se incorporan al movimiento sindical”.

de cambiar el papel de las mujeres en la sociedad y la visión que el resto de la sociedad tiene de ellas:

Las obreras organizadas han comenzado a eliminar una serie de complejos y prejuicios que les han impedido comprender su situación y el papel que deben desempeñar ante los problemas que las agobian. Comprenden que si producen y laboran igual que los hombres pueden igual que ellos dentro del movimiento obrero.

Más adelante, el autor del artículo, Mariano Calvo que asume entonces la secretaría general del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares afiliado a la CGT, señala la explotación particular que sufren las mujeres obreras por parte de los patronos con respecto a los hombres y que, en consecuencia, tiene que jugar un papel protagónico en la lucha sindical a la par de los obreros:

La clase patronal ha tratado de explotar la situación de las mujeres, queriéndoles dar a entender que como sexo débil no deben tomar ningún tipo de decisiones, pero ellas han demostrado a los patronos que pueden ser más valientes que los propios hombres en algunas ocasiones. (...) Las obreras están demostrando en estos momentos que no son simples maniqués, que la igualdad de derechos la conquistaron a base de lucha.

**Página 5 del periódico “Libertad” del 8 de marzo de 1975 (Biblioteca Nacional).**



Varios meses antes, el 1<sup>ero</sup> de setiembre de 1973, el mismo periódico publica una crónica titulada “Hacia una vida matrimonial más perfecta y feliz”<sup>213</sup>, alabando el trabajo fuera del hogar como una fuente de realización personal para las mujeres:

La incorporación de la mujer al trabajo creativo le permite compartir la responsabilidad económica del hogar con su compañero, aprovecha para la

producción todas sus energías y condiciones específicas, le da respetabilidad ante su familia y la sociedad, eleva su autoridad moral, fortifica su personalidad de ser humano, aumenta su sentido maternal y conyugal, y la convierte en la esposa que es compañera del compañero, en la más noble aceptación de la palabra.

<sup>213</sup>Biblioteca Nacional, Periódico “Libertad”, 1<sup>ero</sup> de setiembre de 1973: “Hacia una vida matrimonial más perfecta y feliz”.

**Periódico *Libertad*, 1<sup>er</sup> de setiembre de 1973.**



**Hacia una vida matrimonial más perfecta y feliz**  
 UN PASO HACIA ESA META ES FACILITAR A LA MUJER SU INCORPORACION A LAS ACTIVIDADES DEL TRABAJO CREADOR,  
 DÁNDOLE LOS MEDIOS DE CONSEGUIRLO PARA DIGNIFICAR Y SOLIDIFICAR EL HOGAR

La incorporación de la mujer al trabajo creativo le permite compartir la responsabilidad económica del hogar con su compañero; aprovecha para la producción todas sus energías y condiciones específicas; le da respetabilidad ante su familia y la sociedad; eleva su autoridad moral; fortifica su personalidad de ser humano; aumenta su sentido maternal y conyugal; y la convierte en la esposa que es compañera del compañero, en la más noble aceptación de la palabra.

Para que la mujer se incorpore al trabajo creativo debe contar desde luego con facilidades mínimas, como son: igual salario por trabajo igual y atención cuidadosa de sus hijos, mientras ella trabaja, en casas cunas y jardines infantiles, a cargo de Caja Costarricense de Seguro Social.

Este es uno de los postulados de la lucha del

**PARTIDO ACCION SOCIALISTA**

Por eso la juventud, los muchachos y muchachas, que aspiran a una vida matrimonial feliz, votarán por el Partido de los 4 colores.

LA FEMENINA DEL PARTIDO ACCION SOCIALISTA

La posición asumida refuta los puntos de vista más conservadores que asocian entonces el trabajo femenino fuera del hogar con un debilitamiento de las estructuras familiares y una amenaza para la moral. Al contrario, el desenvolvimiento de las mujeres en el mercado laboral es percibido aquí como una oportunidad para fortalecer los vínculos familiares, lo cual constituye una postura bastante vanguardista. El artículo menciona que, en ese contexto de aceleración de la inserción de las mujeres en el mercado laboral, era indispensable ofrecer igualdad salarial y condiciones eficientes y fiables de cuidado de los niños para que el trabajo femenino asalariado fuera realmente una fuente de realización personal: “Para que la mujer se incorpore al trabajo creativo debe contar desde luego con facilidades mínimas como son: igual salario por trabajo igual y atención cuidadosa de sus hijos, mientras ella trabaja, en casa cunas y jardines infantiles, a cargo de la CCSS”.

No existe un discurso sindical uniforme acerca de la incorporación de las mujeres obreras en el mercado laboral y de la participación de estas en el movimiento sindical.

Mientras la *Rerum Novarum* asume una postura conservadora al respecto, a pesar de adaptar sus acciones a los cambios de la sociedad costarricense, la CGT se apropia de un discurso más progresivo y combativo para que cambien las reglas que rigen entonces la incorporación de las mujeres obreras en el mercado laboral. No sorprende en ese contexto que el sindicato con mayor presencia en la industria textil sea entonces el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares afiliado a la CGT, quien, como se observará en el siguiente capítulo, demostró una gran combatividad al lado de las obreras del sector textil en numerosos conflictos colectivos permitiéndoles conquistar nuevos derechos y espacios 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, institucionales o civiles contribuyen a segregar hombres y mujeres en ese sector de la industria. Por lo tanto, como lo afirmaba la tercera hipótesis, la división sexual del trabajo en la industria es producto de una interacción entre capitalismo y patriarcado, donde 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. Los condicionamientos sociales actúan fuertemente sobre todos los actores y particularmente sobre los patronos, quienes distribuyen las tareas dentro de las empresas de producción textil según las cualidades prestadas a cada género sin cuestionarlas. Esos discursos arraigados, además de justificar un estatuto subalterno a las mujeres dentro de la empresa, reduce su campo de acción al limitar los puestos que pueden ocupar.

En efecto, aun cuando escasea la mano de obra para satisfacer las expectativas de la industria textil en expansión durante esas dos décadas y cuando las mujeres se incorporan difícilmente al mercado laboral, ni las instituciones responsables de la formación profesional, ni los empresarios renuncian a su perspectiva de género a la hora de reclutar personal. Las excepciones son escasas y no reflejan un cambio significativo en las estrategias de reclutamiento de los empresarios de la industria textil durante esas dos décadas. En consecuencia, el oficio de la costura no se llega a masculinizar para responder a las

necesidades en mano de obra de los industriales del sector textil. Simultáneamente, dentro de las empresas se distribuyen las tareas según destrezas y conductas atribuidas a los hombres y a las mujeres. Cuando existen espacios de convivencia entre ambos, estos reflejan la asimetría de las relaciones de género, pues en los espacios de producción en costura las labores de producción suelen ser femeninas mientras los hombres ocupan los puestos de mando o implicando la toma de decisión. En ese proceso de distribución de las tareas, a las mujeres se les asignan no solamente oficios relacionados con su rol de madres y esposas en el ámbito doméstico, sino que se encuentran aisladas en la cadena de producción, sin acceso a las funciones que les permitirían demostrar su capacidad a tomar iniciativas.

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 (esas diferencias salariales son más perceptibles aun cuando se observan los salarios por hora), y el nivel de cualificación o destreza requerido no constituye un criterio para definir el nivel salarial, pues se pudo observar que en las labores de producción, que concentran la mano de obra más numerosa y más feminizada, las mujeres son consideradas más calificadas aunque reciban los salarios más bajos. Esa estrategia permite a las empresas aumentar utilidades. Esa desigualdad salarial es legitimada institucionalmente por el sistema de establecimiento de salarios mínimos compuesto en partes iguales por representantes del Estado, de los patronos y de los sindicatos de trabajadores. Los bajos salarios de las costureras reflejan la falta de reconocimiento de sus calificaciones y destrezas por esos tres actores. Ni sus destrezas y cualidades consideradas innatas, ni sus calificaciones a pesar del aprendizaje que requieren (a menudo autodidacta y no sancionado por un título), son reconocidas en términos de salario, aun cuando la escasez de mano de obra calificada en costura dificulta el reclutamiento de personal.

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, por debilidad física y por su papel (real o potencial) de madres, 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 que no se especifican en ningún momento, 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.

Aunque no haya necesariamente uniformidad en las posiciones asumidas por las autoridades gubernamentales competentes acerca del trabajo femenino, las fuentes disponibles permiten delinear el punto de vista del Estado costarricense con respecto a la inserción de las mujeres en el mercado laboral entre 1960 y 1980. Las pocas voces discordantes parecen ser más posiciones personales que no logran desviar el enfoque oficial sobre el tema y esa posición dominante del Estado está marcada por una concepción tradicional del rol de las mujeres en la sociedad, y una cierta infantilización en el trato hacia las trabajadoras, las cuales son tratadas con un tono moralizador. Además, ese enfoque obstaculiza su plena incorporación en el mercado laboral. Finalmente, esa visión de género tanto de la legislación como de los representantes gubernamentales se plasma en la política de fijación de los salarios mínimos, la cual ratifica la falta de reconocimiento hacia las

calificaciones requeridas para los oficios que ejercen las mujeres y particularmente el oficio de la costura.

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, esos elementos de modernización encuentran sus límites, pues 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. Ideológicamente, se ha construido un discurso paternalista que trata a las mujeres como menores de edad y paralelamente, los “maternalistas” han elevado la maternidad casi al rango de una profesión y desarrollado un discurso moralizador hacia las mujeres, consolidando en consecuencia la división sexual de las tareas en el seno de las familias y definiendo las condiciones en las cuales se podrán distribuir las tareas y funciones dentro de la fábrica. Ese control masculino sobre las mujeres define estrictamente los roles femeninos tanto en la familia como en la fábrica.

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 esos discursos y 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.

Conviene señalar al respecto que, por ser más combativo, el sindicato afiliado entonces a la CGTC es el principal blanco de tales medidas de intimidación. Se investigará en el siguiente capítulo cómo las mujeres se incorporaron en las organizaciones sindicales e si lograron influir en sus estrategias de lucha y liderar exitosamente la lucha sindical. Por otra parte, es notoria y notable, en las empresas del sector textil donde la presencia de la mano de obra femenina es numerosa, la utilización de mujeres ocupando puestos de mando subalterno para tomar medidas de intimidación o de represión en contra de las obreras involucradas en la lucha sindical. Además de dividir al personal asignado a la producción, esa estrategia tiene en su contenido una clara visión de género, pues esas medidas coercitivas se dirigen específicamente a las mujeres y se usan mujeres para ejercer esa presión, de tal manera que se oculta el verdadero origen de la dominación.

Para garantizar la perennidad de los estereotipos de género en el sector industrial o al contrario para romperlos, juegan un papel importante las asociaciones feministas y las representaciones obreras. En cuanto a las primeras, la más activa por sus posiciones retadoras de las relaciones de género vigentes en la sociedad costarricense de las décadas 1960 y 1970 es la Alianza de Mujeres Costarricenses (AMC) del Partido Vanguardia Popular. La acción de la AMC está particularmente orientada a fomentar la incorporación de las mujeres al mercado laboral y en forma recurrente las Aliancistas se refieren al trabajo asalariado como una forma de empoderamiento para las mujeres.

Se puede percibir como una situación paradójica, pues por un lado las dirigentes Aliancistas pertenecen a un partido político que busca eliminar la explotación capitalista de los trabajadores y al mismo tiempo describen la inserción de las mujeres al trabajo asalariado

como una forma de emancipación. Sin embargo, si bien ciertamente, como miembros del Partido Vanguardia Popular, las Aliancistas luchan contra cualquier forma de explotación, también consideran simultáneamente que el acceso al trabajo asalariado fuera de su hogar es una etapa fundamental para que las mujeres adquieran independencia económica y desarrollen relaciones sociales más allá del círculo familiar. No obstante, el alcance de las luchas feministas de la AMC es limitado, pues no da lugar a un movimiento que trasciende el círculo del partido político al que pertenecen. Por lo tanto, no logran generar un debate en cuanto a las relaciones de género vigentes en la sociedad costarricense, lo cual parece necesario para cambiar las bases sobre las cuales se realiza la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

Las representaciones obreras por su parte, sea el movimiento solidarista o los sindicatos obreros, no desarrollan una clara visión de género. Asumen a fin de cuentas una posición acorde a la que tiene en general la sociedad costarricense hacia el trabajo femenino: no manifiesta una hostilidad abierta hacia la incorporación de las mujeres al mercado laboral, pero tampoco se pronuncia a favor de esa inserción. Por tanto, las voces que piden medidas concretas que facilitarían la inserción de las mujeres al trabajo asalariado y claman por más equidad en el trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral quedan aisladas y las organizaciones obreras no transmiten esas reivindicaciones en forma sistemática. El siguiente capítulo revelará cómo, en términos reales, tanto las centrales sindicales como el movimiento solidarista incorporan a las mujeres y si abren un espacio a las reivindicaciones específicas de las trabajadoras.

En síntesis, la discriminación de las mujeres obreras en la industria textil y la división sexual del trabajo se manifiestan de tres maneras: las tareas asignadas a las mujeres en la industria textil son una extensión del trabajo doméstico y por lo tanto gozan de menos

prestigio (y de salarios más bajos) que las tareas realizadas por los hombres. Se observa una segregación horizontal, o sea, una concentración de las mujeres en ciertos puestos de trabajo y finalmente, una segregación vertical caracterizada por una concentración de las mujeres en posiciones jerárquicas subalternas e inferiores. Esa división asimétrica del trabajo entre hombres y mujeres en la industria textil es producto de la visión de género de la sociedad, la cual se refleja en la política del Estado hacia el trabajo femenino (normas jurídicas y política de salarios mínimos, por ejemplo), en los modelos familiares dominantes y en las prácticas patronales. Para contrarrestar o al menos mitigar esa perspectiva de género, los organismos de representación obrera no proponen un modelo disidente. En cuanto a las organizaciones feministas, no logran articular un conjunto de reivindicaciones que rebase su propio movimiento, el cual se mantiene bastante aislado.

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. Pero, 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 socio-culturales, las mujeres pueden ser enviadas de vuelta a sus hogares cuando sea necesario. Hasta el final de nuestro periodo, 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 (que para muchos actores no tiene que ser más que una participación temporal y transitoria) 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 lo necesario, 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.

En futuras líneas de investigación, se requeriría ahondar más el enfoque comparativo tomando en cuenta de manera más sistemática la situación de los países dentro y fuera de la región centroamericana para poner en perspectiva la situación costarricense, mejorar su contextualización y así relativizar la situación laboral de las mujeres trabajadoras en el país.

Por otra parte, en esta investigación el análisis de la división sexual del trabajo se ha realizado desde un punto de vista centrado en el lugar de trabajo, lo cual constituye una limitación, pues, en futuras investigaciones, al desplazar la centralidad del análisis hacia el hogar y los espacios de sociabilidad de las trabajadoras, se podría enriquecer las conclusiones para entender mejor cómo interactúan la esfera privada y la esfera laboral.

## CAPÍTULO TERCERO

### Trabajo asalariado y participación a la lucha social:

### ¿Factores de empoderamiento para las mujeres obreras?

(1960-1980)

“Los caminos seguidos  
por las mujeres trabajadoras  
y las sufragistas burguesas  
se han separado hace tiempo.

Hay una gran diferencia entre sus objetivos.

Hay también una gran contradicción  
entre los intereses de una mujer obrera y las damas propietarias,  
entre la sirvienta y su señora”

*Alejandra Kollontai, 1913.*

## INTRODUCCIÓN

En este tercer capítulo se opera un cambio en la escala para realizar un análisis de subjetividades, pues se trata, mediante la observación de las experiencias laborales de las obreras y el estudio de las formas de lucha, de dar cuenta de la perspectiva de clase y género de las obreras de la industria textil costarricense, es decir de analizar como la doble pertenencia de clase y de género de esas trabajadoras se articulan entre sí en el proceso de

construcción de sus identidades entre 1960 y 1980.. Se prestará especial atención a los movimientos de resistencia o de protesta por ser momentos en que más se exageran y se expresan los sentimientos de pertenencia de los individuos. Al estructurar una serie de peticiones y cuestionamientos al orden establecido, los individuos muestran que están tomando consciencia de su posición dentro de la sociedad. Cada identidad (construida a partir de elementos múltiples) es única y juntas, la clase y el género no bastan para construir una identidad, pues nuestras pertenencias son múltiples y diversas.

Para entender cómo opera ese proceso de construcción identitaria, se pueden definir tres niveles de construcción de las identidades, un nivel individual, un nivel grupal y un nivel cultural<sup>214</sup>. A nivel individual, los sujetos, en sus interacciones cotidianas, se posicionan frente a los grupos con los que se relacionan, interiorizando o rechazando las normas conductuales de esos grupos, construyendo de esa forma su identidad psicológica. En cuanto a la identidad grupal, resulta del reconocimiento mutuo entre un individuo y los diferentes grupos sociales a los que potencialmente puede pertenecer. La extracción social y el género son esos posibles grupos sociales. Sin embargo, se parte aquí del principio que el grupo de las obreras no está determinado exclusivamente por esos dos variables, sino que las formas de resistencia contribuyen a forjar o al contrario a fragilizar el vínculo social entre las trabajadoras. Por eso, se prestará atención a algunos conflictos colectivos específicos de la industria textil para identificar cuáles mecanismos de lucha son los más idóneos y eficaces para crear o consolidar el vínculo social entre los miembros de un grupo.

Finalmente, la identidad cultural funciona como un denominador común compartido por todos los grupos sociales pertenecientes a una misma sociedad y contiene el patrimonio

---

<sup>214</sup> Alfonso García Martínez, “La construcción de las identidades” *Cuestiones pedagógicas* 18 (2006-2007): 207-228.

cultural de esa sociedad, como por ejemplo el sistema de valores, las costumbres, la lengua que unen esos grupos sociales. Todo individuo construye su identidad poniendo a dialogar esa multitud de elementos y variables que conforman los tres niveles de su identidad, sin embargo, esos elementos no constituyen necesariamente un conjunto homogéneo y por tanto pueden entrar en conflicto entre sí. El manejo, el ordenamiento y la organización de esas contradicciones constituyen una etapa fundamental en la construcción de las identidades. En el caso de las costureras de la industria textil costarricense entre 1960 y 1980, su identidad grupal de mujeres obreras se edifica (como se pudo observar en el anterior capítulo) en un contexto cultural que valoriza el rol maternal de las mujeres y mira con suspicacia a las madres trabajadoras, por lo que las madres obreras tienen que construir su identidad dentro de esa contradicción.

Otras variables intervienen además en esa construcción identitaria, como la nacionalidad, la situación frente a la maternidad, la edad, el estado civil, haber crecido en el campo o en una zona urbana y el conjunto de experiencias personales y encuentros que enriquecen las vidas de cada una, constituyen una multitud de elementos forjadores de identidades compuestas e integradas. A sabiendas de las limitaciones impuestas por esa definición fragmentaria e incompleta de identidades en realidad mucho más complejas y diversas, se analizará en este capítulo como la clase y el género interactúan entre sí y con componentes de la identidad cultural para construir las identidades de esas trabajadoras. Ese último aspecto es fundamental, pues el primer capítulo evidenció las resistencias de la sociedad costarricense hacia una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral a pesar de una significativa progresión de la tasa de ocupación femenina a partir de los años sesenta del siglo XX. Analizando cómo los inmigrantes construyen sus identidades, Alfonso García Martínez considera el discurso dominante en los países receptores como un factor

fundamental para comprender los procesos de construcción de identidad de los inmigrantes, de tal forma que el hecho que se auto-perciban como minorías marginalizadas está estrechamente relacionado con la ideología dominante acerca de la inmigración.

El investigador de las identidades de las minorías concluye entonces que las identidades se forjan en función de las representaciones simbólicas vigentes y no en forma autónoma<sup>215</sup>. Trasladado a las obreras de la industria textil, ese análisis puede ser de gran utilidad, pues equivale a indagar cómo el discurso dominante respecto del trabajo femenino influye el proceso de construcción de identidad de las obreras del sector textil. Por lo tanto, se tendrá que tomar en cuenta las distintas percepciones acerca del trabajo femenino a la hora de analizar cómo se articula la identidad laboral de esas mujeres obreras con los otros elementos de su identidad.

Como se pudo observar en el capítulo anterior, los obreros y las obreras no ocupan el mismo lugar en la división sexual del trabajo y dentro del sistema productivo. Esa división es producto de una perspectiva de género compartida por varios actores de la sociedad, incluyendo algunas autoridades del Estado. Las vivencias de los trabajadores y de las trabajadoras no se distancian solamente dentro de la fábrica, sino también en el ámbito privado, pues la función productiva no exime a las mujeres de sus responsabilidades relacionadas con la función reproductiva. En efecto, las expectativas del resto de la sociedad hacia las mujeres trabajadoras no cambian cuando se incorporan al mercado laboral. Además, en una sociedad donde la norma sigue siendo la del ama de casa, las obreras se encuentran en ruptura con la visión tradicional de la mujer. Por lo tanto, es bajo una dominación a la vez

---

<sup>215</sup> Alfonso García Martínez, "Identidades y representaciones sociales: La construcción de las minorías" *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, Publicación Electrónica de la Universidad Complutense de Madrid, 18 (2008).

patriarcal y capitalista que las obreras construyen su propia identidad. En el trabajo, en su relación con otros y otras colegas o con la jerarquía, en las luchas sindicales, en el planteamiento de sus reivindicaciones y en la resolución de conflictos, en el ámbito privado de la familia, como madres solteras o casadas, con o sin hijos, en la convivencia también de sus dos mundos de experiencia, el de la familia y el del mercado laboral, se forjan sus experiencias; las cuales, en conjunto con los valores y las representaciones inculcados durante el proceso de socialización, trascienden sus identidades.

El contexto histórico peculiar de mayor combatividad sindical reactiva el debate sobre la renegociación de los roles tradicionales de género. Se procura aquí analizar cómo, en ese contexto, las costureras de la industria textil reconfiguran su identidad. El concepto de clase no es suficiente para reflejar la diversidad de las experiencias de hombres y mujeres dentro de las relaciones de producción. Tampoco permite visualizar las relaciones de poder dentro de la clase obrera, identificar cómo hombres y mujeres interpretan los códigos y valores de la sociedad, ni evidenciar las diferentes representaciones según el género. Para hacer aflorar esas relaciones de poder y esas representaciones, se analizarán más específicamente las estrategias de lucha adoptadas por las obreras del sector textil, sean éstas individuales o colectivas. Se trata de observar no solamente las acciones de las obreras en el movimiento sindical, sino también las luchas alternativas, a menudo más esporádicas y personales, a las que participan y de evaluar la capacidad de unas y otras de construir un vínculo social y de fomentar o incrementar la capacidad de edificar sus propias vidas en forma autónoma.

Antes de responder esa pregunta, conviene reflexionar en torno al rol del trabajo obrero-industrial asalariado en la vida de las mujeres. No se quiere intuir que, porque media en el caso de las obreras de la industria textil, una necesidad económica apremiante, el trabajo asalariado no pueda implicar una posibilidad de realización personal. Por lo tanto, se buscará

indagar cuáles oportunidades de desarrollo personal les ofrece a las obreras del sector textil ese trabajo concebido inicialmente como una respuesta a una necesidad económica, sobre todo cuando se presenta la oportunidad de participar en un movimiento social dentro de la empresa.

En síntesis, se trata de buscar en qué medida la actividad laboral y las luchas que implica pueden dar inicio a un proceso hacia la emancipación para mujeres trabajadoras y constituir una fuente de empoderamiento individual y colectivo, entendido éste como la capacidad de tomar control sobre su propia vida y de romper con una cadena de determinismos. A nivel individual, el empoderamiento se define como un proceso hacia la adquisición de mayor autonomía, de mayor confianza en sí mismo que abre la posibilidad de participar activamente en la toma de decisiones y de involucrarse en grupos fuera de la sociabilidad familiar. En su dimensión colectiva, el empoderamiento implica la capacidad de influir en los cambios sociales, particularmente en este caso, de impulsar transformaciones en materia de relaciones de género en diferentes esferas.

## **1. Identidad femenina e incorporación al trabajo asalariado entre 1960 y 1980.**

### **A. ¿La actividad laboral asalariada, una fuente de autonomía personal y social?**

#### **a. Reflexión teórica.**

La discusión teórica relativa a la construcción de las identidades de las mujeres trabajadoras gira en torno a la tensión entre la capacidad de las mujeres a construir con cierta autonomía sus identidades y el peso del determinismo de los roles previamente asignados que interviene en la definición de las identidades femeninas. Esta reflexión teórica invita a preguntarse cómo se articula, tanto individual como colectivamente, la doble pertenencia de género y de clase y permite poner en evidencia las contradicciones que intervienen en las trayectorias personales y laborales de las mujeres. Finalmente, esta discusión lleva a la problemática en torno al potencial de la actividad laboral asalariada como fuente de autonomía personal y social.

Esa relación entre la identidad femenina y el trabajo asalariado se ha analizado hasta ahora principalmente desde la sociología. Luz Gabriela Arango<sup>216</sup> muestra que al incorporarse en el mercado laboral, las mujeres amplían su abanico de experiencias y en consecuencia descubren y diversifican las maneras de ser mujer, las cuales, en algunos casos, ofrecen la posibilidad de una ruptura con el enfoque hegemónico y patriarcal de la identidad femenina. En efecto, la socióloga colombiana muestra, al investigar cómo interactúan identidad femenina e identidad obrera, que la posibilidad de trabajar fuera de su hogar crea

---

<sup>216</sup> Luz Gabriela Arango, Magdalena León y Mara Viveros, *Género e identidad-Ensayos sobre lo femenino y lo masculino* (Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes, 1995).

en las mujeres nuevas expectativas que entran en conflicto con la visión patriarcal de la identidad femenina y pueden llevar a una renegociación de sus roles de madre y esposa.

Este trabajo se inscribe dentro de una corriente investigativa iniciada en los años 1970 que busca renovar las problemáticas relativas a la identidad femenina reconociendo y valorizando la diversidad de las experiencias femeninas y su incidencia sobre la pluralidad de las identidades. De ese nuevo enfoque surge la necesidad de revelar las vivencias de las mujeres trabajadoras en toda su pluralidad. En eso consiste el trabajo de Teresa de Lauretis<sup>217</sup> quien advierte contra el error de confundir los discursos dominantes sobre la feminidad y las experiencias históricas reales y concretas de las mujeres. La filóloga italiana señala la necesidad de no despreciar la subjetividad y la capacidad transformadora de los sujetos.

La incorporación de las dimensiones subjetivas en los estudios identitarios, la realiza Rocío Guadarrama Olivera<sup>218</sup>. La socióloga mexicana, sin despreciar el entorno social y cultural, resalta la capacidad de las mujeres trabajadoras de transformar su condición social mediante una serie de pequeñas acciones. Concluye que finalmente la identidad laboral de las mujeres resulta de un proceso de negociación con el modelo estereotipado de identidad femenina durante el cual las mujeres desempeñan un rol activo. La investigadora recalca por otra parte el sentimiento ambivalente de esas mujeres que oscila entre la aceptación y el rechazo de los estereotipos heredados. El sociólogo italiano Alessandro Pizzorno reconoce

---

<sup>217</sup> Teresa de Lauretis, *Tecnologías del género* (Bloomington: Prensa de la Universidad de Indiana, 1987).

<sup>218</sup> Rocío Guadarrama Olivera, "Los significados del trabajo femenina en el mundo global. Propuesta para n debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales," *Estudios Sociológicos* (Colegio de México) XXVI, no.77 (mayo-agosto 2008): 321-342.

con Guadarama lo que él llama los “campos de acción” y señala el provecho que les sacan sujetos sociales que no se reconocen en las identidades tradicionales dominantes<sup>219</sup>.

Esa reflexión se ha llevado a cabo en Costa Rica desde la psicología social, por parte de Isabel Vega<sup>220</sup> quien analiza las interrelaciones entre el trabajo productivo femenino y la organización familiar. La autora realiza aportes valiosos en relación con las consecuencias de la incorporación de las mujeres al mercado laboral formal sobre las relaciones de género dentro del núcleo familiar. Discute diversas propuestas feministas que centran su reflexión en el poder hegemónico masculino en los espacios públicos.

Según Vega, esas tesis no les dan bastante importancia a las relaciones de género dentro de la esfera privada y particularmente en el seno del núcleo familiar. Recalca que los patrones familiares constituyen el principal freno a la incorporación de la fuerza laboral femenina en el mercado laboral formal, especialmente cuando la familia tiene hijos pequeños, pues la responsabilidad de la crianza de los hijos recae principalmente en las madres. Sin embargo, y precisamente por el rol central que desempeñan las madres en la educación de los hijos, Vega destaca la capacidad que tienen las mujeres, y particularmente las mujeres activas, de alterar en forma significativa el patrón familiar dominante y las relaciones de género, posicionándose entonces como agentes importantes de cambio social, puesto que la célula familiar representa un espacio importante de la producción social.

---

<sup>219</sup> Alesandro Pizzorno, “Algunas otras clases de otredad. Una crítica de las teorías de acción racional”, en *Democracia, desarrollo y el arte de traspasar fronteras. Ensayos en homenaje a Albert O. Hirschman*, ed. A. Foxley, M. Mcpherson y G. O’Donell (México, FCE, 1990).

<sup>220</sup> Isabel Vega Robles, “Trabajo productivo de la mujer y cambio en los roles familiares. El caso de Costa Rica,” *Anuario de Estudios Centroamericanos*, Universidad de Costa Rica, 20 (1994): 133-151.

En una investigación reciente<sup>221</sup> en la que analiza las trayectorias de vida y laborales así como la construcción de identidades de las obreras de una fábrica de electrodomésticos y otra de ropa íntima, la historiadora francesa Fanny Gallot señala como, mediante acciones colectivas, las obreras desarrollaron campos de acción que les permitieron renegociar sus roles tradicionales en la esfera privada, pero también impulsar cambios en la legislación laboral en beneficio de las mujeres trabajadoras. Este trabajo invita a investigar con más detenimiento la capacidad de cambio de las luchas colectivas.

Esos autores rechazan el modelo determinista según el cual las mujeres no poseen margen de acción para decidir la forma en que se incorporan en el mercado laboral y recalcan por el contrario que, aun en condiciones económicas desfavorables, logran negociar y flexibilizar los roles dentro del espacio familiar para poder ejercer un empleo asalariado. Como lo señaló la filósofa Judith Butler<sup>222</sup>, aunque las normas de género, a menudo en forma coercitiva, contribuyen en la formación de las identidades de género y se perpetúan mediante la repetición cotidiana, los individuos tienen la capacidad de modificar esas normas.

Al lado opuesto del espectro teórico, otros autores evidencian el peso de la visión patriarcal de la identidad femenina subyacente en múltiples esferas de la vida cotidiana. Susana Masseroni<sup>223</sup> por ejemplo considera que son determinantes los intereses del grupo familiar, las etapas del ciclo de vida de las mujeres así como su nivel de educación y su situación conyugal. En el campo de la salud, Mara Viveros<sup>224</sup> señala el desfase entre el papel

---

<sup>221</sup> Fanny Gallot, *En découdre-Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société* (Paris : La Découverte, 2015).

<sup>222</sup> Judith Butler, *Trouble dans le genre : pour un féminisme de la subversion* (Paris : La Découverte, 2005).

<sup>223</sup> Susana Masseroni, "Inserción laboral de mujeres pobres: un estudio sobre los factores condicionantes", *Papeles de Población*, Universidad Autónoma del Estado de México, no 14 (octubre-diciembre 1997): 123-144.

<sup>224</sup> Mara Viveros, "Saberes y dolores secretos. Mujer, salud e identidad" En *Género e identidad*, Eds. Luz Gabriela Arango (Bogotá: Tercer mundo, 1995).

fundamental que desempeñaron históricamente las mujeres en el mantenimiento de la salud y la ausencia de reconocimiento de sus conocimientos, pues los hombres tomaron el control sobre el conocimiento médico contribuyendo así a la pérdida de control por parte de las mujeres sobre sus cuerpos. De igual manera, se puede mencionar que algo parecido ocurrió con los saberes de las mujeres en la costura, pues el proceso de proletarización dio lugar a una especie de secuestro de un conocimiento cuyo papel era importante en la construcción de las identidades femeninas.

Otros autores, como Magdalena León<sup>225</sup>, señalan el peso de los factores de poder en el seno de la familia. Esa otra socióloga muestra que los roles de género reproducidos dentro de la familia funcionan como cargas sobre los individuos y por lo tanto preconiza una deconstrucción de las identidades tradicionales en esa institución tan fundamental como lo es la familia durante el proceso de socialización. Aun cuando las mujeres trabajadoras logran deshacerse de parte del peso de las tareas domésticas, la socióloga Monique Haicault<sup>226</sup> muestra que sigue pesando sobre ellas la carga mental de esas tareas, noción definida como la parte escondida de las tareas domésticas y familiares, es decir su preparación, su anticipación, su organización y planificación. Aunque la ejecución de esas tareas esté en parte delegada a otra persona como el cónyuge, la carga mental sigue asumida por las mujeres y les consume tiempo y energía.

Pero los factores culturales externos que inciden en el proceso de construcción identitaria no se encuentran exclusivamente en la esfera privada de la familia. Los cambios ocurridos en el ámbito laboral también impactan las relaciones de género, las relaciones entre

---

<sup>225</sup>Magdalena León, “La familia nuclear: origen de las identidades hegemónicas femenina y masculina” En *Género e identidad*, Eds. Luz Gabriela Arango (Bogotá: Tercer mundo, 1995).

<sup>226</sup>Monique Haicault, “La gestion ordinaire de la vie en deux,” *Sociologie du travail*, n° 4, (1984).

trabajo y familia, entre funciones de producción y de reproducción a su vez termina transformando las identidades de los hombres y de las mujeres. Esa relación entre, por una parte, la organización laboral y el cambio tecnológico y, por otra parte, la identidad de género, la analiza Luz Gabriela Arango<sup>227</sup>, quien relaciona los paradigmas de políticas de gestión en la industria textil con ciertos modelos de relaciones de género dentro de las fábricas. La autora señala que la generalización de los métodos de la ingeniería industrial, consistiendo en una mayor racionalización y tecnificación de los procedimientos de producción, en una burocratización y en un incremento de las medidas de control del personal, generan una crispación de las relaciones de poder y una masculinización de los puestos de trabajo hasta ahora considerados femeninos. Ante esa situación, la investigadora observa que las obreras exacerbaban el carácter femenino de su trabajo y defienden las cualidades femeninas para realizarlo, considerando que las destrezas masculinas no se prestan para esos oficios.

Tomando este debate teórico como punto de partida, se analizará seguidamente cómo interactúan recíprocamente la subjetividad y la capacidad transformadora de las trabajadoras con los procesos culturales externos y las condiciones materiales que pueden intervenir en la definición identitaria, pues como asevera el sociólogo francés Claude Dubar<sup>228</sup>, la identidad se define como el producto de procesos de socialización que se construyen en interacción mutua entre individuos e instituciones. Dubar tiene una interesante propuesta metodológica para tratar de entender cómo funciona la tensión entre “campos de acción” y determinismo social<sup>229</sup>. En su análisis de las trayectorias sociales, el sociólogo hace una

---

<sup>227</sup> Luz Gabriela Arango, “Modernización, identidad de género y cultura en la industria: El caso de los textiles”, *Revista Colombiana de Psicología*, n° 3 (1994): 117-124.

<sup>228</sup> Claude Dubar, *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles* (Paris, Armand Colin, 1991).

<sup>229</sup> Claude Dubar, “Trajectoires sociales et formes identitaires : Clarifications conceptuelles et méthodologiques” *Sociétés contemporaines* Vol. 29, n° 29 (1998) : 73-85.

distinción entre la trayectoria “objetiva” entendida como la sucesión de posiciones sociales durante una vida, la cual se puede medir con herramientas cuantitativas, y lo que él llama la “trayectoria subjetiva” que se expresa en los relatos autobiográficas.

El investigador social señala la necesidad de confrontar esas trayectorias – objetiva y subjetiva – para poder captar las identidades sociales, tanto en su dimensión personal como institucional. El análisis de esa interacción tiene como propósito superar la oposición entre un postulado “esencialista” que define la realidad individual independientemente de la realidad social, y un postulado contrario, “sociologista”, que tiende a reducir la identidad al campo social dentro del cual se desenvuelve, negando así al sujeto social la capacidad de construir su propia biografía. Se trata de articular los marcos sociales con los itinerarios individuales mediante trabajos empíricos, rechazando la idea que las posiciones sociales son definidas *a priori*. Esos trabajos empíricos le dan gran importancia a la capacidad de negociación que tienen los individuos frente a los esquemas culturales heredados sin despreciar el peso de los condicionantes de tipo estructural o coyuntural.

#### **b. “Aprenden a valerse por sí mismas”**

La incorporación al trabajo asalariado, aun en condiciones laborales y salariales desventajosas o difíciles, significa para las mujeres, una incursión en la esfera pública, dominada por los hombres. De esa experiencia fuera del estrecho y solitario espacio del hogar, se despliega una serie de relaciones sociales nuevas. Sin embargo, en términos reales, la experiencia laboral no termina alterando fundamentalmente las relaciones de poder tanto en la esfera privada como en la esfera laboral, lo cual repercute en la percepción que tienen las obreras del trabajo asalariado.

Sobre ese tema, resulta interesante contrastar las percepciones de los hombres y de las mujeres. Interrogado al respecto, un dirigente sindical afirma que al trabajar fuera de su hogar, las mujeres “aprenden a valerse por sí mismas”<sup>230</sup>. Desde su percepción y su sistema de valores, por sí solo el trabajo asalariado fuera del hogar constituye una condición suficiente de empoderamiento para las mujeres. Sin embargo, la realidad de las trabajadoras es más compleja. Consultada al respecto, una trabajadora<sup>231</sup>, con una mirada muy lúcida sobre su propia vida, aporta importantes matices a ese punto de vista. Ella enfatiza en que trabajar fuera de su hogar significó sobre todo una sobrecarga de trabajo (habla de una “doble jornada”) y por lo tanto menos disponibilidad y mucho cansancio, a tal punto que afirma que, si no fuera por la necesidad económica, hubiera interrumpido su actividad laboral. Recalca además que, al estar casada, su empleo y el salario que lo acompaña no le permitieron renegociar la distribución de las tareas domésticas en el seno de su hogar.

Esa situación hace eco a lo que señala la historiadora neozelandesa Joanna Bourke<sup>232</sup> en su investigación sobre trabajadoras de la clase obrera en Inglaterra entre 1860 y 1914. Aun ejerciendo un empleo asalariado, muchas mujeres casadas siguen definiéndose a sí mismas como amas de casa o consideran su trabajo como un complemento secundario al salario del hombre para llevar adelante a sus familias, y a pesar del precio que eso supone (menor acceso a los recursos económicos, vulnerabilidad y mayor dependencia con respecto al proveedor de los ingresos), en muchos casos ellas optan por renunciar a su empleo para dedicarse exclusivamente a las tareas domésticas. La sobrecarga de trabajo que implica

---

<sup>230</sup>Entrevista a un dirigente sindical, realizada el 26 de octubre de 2015.

<sup>231</sup>Entrevista a la señora H. F. Z. trabajadora de la fábrica textil “Industrias Flex” entre 1972 y 1978 y ex miembro de la Junta Directiva del sindicato de la industria textil afiliado a la CGT. Su participación en el movimiento sindical fue muy activa.

<sup>232</sup> Joanna Bourke, “Housewifery in working-class England, 1860-1914,” *Past and Present*, 1, 143 (1994): 167-197.

ejercer un empleo, la necesidad de atender mejor a sus hijos, una estructura salarial caracterizada por una desigualdad en detrimento de los salarios femeninos son algunas razones que motivan esa elección. Razones más subjetivas forman parte también de esas motivaciones.

La investigación de Bourke muestra en efecto que la esfera doméstica es percibida por las mujeres de la clase obrera como un espacio dentro del cual ellas consideran que pueden consolidar su poder y mejorar su estatus social, mientras que perciben que un empleo como obrera no les ofrece esa posibilidad, sobre todo, como en la mayoría de los casos, si ese empleo implica una sobrecarga de trabajo. Ellas valoran que su entrega exclusiva a las tareas domésticas puede ser un medio para mejorar las condiciones de vida de su hogar y así obtener un cierto reconocimiento social y familiar, mientras que ejercer un empleo (poco valorado socialmente, mal pagado) representa para esas mujeres de la clase obrera un costo social y personal y mucho desgaste, a tal punto que muchas renuncian a ello. La investigación de Bourke es una invitación a reflexionar acerca de la subjetividad de los actores históricos y a ser más sensible a esa subjetividad, pues al no compartir los valores de esas mujeres, los historiadores tienden a descartar y eludir que su deseo de regresar al espacio doméstico comporta un intento por mejorar su condición y contiene elementos de empoderamiento. Existe por lo tanto un conflicto entre la percepción que tienen los intelectuales y la que tienen las obreras del trabajo asalariado y de las tareas domésticas.

Esa invitación a aproximarse a la vida de las trabajadoras tomando en cuenta tanto los componentes objetivos como los componentes subjetivos de su realidad social, nos permite entender mejor lo que nos puede aparecer como contradicciones. Bourke subraya en efecto que sería erróneo establecer una relación simple y directa entre la actividad laboral asalariada fuera del hogar y el empoderamiento de las mujeres. El acceso a la subjetividad

de las trabajadoras de la clase obrera permite reconstruir la complejidad de esa relación. De acuerdo con los testimonios de las obreras, para ellas el acceso al poder puede significar tener la capacidad de limitar el alcance de las decisiones de otros miembros de su hogar, tener el control sobre su propio tiempo y también la garantía que nadie más dentro de su familia va a cuestionar su autoridad dentro de la esfera doméstica que consideran suya. En consecuencia, abandonar en parte la esfera doméstica para trabajar fuera del hogar comporta un riesgo o es percibido por las trabajadoras como una pérdida de su autoridad dentro de la familia, mientras que el trabajo obrero no les proporciona una satisfacción personal inmediata.

Algo parecido ocurre con la antedicha obrera entrevistada quien tiene una percepción bastante negativa de su experiencia laboral, en tanto que no le permitió, según su punto de vista, conquistar más poder de decisión en su hogar y en la esfera laboral, pues las estructuras patriarcales vigentes en esos dos espacios restringieron su participación a la toma de decisiones. El relato autobiográfico de esa ex trabajadora evidencia una capacidad de romper con conductas esperadas y heredadas y, por lo tanto, una cierta forma de empoderamiento. A pesar de las humillaciones, muchos sufrimientos y una fuerte y coercitiva presión social, esa trabajadora demuestra una alta autoestima que le permite desarrollar un pensamiento libre, crítico e independiente y una visión propia de la maternidad y del rol de la Iglesia en la sociedad, al margen del pensamiento dominante. Esa trabajadora tiene una visión muy clara (y la asume plena y explícitamente) de la distancia que la separa de los valores dominantes de la sociedad costarricense de la década de 1970, y tiene la capacidad de definir las orientaciones de su propia vida.

Sin embargo, ese relato contrasta con la realidad de su trayectoria personal. En efecto, objetivamente, su campo de acción se encuentra limitado por su condición económica y familiar que la obliga a postergar sus proyectos de vida sin, no obstante, nunca renunciar a

ellos: el más apremiante de estos proyectos consiste en separarse de un esposo violento y poco responsable pero no logrará cumplir ese deseo antes de la graduación de su hija, pues carece de independencia económica, su trayectoria profesional es discontinua y los salarios nunca le permiten atender sola sus necesidades y las de su hija. Esa ex trabajadora de la industria textil describe con precisión los mecanismos que inciden en la discontinuidad de su trayectoria laboral y es consciente de que el control que tiene ella sobre esa trayectoria es bastante limitado. Por ejemplo, explica que toma la decisión de abandonar su empleo en la fábrica antes del nacimiento de su hija bajo la presión familiar: “Entonces, cómo iba a nacer mi hija, decidimos, mi ex y yo, en realidad él decía, y mi suegra, que por lo que yo ganaba en la fábrica, no valía la pena sacrificar a la chiquita”<sup>233</sup>.

Este último testimonio refleja cómo el discurso de culpa y sobre abandono infantil caló exitosamente en la sociedad costarricense hasta excluir a las madres del ámbito público en general y de la esfera laboral en particular. Al respecto, el uso de la enfática palabra “sacrificio” expresa el valor desmesurado que se le da a la maternidad, función que entra entonces en conflicto con el trabajo asalariado como si las dos actividades fueran incompatibles entre sí. El testimonio de esa trabajadora nos recuerda también el poder limitado que tienen muchas de esas mujeres sobre sus propias decisiones, pues en este caso la decisión de renunciar a su empleo se la impusieron en realidad su esposo y su suegra.

Del examen de esa trayectoria de vida, se desprende que la inserción de las mujeres en el mercado laboral no implica necesariamente un mayor control sobre sus propias vidas en parte porque las responsabilidades maternas limitan el campo de acción de las mujeres y porque el acceso a los recursos económicos es insuficiente. Sobre este último aspecto, es

---

<sup>233</sup>Entrevista a la señora H. F. Z. realizada el 2 de noviembre de 2015.

relevante notar que el argumento utilizado por el esposo y la suegra de esa trabajadora para justificar la renuncia a su empleo es que su salario “no vale la pena” el “sacrificio”. La dinámica de incorporación al mercado laboral de esa mujer obedece a una estrategia familiar y no a su propia decisión. La lógica familiar, que en este caso rebasa el núcleo del hogar, define la disponibilidad de cada miembro del hogar en función de su ciclo de vida y más específicamente limita, para la futura madre, las posibilidades de vincularse al mercado laboral. Es importante notar que esa situación se puede observar en otros espacios y en temporalidades que pueden ser distintas. La revisión de las similitudes y de los matices entre cada país demuestra la importancia de las políticas públicas para mitigar o para reforzar esa aparente incompatibilidad entre la maternidad y la incorporación de las madres al mercado de trabajo.

En Chile, las sociólogas Virginia Guzmán, Amalia Mauro y Kathya Araujo observaron cómo interactuaban las trayectorias laborales y la vida familiar de tres cohortes de mujeres que se insertaron respectivamente en las décadas de 1970, 1980 y 1990<sup>234</sup>. Concluyen que para las mujeres que tenían 20 años en 1970, la incorporación al mercado laboral constituía en general una etapa transitoria en sus vidas que se extendía hasta su matrimonio. Entraban en el mercado laboral como solteras y el matrimonio interrumpía esa experiencia para la mayoría de ellas.

Durante la década de 1970, la participación laboral de las mujeres casadas no excedía el 15% del total de esa población. Su posterior reincorporación podía ocurrir, en la mayoría de los casos, cuando los hijos habían crecido y alcanzado su autonomía o cuando la situación

---

<sup>234</sup> Virginia Guzmán, Amalia Mauro y Kathya Araujo, Trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres, Ponencia presentada en el 3<sup>er</sup> Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 17-21 de mayo de 2000. Consultable en la siguiente dirección: [http://www.cem.cl/pdf/trayecto\\_laboral.pdf](http://www.cem.cl/pdf/trayecto_laboral.pdf).

económico familiar lo requería. Esa situación cambió durante las siguientes décadas, pues las mujeres casadas se fueron incorporando más en el mercado laboral. Sin embargo, la evolución fue lenta y la figura de la mujer casada que interrumpe su trayectoria laboral cuando contrae matrimonio y tiene sus primeros hijos está lejos de haber desaparecido, pues el porcentaje de mujeres casadas que tiene una actividad laboral fuera de su hogar no supera el 24% en 1992.

A raíz de esa situación, las autoras proponen lineamientos para posibles políticas públicas destinadas a propiciar la permanencia de las mujeres en el mercado laboral cuando lo desean. El primero de esos lineamientos debe consistir, según ellas, en flexibilizar las representaciones sociales en torno a la relación de las mujeres con el trabajo y al rol de hombres y mujeres dentro de las relaciones familiares. Pero, sobre todo, las políticas públicas tienen que proponer medidas que mejoren la equidad de género en el mundo laboral ofreciendo soluciones viables a los problemas específicos encontrados por las mujeres trabajadoras.

Otro país ofrece un ejemplo particularmente interesante para evidenciar el peso de las políticas públicas sobre la forma en que trayectoria laboral y vida familiar pueden interactuar en las mujeres. Se trata de Alemania<sup>235</sup>. Unidos en un solo Estado desde finales del siglo XIX hasta la segunda guerra mundial, los alemanes han construido una imagen muy conservadora de la familia. Presentado como una respuesta a la revolución de 1848 y a las aspiraciones de las mujeres a la emancipación, el libro de Wilhelm Riehl, *La Familia*, publicado en 1885 (con 17 ediciones hasta 1935) es considerado como un fundamento de la concepción familiar

---

<sup>235</sup> Uta Gerhardt, "Politique sociale et maternité : le cas de l'Allemagne à l'Est et à l'Ouest », *Travail, genre et société*, n° 6 (2001/2002) : 59-81. Consultable en la siguiente dirección: <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2001-2-page-59.htm> .

alemana y en él se valoriza enfáticamente el sacrificio de las mujeres a su familia y a la maternidad, mientras simultáneamente, el movimiento obrero alemán pedía una limitación del trabajo de las mujeres en las fábricas. Después de su llegada al poder en 1933, el nacional-socialismo se apoyó en esa visión conservadora para excluir aún más a las mujeres de los espacios públicos en general y del espacio laboral en particular. A pesar de ese pasado común, las dos Alemanias tomaron a partir de 1949, dos direcciones opuestas en materia de política familiar. En la República Democrática Alemana (RDA), se tomaron medidas destinadas a favorecer el ejercicio por parte de las mujeres de una actividad profesional con disposiciones especiales para las madres de familias y la red estatal de cuidado infantil cubría las necesidades de todas las familias.

Al contrario, en la República Federal de Alemania, las políticas públicas en relación con las mujeres heredaron la visión conservadora y patriarcal de la familia. Entre 1949 y 1977 la Ley Fundamental alemana afirmaba la obligación para las mujeres de dedicarse en prioridad a su hogar y a sus hijos y la autorización de trabajar fuera de su hogar estaba subordinada a esa prioridad. En el mismo sentido, la política fiscal favorecía las familias en las cuales la madre y/o esposa renunciaba a trabajar fuera de su hogar. Ante tal disparidad de las políticas públicas, no es extraño observar que, en la víspera de la reunificación alemana, la tasa de actividad laboral femenina superaba el 80% de las mujeres en la RDA, mientras en su vecina RFA esa tasa no alcanzaba más que 55%. La brecha es también profunda si se observa exclusivamente a las madres: el 90% de las mujeres económicamente activas tenía al menos un hijo en la RDA en 1990 y solamente el 65% en la RFA.

Esos ejemplos nos enseñan que aun si la maternidad parece en diversos espacios obstaculizar la inserción de las madres en el mercado laboral, no existe ninguna fatalidad y las representaciones sobre los roles de género y la familia no son inmutables. Las políticas

públicas tienen una responsabilidad significativa en la construcción de los modelos familiares.

El testimonio de la ex trabajadora antes mencionada permite identificar otro limitante al empoderamiento de las mujeres trabajadoras dentro de la esfera laboral. Se trata de los casos, que ella describe como usuales (“Eso se daba. Era un secreto a voces. Todo el mundo lo sabía”), de acoso sexual dentro de las fábricas que entorpecen el proceso emancipador que podría tener el trabajo asalariado. Esas situaciones, las confirma un dirigente sindical entrevistado<sup>236</sup> quien habla de “un acoso sexual muy tremendo” en la industria textil. Como dirigente sindical, él describe ese fenómeno como bastante generalizado y lo relaciona con la juventud de las obreras:

Por parte del Patronato, se permitía que ingresaran las muchachas muy jóvenes, 15-16 años, con el permiso de los padres y del Patronato. Dos cosas eran muy elementales para la empresa (bueno, no era que ellos lo tenían como principio). Uno: era que producían más a los 16 años, son más fáciles de capacitar y también, como personas, tienen la facilidad de ser guiadas, o sea que la capacitación técnica, por un lado, pero lo otro es como persona la pueden manejar. Pero los jefes habían optado también por la parte sexual y había cosas que se hacían. Abusaban muy fácilmente de ellas.

Lo que evidencian esos testimonios es que la violencia sexual hacia las trabajadoras, en la cual median a la vez el poder masculino, la dominación de clase y criterios de edad, constituye un elemento importante de las relaciones dentro del lugar de trabajo y reduce considerablemente el campo de acción de las obreras. La trabajadora que se expresa al

---

<sup>236</sup>Entrevista a un dirigente sindical de un sindicato de la industria textil afiliado a la CGT, realizada el 26 de octubre de 2015.

respecto, manifiesta que, por un lado, el acoso sexual se puede convertir en un instrumento para romper la solidaridad entre las obreras y por otro lado goza de una cierta aceptación por parte de los trabajadores que lo presencian y no lo cuestionan. Al rechazar ella los acercamientos de uno de los directivos de la empresa en la que trabajaba, le comenta un compañero de trabajo: “¿Por qué se quitó? Esa es la manera en que usted llega a ser jefe”. En el mismo testimonio, ella revela que, en ocasiones, el acoso sexual se convierte en una herramienta para limitar los alcances de las negociaciones en caso de conflicto colectivo. Es, por tanto, un elemento central de las relaciones laborales que, al limitar los mecanismos de solidaridad entre trabajadoras y al reforzar su posición subordinada restringe las posibilidades de empoderamiento que podría significar para ellas el trabajo asalariado.

Es importante señalar al respecto que la inexistencia de herramientas legales para condenar esas prácticas favorece esa violencia de clase y de género en las décadas en estudio. La ley número 7476 sobre Acoso Sexual en el Trabajo y la Enseñanza del 3 de febrero de 1995 es la primera en condenar y sancionar en Costa Rica el hostigamiento sexual. Esa ley se inscribe en una legislación nacional e internacional en relación con la lucha contra la discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral que se ha venido elaborando progresivamente a partir de la década de 1970<sup>237</sup>. La construcción de esa legislación refleja las etapas de la toma de conciencia contra esos abusos, cuyas principales víctimas son mujeres, precisamente porque en el mundo laboral son las que carecen de poder. Los primeros estudios sobre esas manifestaciones de relaciones de poder comenzaron con la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer celebrada en la ciudad estadounidense de New-York en el año 1953. El acoso sexual fue reconocido, por la sociedad

---

<sup>237</sup> Miryam Pérez Rivas, *El acoso sexual laboral-Análisis jurídico, psicológico y social* (Caracas: Ediciones Paredes, Serie Cuadernos, 2010).

norteamericana, como un problema social durante la mitad de la década de 1970. Los movimientos feministas lograron en aquel momento en Estados Unidos el reconocimiento legal del problema. Desde entonces el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo ha salido a la luz poco a poco como un fenómeno mundial.

El reconocimiento internacional de ese problema siguió en 1979 con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Finalmente, la Organización de Estados Americanos (OEA) aprobó en Brasil en 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer. Para la región centroamericana la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsó en 1999 el Proyecto para el Mejoramiento de las Condiciones Laborales y de Vida de las Trabajadoras de la Maquila que retoma también la lucha contra las discriminaciones de género y particularmente contra el acoso sexual en la industria textil. En diciembre de 1997 la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) aprobó un Programa de Acción sobre el Acoso Sexual, pero esa central sindical internacional ya había publicado en 1986 una guía sobre el hostigamiento sexual en los lugares de trabajo y en abril de 1991 con motivo de la celebración de su quinta Conferencia Mundial en Ottawa-Canadá incentivó a las organizaciones sindicales a luchar contra el acoso sexual.

El Proyecto para el Mejoramiento de las Condiciones Laborales y de Vida de las Trabajadoras de la Maquila (1999) ha sido objeto de un informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2001<sup>238</sup> en Centroamérica, muy útil para medir el alcance de ese proyecto. Dentro de la gran cantidad de informaciones que contiene

---

<sup>238</sup> Informe consultable en la dirección siguiente: [http://www.ilo.int/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit\\_igu/poloit/estra/maqui/index.htm](http://www.ilo.int/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/poloit/estra/maqui/index.htm) (consultado el 1ero de febrero de 2019).

ese texto aparece que para el 35% de las trabajadoras el acoso sexual constituye un problema aún no resuelto, mientras que para los hombres este no tiene ninguna ponderación (0%) como relevante. Otra información pertinente que destaca este informe se relaciona con el alto nivel de desconocimiento entre las trabajadoras de sus derechos entre las trabajadoras. En efecto, esa encuesta realizada por la OIT pone al descubierto que el 97% de las trabajadoras de las maquilas centroamericanas desconocen la existencia de convenios internacionales en relación con el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el 72% desconocen la normativa laboral de su país. Esos datos demuestran el alcance limitado de ese tipo de convenio internacional, pues las personas más interesadas en ellos no pueden hacer valer derechos que desconocen.

En cuanto a las legislaciones nacionales sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, la mayoría han sido adoptadas entre 1992 y 1995, tanto en Europa como en América Latina y en Asia. Por lo tanto, si internacionalmente la toma de consciencia sobre ese tipo de abuso era incipiente, no existían, entre 1960 y 1980, disposiciones jurídicas ni en Costa Rica ni en otras partes del mundo para amparar a las trabajadoras contra esos actos.

**B. Los esquemas de gestión empresarial dominados por la Organización Científica del Trabajo determinan el campo de acción de las obreras a partir de la década de 1970.**

Las mujeres que se incorporan al trabajo industrial a inicios de los años 1960, lo hacen en un contexto de cambios en los patrones de gestión empresarial que constituyen el marco estructural dentro del cual se circunscribe su campo de acción. En efecto, al crecer el tamaño de las empresas, al pasar de la escala del taller a la de la fábrica, se racionalizan los procesos

de producción, se generalizan y consolidan los métodos de la ingeniería industrial, tales como los turnos de trabajo seguidos las 24 horas del día, los controles al rendimiento y a la calidad de la producción, lo cual da lugar a una inflación del personal de supervisión y de mando. A ese proceso de modernización de la gestión empresarial corresponde una evolución de las relaciones dentro de las empresas, lo que genera reacciones de diversas índoles por parte de las trabajadoras. No obstante, habrá que tomar en cuenta la persistencia simultánea de métodos de gestión del personal más tradicionales que se pueden calificar de paternalistas, las cuales, en algunos casos, subsisten conjuntamente con patrones más modernos.

Los expedientes por persecución sindical del MTSS reflejan esos cambios, aunque también dan cuenta de la permanencia de cierto paternalismo en las relaciones que establecen algunos directivos con el resto de los asalariados. Las diligencias realizadas en varias ocasiones por varias empresas para solicitar la autorización del trabajo nocturno de las mujeres son un reflejo de la implementación de estrategias de la ingeniería industrial destinadas a racionalizar los procesos de producción. Cuando, el 25 de octubre de 1967, los gerentes de “Industrias Sedalana” solicitan ante el MTSS permiso para que las mujeres puedan trabajar después de las diez y treinta de la noche, argumentan que es una necesidad para disminuir costos y poder competir en el mercado Centroamericano<sup>239</sup>. Se trata para la empresa de establecer turnos de trabajo para que funcione las 24 horas. A su vez, el inspector encargado de rendir informe y de transmitir la solicitud al ministerio, alaba la labor de ese y otros industriales que modernizan la industria del país para aumentar la productividad, dejando claro que se está generalizando los métodos de la organización científica del trabajo

---

<sup>239</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 896.

con el visto bueno de las autoridades, pues el 25 de octubre de 1968 el MTSS autoriza el trabajo nocturno de las mujeres para esta empresa.

Por un lado, las empresas buscan eliminar las trabas legales al trabajo nocturno de las mujeres para evitar interrupciones en el proceso de producción y por otro lado se niegan a romper los esquemas de género que determinan su política de reclutamiento del personal. Esa racionalización científica del proceso de producción industrial es heredada de los métodos científicos de trabajo diseñados en primera instancia por los industriales estadounidenses de la construcción automovil a inicios del siglo XX antes de difundirse paulatinamente en todas las ramas de la industria en el mundo occidental. La Organización Científica del Trabajo (OCT) busca racionalizar la producción para incrementar la productividad del trabajo. La parte más visible de la OCT descansa en la división del proceso de producción en tareas sencillas y repetitivas realizadas en cadena por los trabajadores. Pero se puede observar que la implementación de los métodos científicos del trabajo se traduce también en una multiplicación de los puestos de mandos intermedios y de las tareas administrativas y en la supervisión del proceso de producción por un ingeniero industrial. La racionalización científica del trabajo no impacta de la misma manera a los hombres y a las mujeres. En efecto, la multiplicación de los puestos de mandos medios predominantemente masculinos, refuerza la posición subalterna de las mujeres. Simultáneamente, el aumento de la productividad de las tareas de producción amenaza parte de los puestos de producción mayoritariamente ocupados por mujeres.

El abandono del pago “por piezas” sustituido por el pago por unidad de tiempo es otro indicio de la incorporación progresiva de los métodos de organización científica del trabajo. En la fábrica de tejidos “El Águila” esa reorganización del proceso de producción genera un

conflicto laboral<sup>240</sup>, pues las obreras obtenían salarios superiores laborando por pieza. Entrevistado por el inspector del MTSS, el jefe general de susodicha empresa justifica “la reorganización de la empresa en general (...) y la reorganización técnica de nuevos métodos de trabajo” con la necesidad de producir mercancía de mejor calidad para poder conquistar nuevos mercados. Ese proceso de reorganización conlleva la introducción de nuevas máquinas y cambios en la gestión administrativa de la empresa.

La creación de puestos característicos de la implementación de métodos “científicos” de organización laboral refleja esos cambios en materia de gestión empresarial. Dos investigaciones llevadas a cabo por el MTSS en 1974 y en 1976 para determinar si hubo persecución sindical en la empresa “Industrias DOYCO S.A.” ponen en evidencia la existencia en esa empresa de puestos relacionados con el desarrollo de la ingeniería industrial<sup>241</sup>: se trata del jefe de personal quien afirma estar realizando una labor destinada a “reorganizar la escala de salarios, la evaluación de puestos y la calificación de mérito”. Se puede señalar también la presencia en 1974 de un ingeniero industrial quien se desempeña dos años más tarde como gerente de producción, y finalmente de un jefe de relaciones industriales quien declara estar a cargo de los “movimientos de personal, de nombramientos, remociones, sanciones y despidos”.

Todos esos cargos persiguen el objetivo de racionalizar los modos de producción, se acompañan en la mayoría de los casos de despidos y se multiplican en la industria textil durante la segunda mitad de la década de 1970. Al igual que el jefe general de la empresa “Fábrica de Tejidos El Águila” entrevistado en 1976 por el inspector del MTSS, los gerentes e ingenieros encargados de implementar esos cambios, los justifican por la “reorganización

---

<sup>240</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 939.

<sup>241</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signaturas: 806 y 827.

técnica de nuevos tipos de trabajo en los departamentos, en busca de poder producir artículos de mejor calidad y distinta confección para nuevos mercados. Se traerá unas máquinas especiales con lo que cambiará todo el sistema actual de trabajo. (...) Por tal motivo es una reorganización técnica y administrativa la que se está llevando a cabo.”<sup>242</sup>

Sin embargo, relaciones que se pueden calificar de paternalistas subsisten simultáneamente en las fábricas del sector textil. Retomando la definición de Edgar Augusto Valero Julio en su estudio de las prácticas paternalistas empresariales en Colombia y Venezuela en un contexto más general de modernización, se define el paternalismo como el “ejercicio de la autoridad, que se inspira en la unidad familiar, en la que se trata a los subordinados como a menores de edad; sin tomar en cuenta su condición de personas con libertad y responsabilidad propia”<sup>243</sup>. Se refiere por lo tanto a un trato infantilizante, en este caso de la población obrera, por parte de un grupo de personas que utilizan sus poderes fácticos para ejercer coerción mediante medidas intimidatorias.

Las presiones que ejercen reiteradamente los patronos y directivos para que los trabajadores abandonen el sindicato y se afilien a la asociación solidarista creada por la empresa, las actividades de las asociaciones solidaristas, así como el conjunto de medidas de presión sobre los obreros y las obreras se inscriben en el marco de prácticas paternalistas. Como lo muestran los expedientes por persecución sindical y los testimonios orales, esas prácticas, lejos de ser marginales, se encuentran en el corazón de las relaciones jerárquicas dentro de las empresas.

---

<sup>242</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 939.

<sup>243</sup> Edgar Augusto Valero Julio, *Paternalismo empresarial en la industrialización de Colombia y Venezuela* (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Doctorado de Historia, 2013).

Las prácticas de la empresa “Industrias DOYCO S.A.” se enmarcan en esas estrategias paternalistas destinadas no solamente a exacerbar la relación asimétrica entre el personal obrero y los directivos sino también a crear un sentimiento de culpa entre los obreros<sup>244</sup>. En 1976, al recurrir a un sacerdote, director de la escuela Juan XXIII para que se reúna con las obreras de la empresa, dicha empresa utiliza la autoridad moral de un clérigo para intimidar al personal y restarle la legitimidad a la lucha sindical. Como parte de la estrategia orientada a culpabilizar al personal y a tratarlo como si fueran niños, el sacerdote les lee “una lista de las cantidades de dinero que la empresa ha gastado en nosotros en cuanto a útiles, fiestas para nosotros y para los hijos de los empleados y otras cosas. Al día siguiente, a la cinco, dio una misa en el comedor y en la misma misa nos volvió a hablar a favor de la empresa y de los beneficios que ella nos daba”<sup>245</sup>. Como se observará más adelante, esas palabras entran en resonancia con las de las obreras que claman su voluntad de permanecer fuera de la lucha sindical y le dan sentido a su decisión, mientras que obreras más politizadas y en ruptura con esta visión paternalista de la sociedad entran en conflicto con la empresa. Esas prácticas paternalistas se pueden entender como una respuesta a la combatividad sindical que gana fuerza, sobre todo a partir de la década de 1970, y tienen como propósito disuadir a los trabajadores de unirse a las filas de los afiliados a los sindicatos.

La conjunción de ambas prácticas (relaciones de tipo paternalista dentro de un patrón de gestión empresarial que aumenta la distancia entre las tareas de concepción y administración y las de ejecución) tiende a reducir el campo de acción de las trabajadoras. El paternalismo busca establecer y reforzar relaciones asimétricas fundamentadas simultáneamente en la desigualdad de clase y de género entre la parte patronal y las

---

<sup>244</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 827.

<sup>245</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 827.

trabajadoras. Los patrones de socialización femenina vigentes entonces constituyen un terreno fértil para el establecimiento de tales relaciones de dominación. La implementación de técnicas de la ingeniería industrial, por su parte, despersonaliza los vínculos entre las personas encargadas de las tareas de ejecución y los responsables de la concepción y la administración. Ambas descalifican la capacidad de juicio y de autonomía de las trabajadoras, lo cual no significa, sin embargo, que todas permanecen indiferentes e inactivas ante tal situación.

### **C. Las reacciones de las trabajadoras a las prácticas de gestión del personal durante la década de 1970.**

La documentación existente en relación con las manifestaciones de resistencia de las trabajadoras a la modernización de la gestión empresarial se refiere a la década de 1970 cuando la mano de obra empieza a percibir los efectos negativos del proceso de racionalización de los métodos de producción. Para la década anterior, ningún documento da cuenta de tales reacciones. Los expedientes por persecución sindical se refieren a las tensiones generadas tanto por las prácticas paternalistas como por la implementación de nuevos métodos de gestión empresarial. Por ejemplo, la buena acogida a la intervención de un sacerdote de la Escuela Juan XXIII en la empresa DOYCO<sup>246</sup> para procurar desmovilizar a las trabajadoras involucradas en la lucha sindical no fue unánime en 1976. No faltaron voces para criticar esa mediación percibida más bien como una intromisión inoportuna por parte de ese representante de la Iglesia Católica.

---

<sup>246</sup>ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 827.

Rompiendo con los esquemas supuestamente femeninos de docilidad y resignación transmitidos en las etapas de socialización, varias trabajadoras cuestionan esa comunicación por su carácter ideológico y manifiestan su desconfianza hacia sus palabras: “Es un padre de la Escuela Juan XXIII. Nos dijo que cuando tuviéramos algún problema, mejor tratáramos de arreglarlo hablando con los superiores, pero nosotros sabemos que eso no resuelve nada porque ellos nunca nos dan la razón”. Dos años antes, en 1974, la misma empresa ya había utilizado métodos similares de presión sobre las obreras sindicalizadas<sup>247</sup>, pero recurriendo esta vez a una de las trabajadoras para convencer a sus compañeras de renunciar a la actividad sindical. Es interesante observar en este caso como la parte patronal procura romper vínculos de solidaridad de clase y de género para neutralizar la lucha sindical. La persona utilizada para ejercer esas presiones es una “trabajadora del proceso”. Entre las obreras sindicalizadas, las reacciones de rechazo ante tal conducta fueron numerosas. Los testimonios de las obreras entrevistadas por el Inspector del MTSS reflejan su disgusto ante lo que ellas perciben como una traición por parte de su compañera a la que no otorgan ninguna legitimidad para actuar de tal forma, pues, como lo declara una de ellas, “el puesto que ella tiene es de trabajadora del proceso y no tiene ningún puesto de jefatura”. La investigación llevada a cabo por el MTSS evidencia además que tres de las seis trabajadoras no cedieron ante las presiones y se negaron a renunciar a su afiliación al sindicato, mientras que otras tres terminaron por renunciar, pero no sin denunciar ante el Inspector las acciones coercitivas contra ellas y el hecho que les redactaron su carta de renuncia, la cual afirman haber firmado contra su voluntad.

---

<sup>247</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 806.

A pesar de un proceso de socialización femenina propenso a favorecer conductas dóciles y sumisas determinadas por patrones patriarcales estereotipados, el abanico de reacciones de las trabajadoras presionadas por conductas patronales paternalistas no es homogéneo. Mientras algunas manifiestan temor frente a las medidas coercitivas, otras rechazan un trato que procura convertirlas en personas menores e irresponsables. Sin embargo, aunque lleguen a tomar decisiones distintas, todas condenan ese trato y denuncian el papel desempeñado por todas las personas partícipes de esas medidas de presión, sean estos administrativos y gerentes, miembros de la Iglesia o compañeras de trabajo percibidas como traidoras.

Al transformar el esquema de poder y las cadenas de relaciones dentro de las empresas, el proceso de racionalización de la producción provoca descontentos. Esos últimos se pueden clasificar en dos categorías: unos se relacionan con los despidos provocados por la reorganización del trabajo, otros tienen que ver con la despersonalización (percibida por las trabajadoras) de las relaciones dentro de la empresa.

La puesta en práctica de un reglamento interno para “sanear la empresa en el aspecto disciplinario” según las declaraciones del gerente general<sup>248</sup> en la empresa “Yolanda S.A.”. en 1974, cristaliza las insatisfacciones entre las trabajadoras que cuestionan las decisiones tomadas en nombre de este así como las relaciones que tejen con ellas los encargados de administrar la empresa. “Desearía que el trato que recibimos por parte de los personeros de la oficina de la empresa y de algunas supervisoras se mejorará y fuera más parejo para que no se cometan injusticias como las que en algunos casos se han presentado”, se queja una costurera de la Empresa “Yolanda de Costa Rica S.A.” al reaccionar al susodicho reglamento

---

<sup>248</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 799.

interno. Cinco años más tarde, en esa empresa, las quejas persisten hacia los directivos cuya actitud es percibida como demasiado rígida y distante<sup>249</sup>. Al poner en funcionamiento métodos destinados a racionalizar y optimizar el trabajo, los empresarios y sus administradores buscan mejorar el control sobre los obreros. Con ese propósito, la “Compañía Textil Centroamericana” inaugura en 1976 un sistema de registro de entrada y salida de los trabajadores mediante unas tarjetas que provoca reacciones de hostilidad por parte de las obreras que no soportan ese sistema de vigilancia descrito por ellas como demasiado rígido y percibido como una falta de confianza<sup>250</sup>.

La implementación de nuevos métodos de organización laboral, siguiendo los preceptos de la ingeniería industrial, estaba arropada en una retórica de progreso y modernidad bien acogida, como se pudo observar, por las instituciones gubernamentales del país. Representantes del Ministerio de Trabajo consideran esas medidas, señales de modernización del aparato de producción industrial de Costa Rica y la posibilidad de acelerar la incorporación del país en el comercio internacional. Esos cambios desde arriba, parecían inevitables. Sin embargo, desde abajo, la experiencia de esa reorganización implicaba una pérdida de autonomía en la organización y ejecución de su propio trabajo. Por eso, genera resistencias entre trabajadoras calificadas que se sienten desposeídas de su propia labor. No hay que olvidar que las costureras de la industria textil costarricense, en muchos casos estuvieron trabajando previamente en forma independiente desde sus casas para clientes particulares con un cierto grado de autonomía para organizar su propio trabajo y en muchos casos lo siguen haciendo después de su jornada de trabajo en la fábrica, como lo atestiguan varios testimonios.

---

<sup>249</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 854.

<sup>250</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 820.

Por lo tanto, esas trabajadoras conocen y dominan todo el ciclo de producción de una prenda a pesar de realizar solamente una fracción de éste. En ese contexto, la disciplina, los controles, la partición y el cronometraje de las labores y la multiplicación de puestos de mando son percibidos como un secuestro de sus conocimientos y una marca de desconfianza. Las costureras viven la incorporación de esas medidas de control como una experiencia de desplazamiento, de desprestigio y de descalificación de sus habilidades. Sus testimonios, refiriéndose a las personas encargadas de asumir esas funciones están impregnados de desprecio como si se tratara de un mecanismo para re-apropiarse esas destrezas usurpadas. Ese es el caso de esa costurera pensionada. Ella recuerda con amargura el desencanto que experimentó cuando, al asumir sus nuevas funciones, el jefe de planta y el jefe de turno le reclaman por su baja producción cuando ella acumula 32 años de laborar para la misma empresa:

A mí me decepcionó mucho un jefe que llegó. Yo tenía 32 años de trabajar y amaba mi trabajo y a cada rato me mandaba cartas de baja producción, que me iban a sancionar si no subía el mínimo. Yo me sentía tan mal, después de trabajar 32 años, nunca llegué tarde. Nunca me negué a hacer el trabajo. Y solo cartas y cartas del jefe de planta y del jefe de turno.<sup>251</sup>

Este testimonio permite tomar la medida de la distancia que separa los promotores de la ingeniería industrial y las trabajadoras que tienen que adaptarse a esos cambios. A los reclamos de sus jefes, esa costurera opone sus 32 años de experiencia y su puntualidad. Sus objetivos de realizar un trabajo bien acabado, casi artesanal, chocan con las metas de la empresa de aumentar la productividad, percibidas por las trabajadoras como una señal de

---

<sup>251</sup> Entrevista a la costurera G.S. realizada el 24 de junio de 2003.

desprecio hacia su labor. Los ingenieros, como agentes de los cambios, cuestionan valores, prácticas muy arraigadas tales como ritmos más lentos de trabajo, respetabilidad a la antigüedad, trato directo y frecuente entre los distintos niveles de la jerarquía. Esos cambios traen consigo resistencia y conflictos, pues la lógica de racionalización de los procesos de producción altera radicalmente los nexos personalizados dentro de las empresas y las nuevas modalidades de relaciones laborales se vuelven incomprensibles para gran parte de los trabajadores.

Las obreras de la industria textil, a pesar de una pobre experiencia de la lucha, sea esta individual o colectiva, por su incorporación tardía en el mercado laboral asalariado, demuestran su gran combatividad y su capacidad de incorporarse a la lucha sindical. Como actor portador de prácticas sociales, el movimiento sindical contribuye a la elaboración de normas sociales, por lo tanto, su forma de incorporar a las trabajadoras y a sus reivindicaciones a los procesos de negociación es fundamental para cambiar las reglas vigentes en términos de igualdad de género en el mercado laboral y en la sociedad en general. ¿Lograrán las obreras en una estructura eminentemente masculina y patriarcal imponer prácticas propias y sus reivindicaciones, sobre todo cuando están relacionadas con preocupaciones directamente femeninas? En un sector donde las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores ¿Cómo los sindicatos dominados por hombres integrarán a las mujeres en los procesos de negociación?

## 2. Estrategias de lucha y formas de resistencia de las obreras de la industria textil.

Se pudo identificar, en el apartado anterior, la existencia de relaciones asimétricas dentro de las fábricas, en las cuales directivos, administradores y supervisores ejercían ciertas presiones sobre el personal asignado a la producción. Esos mecanismos de presión son particularmente visibles en caso de conflictos laborales o de afiliación sindical. De la misma manera, se pudo observar relaciones desiguales entre el personal de producción según el sexo, las cuales se manifiestan por ejemplo en las diferencias salariales, los diferentes ritmos de promoción laboral y el tipo de presión que reciben en caso de conflicto.

Frente a esa situación, ¿Cuáles estrategias desarrollan las obreras para expresar sus descontentos y reivindicaciones? ¿Cómo se incorporan en el movimiento sindical? ¿Cuáles reivindicaciones deciden poner en evidencia? ¿En cuáles otras formas de resistencia alternativas se encuentran ellas involucradas? Interrogar las estrategias de lucha implica plantear el problema del conflicto entre la lucha individual y la lucha colectiva. En el contexto costarricense de las décadas de 1960 y 1970, la lucha colectiva en el seno de los sindicatos es percibida negativamente no solamente por los grupos empresariales sino también por parte de la población que lo asimilan unos y otros al “comunismo”, con toda la carga negativa que eso implica en el contexto político del país<sup>252</sup>. Esa percepción negativa hacia la lucha sindical incide en la reticencia de trabajadores para defender sus intereses en el seno de los sindicatos, mientras experimentan la hostilidad de los empresarios hacia las organizaciones de

---

<sup>252</sup> Mercedes Muñoz Guillén, “Democracia y Guerra Fría en Costa Rica: el anticomunismo en las campañas electorales de los años 1962 y 1966,” *Diálogos, Revista electrónica de Historia*, Vol. 9 n° 2 (agosto 2008-Febrero 2009): 159-185.

Iván Molina Jiménez y David Díaz Arias, ed., *El verdadero anticomunismo-Política, género y Guerra Fría en Costa Rica (1948-1973)* (San José, Costa Rica: EUNED, 2017).

trabajadores y el movimiento sindical. En ese contexto de desconfianza con respecto a las luchas sindicales, los trabajadores que escogen defender sus intereses colectivamente merecen la atención, pues construyen su identidad desafiando una idea dominante

**A. El contexto: políticas empresariales sistemáticas de erradicación de los conflictos colectivos después de 1975.**

Se evidenció en el capítulo anterior, cómo la parte patronal utiliza los mandos medios y el personal de supervisión del organigrama de las empresas para ejercer presiones sobre las obreras sindicalizadas y desarticular las organizaciones sindicales o restarles su legitimidad ante el resto de la población obrera. Más allá de esas acciones coercitivas y puntuales destinadas a frustrar los conflictos colectivos, la prensa obrera señala una política empresarial organizada y sistemática destinada a eliminar la presencia sindical. Asimismo, invita a interpretar la creación de asociaciones solidaristas como una faceta de esa política anti-sindical inscrita en una política empresarial más amplia y sistemática de neutralización o eliminación de las organizaciones sindicales.

En la prensa obrera, la mayoría de las acciones anti-sindicales registradas se relacionan a la vez con la fortaleza del movimiento sindical y con una mayor agresividad del movimiento solidarista a partir de 1975. Este último recolecta los frutos de su combatividad pocos años más tarde, pues como lo evidencian en 1984 los sociólogos Gustavo Blanco y Orlando Navarro, al final de la década de 1970, el dinamismo del movimiento sindical se está agotando, mientras el solidarismo gana fuerza. En efecto, mientras los sindicatos superaban al solidarismo en un 70% en 1979, dos años más tarde ese número se redujo a

19%<sup>253</sup>. Esa situación no es ajena a la multiplicación de las llamadas “maniobras anti-obreras” a las que se refiere el periódico “Libertad” a partir del año 1975. Tales “maniobras” se concretan de varias formas. En algunos casos, los representantes sindicales son despedidos para atemorizar al personal como ocurre en las empresas “Sky Line” y “Tica Tex” en noviembre de 1975<sup>254</sup>. En la empresa “Vestido San José”, las obreras reciben presión para “que se organicen en un sindicato de la empresa, sin afiliación a ninguna central”<sup>255</sup> y los directivos de la empresa se niegan a negociar con otro sindicato que no sea el que quieren imponer.

En muchos casos las acciones coercitivas de la parte patronal consisten en imponer un “arreglo directo” para dividir el movimiento obrero e impedir la tramitación de una huelga legal como ocurrió en “Leonisa” en julio de 1975<sup>256</sup>. En mayo de 1975, las obreras de la empresa “Lux Form” acuden al sindicato afiliado a la CGT para denunciar una serie de acciones destinadas a neutralizar la acción sindical. Tales medidas dirigidas a las obreras afiliadas al sindicato consisten en cambiarles el trabajo en forma sorpresiva, efectuar suspensiones de trabajo y enviar cartas de amonestación. En otras empresas, las políticas de coacción hacia las trabajadoras sindicalizadas consisten en estigmatizarlas para aislarlas dentro de la empresa y romper relaciones de solidaridad que podría surgir entre las trabajadoras. Es lo que ocurre por ejemplo en la empresa Yolanda de Costa Rica S.A. en 1979<sup>257</sup> cuando se utiliza parlantes para atacar a las obreras miembros del sindicato. La

---

<sup>253</sup> Gustavo Blanco, Orlando Navarro, *El solidarismo. Pensamiento y dinámica social de un movimiento obrero-patronal* (San José, Editorial Costa Rica, 1984).

<sup>254</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 15 de noviembre de 1975: “Reprimen sindicatos”.

<sup>255</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 22 de febrero de 1975: “Maniobras antisindicales en el Vestido San José”.

<sup>256</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 5 de julio de 1975: “Leonisa: Maniobras de la empresa”.

<sup>257</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 854.

misma empresa paga el tiempo de espera de materia prima a las trabajadoras que no pertenecen al sindicato, mientras a las otras se les resta ese tiempo de su salario. Esa estigmatización contribuye a romper los vínculos entre las obreras. Más allá de una crítica hacia el activismo sindical, los testimonios evidencian una hostilidad hacia las conductas de las obreras sindicalizadas, las cuales no corresponden con el comportamiento acorde a su sexo. En el marco de una investigación por persecución en la empresa Yolanda de Costa Rica S.A.<sup>258</sup> una supervisora entrevistada se refiere en esos términos a una delegada sindical: “Era muy revoltosa, siempre estaba hablando con otras, siempre estaba hablando del sindicato, (...) tratando de sublevar a otras, le gustaba mucho regar veneno”. La postura patronal ante la organización de sindicatos, la resume el dueño de la fábrica de ropa “Regal Industrias” quien declara en noviembre de 1976, después de despedir a diez trabajadores sindicalizados, que “no permitirá que en su empresa se organice un sindicato, que no quiere nada con los comunistas”<sup>259</sup>.

Lejos de ser esporádicas, esas medidas son parte de una estrategia patronal que busca eliminar los conflictos laborales en las empresas y cuya principal herramienta es la “Asociación de Empresarios Pro Justicia y Paz” creada en 1972. Junto con la Escuela Juan XXIII, esa asociación de empresarios constituye uno de los principales órganos del movimiento solidarista cuyos propósitos desmovilizadores se han expuesto anteriormente. Mientras la Escuela Juan XXIII legitima el solidarismo con argumentos religiosos a la vez que desarticula las luchas sindicales con los mismos argumentos, los empresarios de “Justicia y Paz” ganan poco a poco protagonismo dentro del movimiento hasta convertirse a finales de la década de 1970 en el principal órgano rector del solidarismo a finales de la década de

---

<sup>258</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 854.

<sup>259</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 18 de noviembre de 1976: “Represión sindical en la Regal”.

1970<sup>260</sup>. En noviembre de 1975, el periódico “Libertad” señala la combatividad de dicha asociación patronal y denuncia la colusión de una parte de la prensa nacional con el sector empresarial, pues en sus editoriales los periódicos “La Nación”, la “La República” y “Excelsior” defienden los intereses empresariales y legitiman la represión del movimiento obrero<sup>261</sup>. El apoyo estatal a la estrategia del movimiento solidarista culmina con la aprobación en 1984 de la Ley de Asociaciones Solidaristas que favorece su desarrollo. Ese apoyo oficial a los intereses patronales se manifiesta también en ocasiones, mediante el envío de patrullas policiales para reprimir el movimiento obrero, como ocurre en noviembre de 1975 en la fábrica “La Finesa” donde patrullas fueron enviadas para cohibir una reunión de trabajadores que intentaban organizarse tras el despido de más de veinte de ellos<sup>262</sup>.

Otra demostración de la capacidad del sector patronal de articular estrategias conjuntas para eliminar la presencia sindical en sus empresas es la confección de “listas negras” mediante las cuales los empresarios comparten datos acerca de trabajadores sindicalizados despedidos para impedir que consigan otro empleo. El periódico “Libertad” denuncia tales prácticas tras recibir las quejas de unas obreras despedidas quienes reportan las declaraciones de su patrono: “La empresa las tiene ya en lista negra y no pierdan tiempo buscando trabajo en otras fábricas”<sup>263</sup>.

Ese es el contexto general, independiente de la pertenencia de género, de hostilidad y hasta de cohibición hacia las organizaciones sindicales que condiciona y enmarca las

---

<sup>260</sup> Gustavo Blanco, Orlando Navarro, *El solidarismo. Pensamiento y dinámica social de un movimiento obrero-patronal* (San José, Editorial Costa Rica, 1984).

<sup>261</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 15 de noviembre de 1975: “Frente a la ofensiva antiobrera es necesaria la organización de los trabajadores” “Maniobras antiobreras se ocultan en “Justicia y Paz”.

<sup>262</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 27 de noviembre de 1975: “Llaman a policías a una fábrica para reprimir trabajadores”.

<sup>263</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 22 de marzo de 1975: “Sector patronal maneja listas negras de trabajadores”.

estrategias de lucha de las obreras y trata de disuadir o neutralizar las luchas colectivas. Ese clima contribuye a crear una tensión y en algunos casos divisiones en el mundo obrero entre los que se comprometen con el movimiento sindical y los que, respondiendo a las presiones de la organización patronal, se repliegan en luchas más individuales. Ese contexto de beligerancia hacia la lucha sindical no favorece, ni los mecanismos de solidaridad entre obreros y obreras, ni la incorporación de reivindicaciones femeninas dentro de las peticiones sindicales.

**B. La primacía de la clase sobre el género en las luchas obreras de la industria textil durante la década de 1970.**

**a- A partir de 1970, la combatividad sindical favorece la participación femenina al movimiento sindical.**

Mientras las dos décadas posteriores a la guerra civil de 1948 fueron poco propicias al desarrollo de los movimientos obreros, éstos recobraron combatividad a partir de los años 1970<sup>264</sup>. En palabras de un dirigente sindical fue “cuando se rompieron todos los esquemas de imposibilidad de organizar a los obreros”<sup>265</sup>. Ese auge se manifiesta tanto en la combatividad de los sindicatos, como en el incremento de la cantidad de afiliados y de organizaciones sindicales. Aunque ese repunte fue mayor en la función pública, también es perceptible en el sector industrial donde el número de organizaciones sindicales pasa de 13 a

---

<sup>264</sup>Manuel Rojas Bolaños, “El desarrollo del movimiento obrero en Costa Rica: un intento de periodización”, *Revista de Ciencias Sociales*, nº 15-16 (1978): 13-31.

<sup>265</sup> Entrevista a un dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares, afiliado a la Confederación General del Trabajo, realizada el 19 de mayo de 2015.

23 entre 1963 y 1976 y la cantidad de afiliados de 586 a 4591 entre esas dos fechas. Ese auge responde al desarrollo industrial correspondiente al mismo periodo, pero conviene tomar la medida de su limitación, pues en 1975, según el cuarto Censo de Manufactura, 41.592 obreros laboran en el sector industrial. Por lo tanto, en 1976, el nivel de sindicalización de los obreros alcanza el 11% en el sector fabril en 1976. La década de 1970 corresponde, como se pudo observar en el primer capítulo, a un aumento significativo de la participación de las mujeres en el sector fabril.

La documentación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) relativa a los conflictos laborales en el sector de la industria textil refleja ese incremento de la combatividad sindical a partir del decenio de 1970, la cual es asumida principalmente por dos sindicatos de ese sector: la “Unión de Trabajadores de la Industria Textil, Confección y Similares” (UTRATExCO) afiliado a la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD), minoritaria y de ideología social-demócrata, y más aún por el “Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares”, el más activo de los dos, afiliado a la Confederación General de Trabajadores Costarricenses (CGTC), central mayoritaria. Otras dos organizaciones obreras ocupan una posición más periférica en la lucha sindical de ese sector. Se trata del Sindicato Nacional de la Industria Textil y Afines y del Sindicato de la Industria Textil de Empleados y Obreros. La Federación Nacional de la Industria Textil y Afines reúne las organizaciones sindicales de ese sector.

Esos documentos conservados por el MTSS dan cuenta de la creciente participación femenina, tanto en las juntas directivas de las seccionales sindicales como entre los y las afiliadas. La organización del Encuentro Sindical Latinoamericano y del Caribe sobre los problemas de la Mujer Trabajadora en la ciudad de Panamá los días 8, 9 y 10 de marzo de 1979, evidencia a la vez la mayor presencia femenina tanto en el mercado laboral como en

la actividad sindical, pero nos señala también que las problemáticas femeninas en el mundo laboral tienen mayor presencia en la agenda sindical a finales de la década de 1970. Aunque no existe documentación cuantitativa sistemática con respecto a la participación obrera femenina en la lucha sindical, la composición de las juntas directivas de los sindicatos anteriormente mencionados, publicaciones en el periódico *Libertad*, órgano de prensa del Partido Vanguardia Popular, expedientes del MTSS por persecución sindical así como testimonios orales dan cuenta de una mayor presencia y combatividad de obreras en las luchas sindicales que se llevan a cabo durante la década de 1970. En un artículo publicado el 8 de marzo de 1975 con motivo de la celebración del día de las mujeres, el periódico *Libertad*<sup>266</sup> rinde homenaje a la participación femenina en las luchas obreras, particularmente en el sector de la industria textil y destaca el rol que puede desempeñar esa combatividad femenina para conquistar, más allá de los derechos de índole laboral, nuevos espacios de libertad para las mujeres. La lucha sindical se convierte entonces según el análisis realizado en ese artículo en un camino hacia el empoderamiento de las mujeres obreras.

---

<sup>266</sup> Biblioteca Nacional, Periódico *Libertad*, sábado 8 de marzo de 1975, “Las obreras se incorporan al movimiento sindical”, página 5.

En este anuncio publicado el 23 de agosto de 1975 en el periódico "Libertad", la Confederación General de Trabajadores, junto con la Alianza de Mujeres Costarricenses, llama a las mujeres obreras a unirse a la lucha sindical. El llamado deja claro que las obreras tienen reivindicaciones propias de su género dentro de la clase obrera y que, solamente unidas, pueden conseguir ser escuchadas.



LIBERTAD

SABADO 23 DE AGOSTO DE 1975

# COMPAÑERAS OBRERAS DE TODAS LAS FABRICAS

LA CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES  
Y  
ALIANZA DE MUJERES COSTARRICENSE  
llaman a todas las obreras a constituir el

## COMITE FEMENINO OBRERO

- Para la defensa de los derechos de la mujer trabajadora
- Por mejores condiciones de trabajo
- Por mejores salarios
- Por casa-cunas para nuestros hijos

Para elegir este Comité se invita a todas las obreras

sábado 30 de agosto a las 3 de la tarde  
en el local de A.M.C., 50 metros al Este del SNA, Av. San Martín

LA ORGANIZACION NOS DARÁ FUERZA

Algunos documentos cuantitativos confirman esa aceleración de la incorporación de las mujeres en la lucha sindical a partir de 1970. Entre 1975 y 1979 se suceden cinco juntas directivas en la “Unión de Trabajadores de la Industria Textil, Confección y Similares” y la participación femenina tiende a aumentar entre esas dos fechas como se puede observar en la Tabla N° 17.

Si la escasez de datos no permite afirmarlo de forma definitiva, la información de esta tabla permite formular la hipótesis de una creciente participación femenina en las juntas directivas del sindicato. Ese crecimiento, al menos es patente entre los años 1975 y 1979. Sin embargo, nunca durante esos años asumen la Secretaría General ni la Secretaría General Adjunta, sino que se desempeñan como secretarías de finanzas (4 veces), secretarías de actas (3 veces), secretarías de organización (2 veces), secretarías de conflictos (1 vez), secretarías de prensa (1 vez) o suplentes (7 veces). Por lo tanto, se incorporan al sindicato en posiciones subalternas, pero es notable la mayor aceptación que parece tener dentro del sindicato a lo largo de esos años. Tal vez la renuncia de la Secretaria de Actas y Correspondencia anunciada en Asamblea el 20 de diciembre de 1976 sea un indicador de los obstáculos que podían encontrar las mujeres que se comprometían con una labor sindical (exceptuando las presiones ejercidas por la parte patronal a las que se refirió el capítulo anterior). En efecto, el documento enviado al MTSS<sup>267</sup> señala que la susodicha secretaria “ha presentado su renuncia por no poder atender el cargo por razones de trabajo” por lo que la sustituye la primera suplente. No trascienden más informaciones en el documento en relación con los motivos que llevan a esa mujer a renunciar a su cargo, sin embargo, la doble carga de trabajo, en la fábrica y en el

---

<sup>267</sup>ANCR, Fondo “Trabajo”, Signatura 266, Serie “Sindicatos”.

hogar, no dejaba de constituir un obstáculo al compromiso de las mujeres con la lucha sindical.

Los documentos remitidos al MTSS contienen además las listas de afiliados y afiliadas entre 1975 y 1979, las cuales evidencian una irregularidad en la afiliación femenina, pero con niveles de adhesión sindical femenina que podían llegar a ser altos en algunas empresas, como se puede observar en la tabla n° 18 la cual fue confeccionada a partir de diversos documentos enviados por organizaciones sindicales al MTSS. Los documentos originales son listas de las personas afiliadas al sindicato en cada empresa y conciernen ocho empresas textiles entre los años 1975 y 1979.

El análisis de las fotografías de los conflictos colectivos que se llevaron a cabo durante estos años confirma la idea que la lucha sindical y los conflictos colectivos, al igual que las Juntas Directivas de los sindicatos, fueron liderados por hombres.

La primera fotografía fue publicada el 28 de julio de 1973, con motivo de una huelga en la fábrica "Lovable". Fue tomada durante una reunión sindical. Unas trabajadoras fueron reunidas y ante ellas se encuentra un líder sindical dirigiéndose a ellas con un megáfono. El encuadre no permite ver el grupo en su integralidad. El grupo es bastante desordenado y parece poco atento al discurso que se pronuncia. Unas están sentadas, otras de pie, mirando hacia distintas direcciones. Las mujeres reunidas son jóvenes. En esa fotografía también se nota la presencia niños observando, recordando que probablemente esas mujeres no podían abandonar sus responsabilidades maternas en tales situaciones.

Huelga en la fábrica “Lovable”. Fotografía publicada en el periódico “Libertad” el 28 de julio de 1975.



Las cinco fotografías siguientes fueron publicadas respectivamente en las ediciones de los días 10 y 31 de mayo, 7 y 28 de junio y 26 de julio del año 1975 y se relacionan con el conflicto colectivo en la empresa “Leonisa” liderado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares (afiliado a la CGT).

Dejan claro el papel fundamental de liderazgo desempeñado por los dirigentes del sindicato para conducir y motivar a esas obreras durante el conflicto. Sin embargo, la última fotografía de esta serie matiza ese aspecto. En efecto, al representar a las tres delegadas solas, una de ellas con documentos que podrían estar relacionadas con la resolución del conflicto, se les devuelve el protagonismo. Esa última imagen refleja el empoderamiento que aporta la lucha colectiva a las mujeres que participan activamente en ella.

Confirman también la juventud de esas mujeres, así como su determinación y trasciende una cierta intimidad entre las trabajadoras. En la mayoría de esas cinco fotografías, las mujeres están posando. De esas fotografías puestas en escena, trasciende una imagen de júbilo y camaradería como si la lucha conjunta hubiera acercado a esas mujeres en una comunidad de intereses.

Dirigente sindical Mariano Calvo conversando con dos trabajadoras de la fábrica "Leonisa".

Fotografía publicada en el periódico "Libertad" el 10 de mayo de 1975.



Obreras de "Leonisa" durante una reunión sindical. Fotografía publicada en el periódico

"Libertad" el 31 de mayo de 1975.



El dirigente sindical Mariano Calvo con obreras en huelga. Fotografía publicada en el periódico "Libertad" el 7 de junio de 1975.



Grupo de obreras frente al local de la CGT. Fotografía publicada en el periódico "Libertad" el 28 de junio de 1975.



Las tres delegadas sindicales de la fábrica “Leonisa”. Fotografía publicada en el periódico “Libertad” el 26 de julio de 1975.



Se observa que, lejos de ser marginal, la participación de las mujeres dentro del movimiento sindical en un sector muy feminizado como la industria textil es significativa y en la mayoría de los casos supera la participación masculina. Sin embargo, no se dispone de datos sistemáticos relativos a las planillas de las empresas mencionadas que permitan medir el peso de los trabajadores sindicalizados dentro de cada una de estas. No obstante, existen algunos indicios, esporádicos, para evaluar ese peso. Por ejemplo, en el caso de la empresa “Regal S.A”, el documento está acompañado de la planilla completa de la empresa en la cual se indica para cada empleado si está afiliado al sindicato o no, el puesto que ocupa, la cantidad de horas trabajadas semanalmente, el salario regular, así como el salario pagado por concepto de horas extras y el salario total bruto y neto. Ese documento permite identificar cuántos y quiénes son los que se afilian al sindicato. Del total de 184 trabajadores de la empresa, 53 están afiliados al sindicato (lo que representa casi el 29% de la planilla). En esa compañía,

las operarias, que constituyen la mayoría de los asalariados (de los 184 empleados, 114, todas mujeres, son operarias), componen el 84% de los empleados afiliados al sindicato, encontrándose las otras afiliadas laborando en el departamento de planchado. Por otra parte, llama la atención que solamente una de las diez supervisoras se encuentre sindicalizada y que, además sea la que percibe el salario base más elevado. Queda evidente, por lo tanto, que la lucha sindical es aquí una lucha obrera y eminentemente femenina.

El documento que el sindicato UTRATEXCO envía al Ministerio de Trabajo se refiere también al porcentaje de personas sindicalizadas en otras empresas, pues ese dato era importante ya que al alcanzar el 33% de afiliación, pues la organización sindical podía iniciar un proceso de negociación de convención colectiva. La empresa “Acabados Nacionales S.A.” alcanza por ejemplo el 65% de afiliación el 17 de agosto de 1977, y se obtiene el 33% de afiliación en “Regal S.A.” el 25 de noviembre de 1979. Aunque la información relativa al nivel de sindicalización sea muy fragmentaria, esos datos permiten afirmar que ese nivel no era marginal y que en ello la participación femenina era significativa.

En relación con la actividad del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares, la documentación de la organización enviada al MTSS para los años que van de 1957 a 1975 contiene la composición de las juntas directivas de la organización, así como la evolución de la cantidad de afiliados y afiliadas dividida por sexos entre esas dos fechas. Como se puede observar en la Tabla n° 21, la evolución de la cantidad de afiliaciones a ese sindicato de los trabajadores de la industria textil, entre 1957 y 1975 evidencia un significativo crecimiento perceptible sobre todo a partir de 1970 y, dentro de esa tendencia, las mujeres contribuyen con más de la mitad de las afiliaciones desde el año 1964 con una participación promedio de 78,6% que oscila entre el 64,4% y el 97,4%. Un expediente del

año 1981<sup>268</sup> para determinar si el MTSS exige a “The Lovable Brassiere Company S.A.” negociar una nueva convención colectiva, contiene información relativa a los trabajadores afiliados al sindicato.

Se puede inferir a partir de ese documento que la sindicalización concierne el 28,3% de la planilla y exclusivamente a las trabajadoras, como se observa en la Tabla n° 21 elaborada a partir de los datos del informe. Ese porcentaje de sindicalización levemente inferior al 33% necesario para poder negociar o re-negociar una convención colectiva es el resultado de una ola de renuncias al sindicato denunciadas por la organización sindical ante el MTSS, las cuales resultan de fuertes presiones ejercidas por la parte patronal. Para el tema que interesa, permite poner en evidencia la indudable actividad sindical que podía existir en algunas empresas y, dentro de ella, la combatividad de las trabajadoras.

Aunque en relación con la cantidad de asalariados en el sector de la industria textil, esas cantidades de afiliaciones son relativamente pequeñas<sup>269</sup>, la creciente participación femenina en el movimiento sindical no deja de ser reveladora de la mayor preocupación de las obreras por mejorar, mediante la lucha colectiva, sus condiciones de vida y de trabajo. Además, hay que tomar en cuenta, para comprender el timorato compromiso de todos los trabajadores en general en el movimiento sindical, las constantes medidas de intimidación,

---

<sup>268</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 949.

<sup>269</sup> Un estudio del Ministerio de Trabajo titulado “Estudio laboral en las empresas industriales del Área Metropolitana de San José, agosto de 1970” (Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Departamento de Recursos Humanos. Publicado en mayo de 1971) estima a 2038 el total de trabajadores de la industria de la fabricación de textil y a 6205 los que laboran en la fabricación de calzado, prendas de vestir y otros artículos confeccionados con productos textiles, por lo que las 411 personas afiliadas al sindicato en 1970 representan el 5% de los trabajadores del sector.

de presión o inclusive las represalias tomadas por los patronos hacia los trabajadores afiliados a algún sindicato.

En efecto, el mismo documento, así como el anterior, de la “Unión de Trabajadores de la Industria Textil, Confección y Similares” (UTRATEXCO) se refieren reiteradas veces a las disposiciones tomadas por los patronos para disuadir la afiliación sindical. Por ejemplo, en la Asamblea General Ordinaria de UTRATEXCO del 25 de noviembre de 1979, se señala que la empresa “Tejidos Saprissa S.A.” presionó a algunos trabajadores sindicalizados para que dejen el sindicato y así evitar la firma de una convención colectiva, por lo que hubo 14 renunciaciones. En la misma asamblea, la dirigencia del sindicato se queja que a pesar del 33% de afiliaciones en la empresa “Regal S.A.” que permitiría la firma de una convención colectiva, la empresa no quiso negociar el proyecto de convención presentado por la organización sindical y propuso a los trabajadores un arreglo directo sin la intermediación del sindicato para resolver un conflicto económico pendiente con la empresa<sup>270</sup>. En un documento enviado por la dirigencia del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares el 30 de agosto de 1970 al MTSS se informa al Ministerio que el gerente de la “Industria Nacional de Lanas Ltda.” le niega a una trabajadora una autorización para asistir a un curso sindical. Además, son frecuentes las renunciaciones colectivas al sindicato y la dirigencia sospecha entonces que obedecen a medidas de presión de la parte patronal. Es el caso de 39 cartas de renunciaciones por parte de 39 obreras, que le llegan al sindicato los días 23 a 25 de abril de 1973.

Como se observa en la Tabla N° 17, las mujeres se encuentran más presentes que los hombres en las Juntas Directivas del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido,

---

<sup>270</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 266, Serie: Sindicatos.

Textiles y Similares, aunque todas las Juntas Directivas estén dirigidas por hombres entre 1957 y 1979. Esta tabla fue confeccionada con base en informes enviados al MTSS por el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido y Similares entre 1964 y 1979. Indica en valores absolutos la cantidad de hombres y de mujeres presentes en las Juntas Directivas del sindicato entre esas dos fechas. La Tabla N° 21 elaborada también gracias a las listas de afiliados que la organización sindical envió al MTSS permite reconstruir la evolución de la cantidad de afiliados al sindicato entre 1957 y 1982. Las dos primeras columnas de la tabla corresponden respectivamente a la cantidad de hombres y de mujeres afiliadas al sindicato. La tercera columna suma el total de afiliados, mientras en la última se puede leer el porcentaje de mujeres entre los afiliados. Lo que se desprende de esa tabla es que, a partir de la segunda mitad de la década de 1960, la proporción de mujeres sindicalizadas entre los trabajadores de la industria textil aumenta muy significativamente, superando en grandes proporciones la proporción de hombres afiliados.

En esa fotografía, publicada en la edición del 23 de febrero de 1974 del periódico “Libertad”, son notables la juventud y la feminización de las Juntas directivas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares (afiliado a la CGT).

A pesar del aspecto un poco desordenado de la fotografía, el grupo está posando, por lo que se sugiere que tanto el fotógrafo como las personas fotografiadas quieren transmitir un mensaje acerca de su grupo, del cual trasciende alegría y unidad. Si no necesariamente esa sea siempre la realidad del movimiento sindical, al menos esa es la imagen que, en sus representaciones, quiere reflejar. Por otra parte, el grupo de mujeres de la Junta Directiva está en sus dos extremidades flanqueado por dos hombres. Esa característica se encuentra, con sus variaciones, en otras fotografías e insinúa que dentro del movimiento sindical los hombres son los que asumen el liderazgo aun si se trata de defender los intereses de las trabajadoras. Finalmente, la presencia de un niño en la fotografía recuerda que muchas de esas mujeres son madres, a menudo criando solas a sus hijos, y que la participación activa de ellas en la lucha colectiva está limitada por las responsabilidades familiares que esas trabajadoras tienen que asumir; lo cual hace más notable aún el protagonismo femenino en la lucha sindical.



El peso limitado de los trabajadores sindicalizados no le resta importancia a la incorporación de las mujeres al movimiento sindical, pues es notorio que, en el sector textil, existe un grupo nada marginal de trabajadoras cuya combatividad se orienta hacia la lucha sindical y que no se puede despreciar, lo cual refuta en parte la idea de un recelo generalizado hacia la lucha sindical entre las obreras hacia la lucha sindical. Por lo tanto, y tomando en cuenta que las presiones para abandonar el sindicato eran muy fuertes y el temor a perder su empleo real, es legítimo preguntarse cuáles motivaciones llevaban a esas obreras a afiliarse al sindicato, cómo las organizaciones obreras transmitían sus reivindicaciones, especialmente cuando éstas se relacionaban directamente con problemáticas femeninas y cómo participaban en los conflictos. Esas preguntas llevan a interrogar la relación real que existe entre afiliación sindical y representación, pues no necesariamente existe una relación recíproca entre las dos.

**b- La participación de las obreras en los conflictos colectivos durante la década de 1970.**

¿Cómo canalizan la lucha los representantes masculinos de una población en su mayoría femenina dentro de los sindicatos?, ¿Cómo los sindicatos del sector textil incorporaron las problemáticas propias de las trabajadoras en sus pliegos de reivindicaciones? ¿Lograron los conflictos colectivos a veces muy largos y las obreras organizadas sindicalmente, convertir esas reivindicaciones en nuevas conquistas? Más allá de esas conquistas puntuales, conviene preguntarse también qué papel desempeñaron esas luchas en la evolución del derecho laboral con respecto a las mujeres.

Antes de esto, las motivaciones que llevan a esas mujeres a involucrarse en el movimiento sindical, así como las reivindicaciones mismas merecen un análisis. En efecto, lejos de limitarse a pedir aumentos salariales, esas peticiones, tomando en cuenta las medidas coercitivas que ejercía la parte patronal sobre las trabajadoras, llegaban a ser bastante ambiciosas. Por otra parte, el desarrollo de esos conflictos laborales evidencia cómo la lucha colectiva puede ser creadora de vínculo social.

¿Quiénes son las trabajadoras que deciden organizarse en un sindicato? y ¿Cuáles son sus motivaciones?

Era mucha juventud. Yo creo que no pasaban de los 22-23 años. Ciertamente, había también mujeres casadas y tenían muchos problemas en sus hogares obviamente por estar pertenecientes al movimiento obrero. Eso, claro les causaba problemas. Inclusive les prohibían ir a esas asambleas, los maridos, y eso impedía avanzar en el movimiento. Pero ese esquema lo fuimos rompiendo. Recuerdo que iniciamos

una campaña para quebrar esa tesis de los esposos. Era “invite al esposo, tráigalo”, y después terminaba el esposo metido en el movimiento. Y entonces, trabajaba en otra empresa y empezaba a organizarse en la otra empresa. Eso nos dio buenos resultados.<sup>271</sup>

Varios elementos merecen la atención en esas declaraciones: la lucha sindical parece asumirla principalmente mujeres jóvenes quienes enfrentan a menudo una desconfianza familiar, una hostilidad por parte de los esposos que desapruban el compromiso de sus esposas con la lucha sindical. Sin embargo, el movimiento sindical sería capaz de cambiar la visión de los hombres sobre las mujeres y las relaciones entre hombres y mujeres en el seno de las familias. Con respecto al primer punto, la juventud de las obreras más comprometidas con el movimiento sindical, aparte de este testimonio, no existe ningún documento con datos cuantitativos que permitan confirmar el hecho, pero sí numerosas fotografías publicadas por el periódico “Libertad” que muestran una población generalmente, aunque no exclusivamente, joven. El hecho no sorprende, pues como se pudo observar en el primer capítulo, el mercado laboral permanecía aún bastante cerrado por varias razones que se expusieron, a las mujeres casadas y como lo sugiere el anterior testimonio el involucramiento de las mujeres casadas en la lucha sindical era objeto de sospechas y desconfianza.

A pesar de la falta de documentación sistemática, los expedientes por persecución sindical dan una aproximación a la situación personal de las trabajadoras sindicalizadas. Durante la década de 1970, 60 trabajadoras sindicalizadas fueron entrevistadas por inspectores del MTSS con motivo de investigaciones por persecución sindical. Esos documentos<sup>272</sup> indican el tiempo laborado del total de las 60 trabajadoras entrevistadas y el

---

<sup>271</sup> Entrevista a un dirigente sindical realizado el martes 19 de mayo de 2015.

<sup>272</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signaturas: 799, 806, 820, 831, 840, 846, 854, 917 y 939.

estado civil de 48 de ellas. De estos datos, resalta que el 81,25% (39 de las 48) de las mujeres sindicalizadas son solteras. Para tener un punto de referencia, se desconoce el estado civil del conjunto de las trabajadoras de la industria textil, sin embargo, esa cifra es superior en casi 20% al porcentaje de mujeres solteras en el total de la población económicamente activa femenina en 1973 (ver capítulo 1).

Los documentos no señalan la edad de esas mujeres ni si tienen hijos. No obstante, ese dato indica que la lucha sindical es más accesible a mujeres solteras y no se puede disociar de las declaraciones transcritas más arriba de un dirigente sindical acerca de la renuencia de los hombres a permitir que sus esposas participen activamente al movimiento sindical y lo relacionado con la juventud de esas obreras. Edad joven y soltería, asociadas, favorecen el involucramiento en la lucha colectiva al procurar condiciones objetivas favorables a la acción política. Otro dato que ayuda a entender los mecanismos que favorecen la participación a la acción sindical trata del tiempo laborado. Los testimonios indican que la mayoría de las obreras sindicalizadas suman varios años de laborar. En promedio, llevan 6 años trabajando para la empresa que denuncian, pero esa cifra oculta grandes disparidades. Solamente, 6 de ellas trabajan desde un año o menos, 24 llevan entre 1 y 5 años de trabajar, 20 entre 5 y 10 años y finalmente, 10 laboran desde más de 10 años. Esos datos nos indican que una experiencia laboral larga favorece la participación a la lucha sindical, pues refuerza, entre trabajadoras, los vínculos y la confianza necesarios para organizarse colectivamente y construir conjuntamente una consciencia de clase. Además, como lo señala un dirigente sindical entrevistado, las trabajadoras recientemente reclutadas en una empresa manifestaban temor ante la posibilidad de participar en un conflicto colectivo<sup>273</sup>. Cabe

---

<sup>273</sup>Entrevista realizada a dirigente sindical el 26 de octubre de 2015.

señalar además que, como se mencionó en este capítulo, las trabajadoras con más antigüedad en su puesto de trabajo son también las que más sufren las consecuencias de la implementación de los métodos de organización científica del trabajo. Por lo tanto, no es de extrañar que son también ellas las que se encuentran más numerosas entre las filas de los trabajadores sindicalizados.

De hecho, entre sus quejas, encontramos que lamentan el despido de trabajadoras experimentadas y con varios años en su puesto, para sustituirlas por otras más dóciles. En 1976, en la “Fábrica de Tejidos El Águila”<sup>274</sup>, dos meses después de la contratación de un nuevo “jefe general de la empresa” en sustitución de la administradora que dejaba su puesto al cabo de 41 años de servicios, el sindicato denuncia el despido de varias trabajadoras para reemplazarlas por trabajadoras pagadas por horas. La denuncia emitida ante el MTSS acusa a la empresa de despedir exclusivamente el personal afiliado al sindicato. Una afirmación del Secretario General del Sindicato en su carta de denuncia evidencia la relación entre el tiempo laborado por las trabajadoras y la afiliación al sindicato: “Tendrá que pasar mucho tiempo para que las nuevas empleadas contratadas decidan afiliarse al sindicato”. Aunque el MTSS se niega a reconocer que hubo persecución sindical, el expediente sin embargo no oculta que las despedidas, además de sumar muchos años de laborar para la empresa, estaban todas afiliadas al sindicato. Una situación similar se produce cinco años más tarde en la empresa “Lovable Brassiere Company” acusada de despedir a varias trabajadoras sindicalizadas y todas con varios años de laborar. En este caso, el MTSS reconoce que hubo persecución sindical, pues todas fueron reemplazadas por trabajadoras nuevas. Esos ejemplos muestran que la sindicalización está relacionada con el tiempo laborado y que, a la

---

<sup>274</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 939.

experimentación de las obreras, los empresarios prefieren la docilidad de trabajadoras nuevas menos proclives a involucrarse en movimientos de lucha colectiva.

Las obreras sindicalizadas no constituyen un grupo homogéneo, pero a pesar de las diferencias que puedan existir entre ellas, conviene subrayar el alto nivel de politización de algunas de ellas. “Muchas de esas muchachas formaron parte de las filas de la AMC”<sup>275</sup> (Alianza de Mujeres Costarricenses, grupo de mujeres del Partido Vanguardia Popular) como lo señala hoy un dirigente sindical todavía activo. Por ser personas politizadas, les dan una particular importancia a las acciones colectivas, y en sus testimonios recogidos por el periódico “Libertad”, las obreras resaltan a menudo el valor de la lucha colectiva como único medio para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Ese es el sentido de ese testimonio de Ana Cecilia Bokham, una obrera con cinco años de trabajar en la empresa “Leonisa”, víctima como sus compañeras de trabajo de represión anti-sindical, quien, al ser entrevistada, defiende la acción social en el seno del sindicato como única forma, no solamente para proteger sus derechos sino también para conquistar nuevos:

Antes de que existiera el sindicato no tenía quien me defendiera no me enseñara a luchar por mis derechos. Ahora con el sindicato me siento respaldada. (...) Yo doy mi apoyo al Sindicato porque es el único que defiende nuestros intereses y nos ayuda a tomar consciencia de que solamente unidas podemos obtener las mejoras que planteamos a la empresa<sup>276</sup>.

---

<sup>275</sup> Entrevista a un dirigente sindical de la CGT realizada el 19 de mayo de 2015.

<sup>276</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad” del sábado 7 de junio de 1975, página 5.

Otro testimonio, publicado en el suplemento “Compañera” del mismo periódico, el 8 de noviembre de 1975 con motivo de la futura celebración del Año Internacional de la Mujer, demuestra como una obrera se posiciona con lucidez dentro de la clase obrera y dentro del “grupo” muy heterogéneo de las mujeres<sup>277</sup>. Tras identificarse explícitamente por su condición de género y por su pertenencia de clase (“Como mujer obrera que soy”), la obrera entrevistada, Marta Sánchez, plantea reclamos muy concretos para las obreras quienes enfrentan dificultades muy puntuales para incorporarse al mercado laboral: “Las consignas que deben plantear las obreras en este año que es especialmente para la mujer son reclamar mejores condiciones de trabajo, que se construyan casas-cunas, lucha por la conquista de los derechos y libertades democráticas, luchar porque se garantice el derecho al trabajo tanto a la mujer como al hombre, el libre acceso a todas las profesiones”. La trabajadora entrevistada plantea claramente que, como mujer de la clase obrera, no está incursionando el mundo laboral en las mismas condiciones que los obreros y que por lo tanto tiene plena consciencia de su lugar como mujer obrera en el mercado de trabajo.

Si bien las obreras entrevistadas por el susodicho periódico sean probablemente escogidas entre las más combativas y politizadas, indudablemente son también el reflejo de una parte de la clase obrera femenina consciente como ellas de sufrir una explotación, a la vez de su género y de su pertenencia a la clase obrera y convencidas que la lucha colectiva dentro del marco sindical es la única forma de cambiar la correlación de fuerzas con sus patronos.

Algunas inclusive se destacan por su gran combatividad política hasta fuera de la lucha sindical. Es el caso de Yamileth López Ballester, recordada hoy todavía: “Me acuerdo

---

<sup>277</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad” del sábado 8 de noviembre de 1975, suplemento “Compañera”, página 6, “Las obreras opinan”.

de una, Yamileth López, esta muchacha se va al frente guerrillero del sur, a Nicaragua y se murió en el combate, allí la mataron. Ella era una de las más valientes”<sup>278</sup>. Ella funge como secretaria de Actas y Correspondencia en las juntas directivas del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares entre 1977 y 1979<sup>279</sup>. En dos documentos redactados por el dirigente sindical de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) el 19 de agosto de 2008 y el 6 de marzo de 2009, en ocasión respectivamente de la celebración del cincuentenario de la ANEP y del Día Internacional de las Mujeres, el autor proporciona algunos datos importantes, aunque escasos sobre la biografía de esa obrera y dirigente sindical.

Yamileth López Ballesterero nació en 1956 y creció en una familia humilde. Empezó a trabajar desde muy joven en la industria textil y desde entonces se involucró en la militancia comunista y en la lucha sindical. Desde temprano, se manifiesta su capacidad de liderazgo en las filas de la Juventud del Partido Vanguardia Popular donde ocupa puestos importantes en la Dirección Política de la organización juvenil de ese partido. Participa activamente en diversas luchas laborales, urbanas o campesinas, y civiles. La trayectoria sindical, política y laboral de Yamileth López no es única y se puede comparar con la de otras mujeres trabajadoras y luchadoras como Tomasa Moraga Moraga, Elsa Acuña Salazar, Claribel Gómez Cándida Orias Montes o Amalia Vega Varela, todas militantes del PVP y activas luchadoras de las huelgas bananeras.

A la edad de 21 años, Yamileth López, con motivo de la celebración del Congreso de la Confederación General de Trabajadores (CGT), junto con la dirigente nacional de la CGT, Cruz Prado Rojas, y la obrera bananera, Rosa Elena Narváez, fundan la Secretaría de

---

<sup>278</sup> Entrevista a un dirigente sindical de la CGT, realizada el 19 de mayo de 2015.

<sup>279</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, serie: Sindicatos, signatura: 431.

la Mujer Trabajadora cuyo propósito consiste en romper la cultura patriarcal imperante en el movimiento sindical. La creación de esa secretaría marca un hito, pues desde esa fecha, no solamente todos los sindicatos se dotan de tal secretaría, sino que la búsqueda de la equidad de género en la sociedad costarricense se empieza a generalizar. También desempeñó un papel destacado en las huelgas bananeras.

Finalmente, se muere a la edad de 27 años combatiendo al lado de los Sandinistas en el frente sur, Nicaragua en 1983. ¿Qué nos enseña esa vida sobre el entorno social en el cual las mujeres obreras se desenvolvían? Como lo señaló el sociólogo alemán Norbert Elias el análisis biográfico de un personaje no se opone al análisis de los procesos sociales. Al contrario, en su análisis biográfico de Mozart<sup>280</sup>, en lugar de tratar su objeto de estudio como un individuo aislado, logra ubicarlo dentro de las estructuras sociales e identificar en la sociedad austriaca las condiciones sociales que permiten la existencia de ese personaje excepcional y que explican el sentimiento de fracaso que lo devastó en la segunda mitad del siglo XVIII. De igual manera, a pesar de la escasez de datos biográficos disponibles actualmente acerca de esa mujer, podemos identificar en la vida de Yamileth López Ballesteros, elementos que a pesar su singularidad y sin obviar su destino personal, están relacionados con las estructuras sociales en las que se desenvuelve. Su conducta perseverante en la combatividad, en varios aspectos, muy audaz y en desfase con las ideas dominantes de su época, parece emblemática de un periodo de transición durante el cual, con dificultad, nuevos valores vienen sustituir un antiguo orden social conservador. La lucha de Yamileth López nace de la dinámica conflictiva entre normas conservadoras en declive, pero persistentes y normas nuevas con respecto al papel de las mujeres en la sociedad

---

<sup>280</sup> Norbert Elias, *Mozart, sociologie d'un génie* (Paris : Seuil, 1991).

costarricense y en un contexto caracterizado por la proletarización de ciertos oficios (como el de costurera) y por la consolidación de las organizaciones sindicales.

Más allá de su situación laboral y la de sus compañeras, Yamileth López cuestiona los principios económicos, sociales y culturales que estructuran la sociedad en la que le tocó vivir y combate conjuntamente la situación obrera precaria y el orden patriarcal que al parecer trasciende también los sindicatos obreros, lo que la lleva a crear la Secretaría de la Mujer Trabajadora en el seno de la CGT. No se trata de una lucha personal. Ella simboliza, con sus compañeras de lucha, las dificultades encontradas para encaminarse hacia una sociedad que progresivamente abre nuevos espacios públicos a las mujeres trabajadoras. Como se pudo observar, algunos sindicatos de la industria textil abren sus filas a las mujeres, sin embargo, las dirigencias permanecen eminentemente masculinas a pesar de un discurso (contemporáneo y posterior) aparentemente favorable a la incorporación de las mujeres a la lucha sindical. Probablemente sea esa situación en parte el producto del peso de las costumbres que tienden a asignar tareas de dirigencia a los hombres. Pero hay que ver también en ese fenómeno un indicio de la poca disponibilidad de las mujeres trabajadoras ocupadas en otras tareas domésticas y seguramente también de su aprensión ante la posibilidad de asumir responsabilidades de dirigencia sindical. Otra vez, se percibe como las decisiones individuales no se pueden desvincular de las estructuras sociales y culturales que en parte las determinan.

La autobiografía de la señora H. F. Z. es también muy rica en enseñanzas acerca no solamente del nivel de politización de las obreras que se involucran en el movimiento sindical, sino de la sociedad costarricense de la década de 1970 y de su mirada sobre las mujeres trabajadoras o que se alejan de las normas socialmente aceptadas en relación con su género. Su relato muestra además que su conciencia política es anterior a su compromiso con

la lucha obrera, pues ella misma la relaciona con su infancia. El relato autobiográfico de esa mujer se caracteriza por una gran lucidez y una percepción muy clara de los acontecimientos que marcaron su compromiso político hasta hoy, los cuales cuenta en general con mucha espontaneidad sin necesidad de multiplicar las preguntas.

Ella nació hace 73 años en 1942 en San Juan de Dios de Desamparados en una familia conformada por sus padres y doce hermanos y que ella califica de “muy pobre”, por lo que, a muy temprana edad, después de finalizar sus estudios primarios, ella trabajó como recolectora de café. Retrospectivamente, relaciona esa pobreza y la penuria en la que vivió con su rechazo a la injusticia social, el cual se plasmará algunos años más tarde en su participación en la lucha obrera. El camino hacia la lucha colectiva, lo encontró en sus lecturas del periódico del PVP, “Libertad”. Esas lecturas le permitieron construir su consciencia de clase y desembocaron en su adhesión al PVP.

Sus experiencias de vida la llevan también a tomar consciencia que sufre una discriminación de género. Es el caso cuando se enfrenta a la posición asumida por la Iglesia católica con respecto al control de la natalidad. En efecto, a la edad de 15 años le confiesa al sacerdote de su parroquia que procurará no tener tantos hijos, pues vio a su madre luchar para criar a sus 13 hijos. El párroco la excomulga y ella se aleja definitivamente de la Iglesia. A raíz de ese incidente, percibe claramente que, como mujer, la pobreza la golpea más fuertemente. También su vida está marcada por la hostilidad en el seno de su familia hacia el trabajo femenino fuera del hogar, lo que la conduce a abandonar la casa familiar cuando decide trabajar. De igual manera, cuenta como una de sus hermanas tuvo que renunciar a un empleo en un hospital público bajo las amenazas de su padre quien asimilaba el trabajo femenino fuera del hogar a una forma de prostitución.

En ambas situaciones, la señora entrevistada relata cómo tomó la iniciativa de enfrentar y desafiar sola tanto al representante de la Iglesia como a su familia, aunque eso implique, como lo afirma ella, sufrir sola la hostilidad de su entorno (hoy todavía varios de sus hermanos se niegan a comunicarse con ella). Es así como ella resuelve conseguir un empleo. También, apenas están accesibles, ella toma la decisión, sola, disimuladamente y sin el consentimiento de su familia, de tomar pastillas anticonceptivas. Su lucha en contra del control masculino (y social en general) sobre la sexualidad femenina se mantiene a un nivel individual y en ningún momento le da una dimensión colectiva.

La situación de esa trabajadora merece la atención, pues mientras la injusticia social y la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo la impulsan a combatir al lado de las organizaciones obreras, las discriminaciones que ella vive (y de las que sufre) como mujer no la llevan a ninguna acción colectiva, aun sabiendo que existe un grupo constituido de mujeres que procuran llevar a cabo acciones para luchar contra esas discriminaciones y dirigidas en particular a las mujeres obreras.

Entrevistada en noviembre de 1976 por el periódico de las mujeres de la AMC “Nuestra Voz”<sup>281</sup>, esa trabajadora relaciona la creciente incorporación de mujeres obreras en el movimiento sindical a los bajos salarios que no permiten enfrentar el alto costo de la vida y a las malas condiciones de trabajo en los talleres de costura y es señal, según ella, de una mayor conciencia de clase entre las trabajadoras. Ese término de “consciencia de clase”, lo utiliza ella como un *leitmotiv* tanto en 1976 como hoy y constituye la principal motivación de su compromiso con el movimiento obrero. Esa pertenencia de clase es la que legitima su participación en los conflictos colectivos.

---

<sup>281</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Nuestra Voz” de noviembre de 1976, artículo titulado: “La participación de la mujer en el movimiento sindical”.

En cambio, si se analiza su participación en términos de relaciones de género, las conclusiones son distintas. Como se menciona más arriba, desde muy temprana edad, esa mujer expresa su rechazo al trato que la sociedad le reserva como mujer. En la entrevista concedida al periódico “Nuestra Voz” en noviembre de 1976, ella elogia la creciente participación femenina a la lucha sindical y reconoce el valor de las mujeres comprometidas en la lucha sindical. Sin embargo, eso no se traduce en luchas propiamente motivadas por problemáticas de género. Al final de la entrevista, la trabajadora parece referirse a la demanda por guarderías infantiles: “... nos explica que, junto a la lucha por mejores salarios, mayor protección y seguridad en el trabajo, están planteando la demanda por guarderías infantiles, debido a que hay muchas mujeres trabajadoras cuyos hijos quedan abandonados mientras ellas trabajan”. Esas declaraciones prestadas en discurso indirecto a la trabajadora entrevistada, son refutadas, sin embargo, por el análisis de los conflictos colectivos que no mencionan nunca ese tipo de reivindicaciones y por su testimonio actual. No parece irrazonable cuestionar la espontaneidad de esa parte del testimonio y pensar que esa alusión a la lucha por guarderías infantiles sea más bien una iniciativa de las mujeres de la AMC que recogieron el testimonio o al menos el producto de una incitación a referirse a ese problema que movilizó esa asociación de mujeres sin encontrar sin embargo un mayor eco entre las trabajadoras.

En efecto, hoy relata que, en alguna ocasión, como militante del PVP, acudió, acompañada de un dirigente sindical de la CGT, a una reunión organizada por la Asociación de Mujeres Costarricenses (AMC), organización de las mujeres del mismo partido político. Sin embargo, según su propio testimonio, ella no se sintió identificada con ese grupo ni con sus reclamos y nunca más participó en esas reuniones. Con cierto recelo, ella manifiesta que esa organización de mujeres no tiene autoridad para luchar en su nombre: “Yo sentía que era

nada más ir a reunirse uno. Como que es un grupo que agarraba solo ellos. No me gustó”<sup>282</sup>. Aunque AMC pretende, en una lucha autoproclamada de corte clasista y genérico, mejorar las condiciones de incorporación al mercado laboral de las mujeres de la clase obrera, su discurso no parece responder a las necesidades apremiantes de las obreras.

Más allá de eso, esa falta de identificación entre obreras y la AMC se relaciona con la extracción de clase de las mujeres de Vanguardia Popular, quienes, desde su extracción burguesa, generan desconfianza entre las obreras. Esa brecha socio-cultural entre las mujeres de AMC y algunas trabajadoras de grupos sociales desfavorecidos que las primeras pretenden representar, la señala Ana Patricia Alvarenga al relatar y analizar las visitas de esa organización en barrios marginales donde no disimulan su asombro ante la pobreza y la falta de higiene que encuentran<sup>283</sup>. En calidad de mujeres obreras no parecen apropiarse una lucha percibida como ajena. Además, esa renuencia a llevar a cabo colectivamente su lucha en contra del control social de las mujeres se puede interpretar como una renuncia frente a un objetivo percibido como inalcanzable dentro de un entorno social demasiado adverso. Por lo tanto, la señora H. F. espera efectos positivos más inmediatos al desafiar el control social de manera individual. En ese contexto de control social de la moralidad, llevar esa pelea al espacio público conllevaría probablemente más desgaste, exposición y eventualmente fracaso.

Este testimonio es significativo, pues refleja la fuerza del control social sobre la moralidad femenina en la sociedad costarricense de la década de 1970. Las voces discordantes son parte de la realidad del paisaje social de la época, pero al no organizarse

---

<sup>282</sup> Entrevista a la señora H. F. Z. realizada el lunes 2 de noviembre de 2015.

<sup>283</sup> Ana Patricia Alvarenga Venutolo, *De vecinos a ciudadanos: movimientos comunales y luchas cívicas en la historia contemporánea de Costa Rica* (San José, Costa Rica, Editorial de la Universidad de Costa Rica, 2005).

colectivamente, esas voces quedan invisibilizadas, lo que refuerza su aislamiento en la sociedad y moldea la construcción de sus identidades. En efecto, de los trabajos de Dubar sobre la identidad, se desprende que la identidad es el resultado de una tensión entre la percepción que los otros tienen de nosotros y cómo queremos que nos perciban. Las acciones contestatarias son propicias al proceso de construcción de las identidades. Durante esas acciones, el individuo asume posiciones políticas públicamente. De la misma manera, el militante constituye una forma de reafirmar una identidad que se considera gratificante dentro de la sociedad en la que el sujeto social vive y, se relaciona con una causa que trascienda la biografía individual. Al participar a la lucha colectiva, el individuo reivindica una pertenencia. Es lo que ocurre cuando la señora H. F. Z., quien lucha al lado de las organizaciones obreras. Al contrario, la imposibilidad de construir una identidad social aceptable, inhibe los movimientos sociales. Es lo que ocurre cuando la misma señora no se moviliza como mujer y opta por emprender sola y en silencio su propia resistencia. No es de extrañar, por lo tanto, que las reivindicaciones obreras contemplan muy pocos aspectos relacionados con la vivencia de las obreras en calidad de mujeres, como se observará en el siguiente apartado.

Conviene agregar además que el nivel de politización descrito más arriba no es compartido por todas las trabajadoras, pues existe en ese aspecto una gran heterogeneidad. La señora H. F. Z.<sup>284</sup> lamenta, por ejemplo, la falta de consciencia de muchas trabajadoras (“porque la gente no entiende”) y el insuficiente compromiso de muchas trabajadoras quienes, aun estando afiliadas al sindicato no logran entender, según ella, lo que está en juego y terminan desafiliándose apenas se logra un pequeño aumento salarial “para que no

---

<sup>284</sup> Entrevista a la trabajadora H. F. Z. realizada el 2 de noviembre de 2015.

les rebajen esa cuota”. De acuerdo a las declaraciones de esa trabajadora, la falta de constancia, de consciencia y de solidaridad en la lucha obrera es el principal factor de las limitaciones de los alcances logrados.

**c- Reivindicaciones poco marcadas por las problemáticas femeninas (década 1970).**

En cuanto a la naturaleza de las peticiones presentes en los conflictos colectivos analizados, se observa que incorporan muy pocas peticiones ligadas directamente con las problemáticas que enfrentan las mujeres obreras.

Una de esas problemáticas merece ser explorada para entender las motivaciones de las obreras que se involucraron en la lucha sindical. Se trata de lo relacionado con la desigualdad salarial entre obreros y obreras, la cual se pudo observar en el capítulo anterior. El salario más bajo de las mujeres podría convertirse en un elemento creador de identidad y motivar a las trabajadoras a organizarse para obtener colectivamente que se corrija esa situación. De hecho, un ex dirigente sindical señala en entrevista<sup>285</sup> que el salario más elevado de los hombres era utilizado por la parte patronal como elemento de manipulación de los hombres contra las luchas de las mujeres y considera que los salarios más elevados de los hombres eran “una maniobra para tener a los hombres del lado de la jefatura”.

No se encontró en la documentación consultada ninguna reivindicación relacionada con la desigualdad salarial. Eliminar la desigualdad salarial entre obreros y obreras no parecía ser una prioridad de las reivindicaciones femeninas o, si lo era, no era transmitida por los

---

<sup>285</sup> Entrevista al ex-dirigente sindical Mariano Calvo el 8 de septiembre de 2007.

sindicatos. Se puede interpretar esa aparente indiferencia como una señal de relativa aceptación (producto de un patrón de socialización femenina) por parte de las obreras de una diferencia salarial percibida como conforme a las normas sociales y culturales vigentes. En ese contexto, la lucha por la igualdad salarial es percibida como ilusoria y, por lo tanto, vana. Las trabajadoras organizadas en sindicatos optaron por perseguir metas más alcanzables, según sus percepciones. De hecho, ni en las entrevistas realizadas entonces por los inspectores del MTSS, ni en las que publicaba el periódico “Libertad” se menciona esa situación.

No obstante, e inclusive si las trabajadoras no manifiestan en forma explícita su voluntad de combatir esa desigualdad, esa interpretación no debe ocultar el papel de las organizaciones sindicales quienes, a juzgar por los testimonios de dirigentes sindicales, tienen consciencia de esa desigualdad, pero pareciera que prefieren ignorar u ocultar esa situación, pues ninguna lo incorpora en los pliegos de peticiones. En su percepción hegemónica de los conflictos dentro de la empresa, les dan primacía a los conflictos de clase, ignorando los clivajes de género dentro de la clase obrera, convirtiéndose, desde mi perspectiva, en ajenos de las desigualdades salariales entre los obreros y las obreras.

Probablemente también sea esa preocupación por la desigualdad salarial de género una inquietud anacrónica. Al mencionarla hoy, el dirigente sindical olvida que en su momento no fue percibida como un problema real, ni por las organizaciones sindicales, ni siquiera por las personas perjudicadas y menos todavía por los patronos. Es lo que se desprende de las declaraciones de una trabajadora pensionada de la industria textil que participó activamente en el movimiento sindical entre 1972 y 1978<sup>286</sup>. La lucha de esa

---

<sup>286</sup> Entrevista a la señora H. F. Z. realizada el 2 de noviembre de 2015.

trabajadora aparece claramente como una lucha de clase destinada a obtener mejoras de orden económico-social. Ella lleva a cabo su lucha desde su extracción de clase obrera y no se puede afirmar que se trata de una lucha feminista o de una lucha como mujer dentro de la clase obrera. Interrogada sobre la inequidad salarial entre hombres y mujeres y sobre la falta de estructuras para cuidar a los niños pequeños de las trabajadoras, ella afirma que no constituía una prioridad.

Sin embargo, en la misma entrevista ella manifiesta explícita y espontáneamente que usualmente las obreras tenían que luchar solas, pues los hombres no se unían a ellas (“Las mujeres éramos más arriesgadas, yo creo” afirma ella a modo de explicación). También relata que, como mujer, en la fábrica, ella y sus compañeras de trabajo fueron objeto de presiones dirigidas hacia ellas por ser mujeres. Por ejemplo, relata cómo en varias ocasiones y fundamentalmente en caso de conflictos colectivos, patronos o jefes ejercieron sobre ella y sus colegas acoso sexual en un intento por desarticular y desvirtuar la lucha obrera. Según su testimonio, ese tipo de persecuciones debilitaba el movimiento obrero y ponía en peligro los alcances del conflicto colectivo, pero de ninguna manera daba lugar a reivindicaciones destinadas a proteger específicamente los intereses de las mujeres. En síntesis, si bien esa trabajadora tuvo desde el inicio y sigue teniendo consciencia que ser mujer le ha generado una cierta vulnerabilidad dentro de la clase obrera y la ha expuesto a presiones relacionadas con su género, esa consciencia no se plasmó en reivindicaciones específicas destinadas a modificar las relaciones de género dentro del espacio laboral, pues no se perciben como urgentes dentro de un espectro de reclamos de carácter económico.

Por otro lado, las organizaciones obreras siguen tomando las experiencias masculinas como punto de referencia y no logran percibir la singularidad de las experiencias obreras femeninas. Conviene señalar además como lo menciona un dirigente sindical entrevistado al

respecto que, si bien en reuniones informales las obreras se quejan reiteradamente de hostigamiento sexual y de maltrato por parte de sus patronos y directivos, se niegan a plasmar esos reclamos en una queja formal ante el Ministerio de Trabajo por temor a enfrentar a sus superiores jerárquicos. Este último punto indica que la doble relación de poder (patriarcal y capitalista) frustra cualquier intento de insubordinación e inscribe la lucha sindical estrictamente dentro del marco del derecho laboral existente, impidiendo por lo tanto cualquier alteración de las estructuras responsables de la posición subordinada de las mujeres obreras como género. El responsable sindical entrevistado atribuye además la persistencia de esas prácticas, así como el silencio tanto de las víctimas como del resto de la sociedad ante ellas, a la ausencia de leyes para condenar esos actos y hasta a una cierta aprobación social tácita: “Lo que sucede es que cuando se va a hablar de eso, no hablan. Hoy no, porque se ha creado leyes para esto, pero antes no decían nada, no tenían la capacidad, no solo tabúes, pero en las mismas familias había violencia”.

De hecho, hay que esperar el año 1995, con la aprobación de la Ley n° 7476 para que por primera vez sean penalizados los actos de hostigamiento sexual en los lugares de trabajo. Antes de esa fecha, lo que sugiere el dirigente sindical entrevistado es que las condiciones sociológicas e ideológicas no están reunidas aun para inscribir en la legislación la penalización del acoso sexual. De hecho, como ya se mencionó, si bien el acoso sexual en el lugar de trabajo se haya reconocido a nivel internacional y regional como un problema real, en la década de 1970 aún no se ha concretado ninguna legislación destinada a proteger a las trabajadoras contra esas prácticas. Un primer proyecto de ley se había presentado en 1992 para obtener el reconocimiento y la penalización del acoso sexual en el trabajo, pero no fue aprobado a pesar de los reclamos expresados por grupos organizados de mujeres. En efecto, se reseñan desde la década de 1980 movimientos de mujeres reclamando un marco legal

para sancionar esas prácticas<sup>287</sup>. Una serie de conflictos pusieron además en evidencia esa problemática y lograron sensibilizar a la opinión pública al respecto, como lo fue una denuncia por acoso sexual en el ámbito académico, interpuesta en 1987 por varias estudiantes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Costa Rica<sup>288</sup>. Los resultados de un estudio posterior, realizado en el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) en 1993, sobre la incidencia del acoso sexual hacia las mujeres en el trabajo, contribuyeron también a impulsar la Ley n° 7476 contra el Hostigamiento sexual en el Empleo y la Docencia, aprobada en 1995.

En efecto, aunque circunscrita a una empresa, esa investigación abrió un espacio para que las mujeres expresaran su malestar en relación con el acoso sexual vivido. Además, los datos cuantitativos recolectados para esta investigación visibilizaron este problema y evidenciaron la urgencia que existía de votar una ley para prevenir y sancionar esa práctica<sup>289</sup>. No es de extrañar por lo tanto en la década de 1970 el silencio de las obreras en relación con el acoso sexual. Aunque no desconocen el problema, los sindicatos no inscriben en su agenda lo que se percibe como una práctica aceptada o tolerada socialmente.

El periódico “Libertad” del Partido Vanguardia Popular les da seguimiento a numerosas luchas sindicales del sector textil durante la década de 1970. Las reivindicaciones expresadas en los pliegos de peticiones se pueden clasificar en tres categorías según su naturaleza.

---

<sup>287</sup> Mirta González Suárez, Estudios de la mujer en Costa Rica: de la democracia electoral a la democracia real, CD Lecturas de Cursos Enfoques teóricos de la violencia, UNED.

<sup>288</sup> Mayra Rodríguez Calvo, Cumplimiento de políticas preventivas y sancionatorias con perspectiva de género, en torno a la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia por parte del poder judicial de 1996 a 2007, Trabajo final de graduación para optar por el grado de Master en el Estudio de la violencia social y familiar, Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Estatal a Distancia, UNED, octubre 2008.

<sup>289</sup> Maricel Salas, *El acoso sexual en el trabajo: de una investigación cuantitativa a una cualitativa*, Ponencia presentada en el 6<sup>th</sup> International Interdisciplinary Congress on Women, Adelaide, Australia, 21-26 de abril de 1996.

En efecto, si bien las obreras luchan en el terreno económico, también expresan demandas de carácter social orientadas a hacer respetar sus derechos laborales y no despreciables son las reivindicaciones relativas a sus condiciones diarias de trabajo. En el plano económico, las obreras solicitan aumentos de salarios, el pago del aguinaldo completo y estabilidad en su trabajo pues era común que las empresas, invocando falta de materia prima, interrumpieran sus labores por un periodo de tiempo durante el cual los empleados no recibían salario. “Aumentos de salarios el pago del 100% del aguinaldo y estabilidad laboral” piden en la fábrica de ropa íntima “The Lovable Brassiere Company” en marzo de 1973<sup>290</sup> y de nuevo en noviembre de 1976<sup>291</sup>. En 1975, a lo largo de una lucha que dura un año completo, las obreras de la empresa “El Vestido San José” piden entre otras cosas un aumento salarial, el pago del aguinaldo completo y de los salarios caídos cuando la empresa interrumpió la producción por un periodo de siete semanas por falta de materia prima<sup>292</sup>. Un esquema parecido se repite simultáneamente en la empresa “Yolanda” donde las trabajadoras solicitan y obtienen un aumento salarial del 25% así como estabilidad laboral y dejan pendiente para una ulterior negociación el aumento del aguinaldo. Las 250 obreras de esta fábrica de ropa formulan además una demanda más específica relativa al sistema de pago, pues solicitan que el pago por operación sustituya el pago por unidad de tiempo, lo que obtienen gracias a la negociación. Como lo comenta un dirigente sindical que estuvo presente

---

<sup>290</sup>Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, sábado 23 de junio de 1973, página 4 “A punto de ir a la huelga obreras de Lovable”.

<sup>291</sup>Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, semana del 12 al 18 de noviembre de 1976, página 6, “Lovable: conflicto colectivo frente a maniobras de la empresa”.

<sup>292</sup>Biblioteca Nacional. Periódico “Libertad”, sábado 15 de febrero de 1975, página 15, “Conflicto colectivo en empresa del Vestido San José”, sábado 22 de febrero de 1975, página 14, “Maniobras anti-sindicales en El Vestido San José”, sábado 19 de abril de 1975, página 15, “A la huelga trabajadoras del EL Vestido”, jueves 1ero de mayo de 1975, página 3, “Huelga Legal en El Vestido”.

en esas luchas, a las obreras del sector textil les convenía más el pago “por prenda”, pues “es que por hora era el salario mínimo”<sup>293</sup>.

Sin embargo, debido a la generalización de los métodos de organización laboral relacionados con la ingeniería industrial, ese logro de las trabajadoras de la empresa “Yolanda” aparenta ser una excepción. Siempre en ese año (1975), las trabajadoras de la fábrica “Leonisa” piden un aumento salarial del 30%, estabilidad laboral, así como el pago del 50% del salario en caso de incapacidad y del aguinaldo completo, pues la empresa no paga más que 12 días<sup>294</sup>. Se pueden mencionar reivindicaciones de carácter económico parecidas en otras empresas del sector, como en “Tica Tex”, “Skyline”<sup>295</sup>, “Nylonera Nacional”,<sup>296</sup> en “Tejidos El Águila”<sup>297</sup> y “Textiles Flex”<sup>298</sup> donde se lucha por obtener aumentos salariales de hasta un 30%, pago completo del aguinaldo y “con especial interés” en “Tica Tex” estabilidad laboral, pues “más de 25 compañeros han sido despedidos de sus puestos”<sup>299</sup>. En este caso, el reclamo de un aumento salarial no concierne exclusivamente a las mujeres, sino al conjunto de los obreros, pero es un hecho que la mayoría de la mano de obra laborando en el proceso de producción es femenina, así como el personal en huelga.

Finalmente, se puede señalar también la lucha que llevan a cabo las trabajadoras de “Darleen Fashions” cuando el dueño de la empresa abandona el país y deja a las obreras sin

---

<sup>293</sup>Entrevista a Luis Ángel Serrano Estrada el martes 19 de mayo de 2015.

<sup>294</sup>Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, sábado 10 de mayo de 1975, página 3, “30% de aumento salarial demandan en Leonisa”, sábado 24 de mayo, página 5, “Huelga en Leonisa”.

<sup>295</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, semana del 29 de julio al 4 de agosto de 1976, página 6, “Conflicto colectivo presentaron en la Skyline”.

<sup>296</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, semana del 30 de setiembre al 6 de octubre de 1976, página 7, “Negociaciones con la Nylonera Nacional”.

<sup>297</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, sábado 27 de abril, página 14, “Conflicto colectivo en Tejidos El Águila”.

<sup>298</sup> Biblioteca Nacional. Periódico “Libertad”, sábado 4 de octubre de 1975, página 7, “Conflicto colectivo en Textiles Flex”.

<sup>299</sup>Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, semana del 4 al 10 de diciembre de 1975, página 6 “Conflicto en Tica Tex”.

salario, mientras el gerente les pide seguir laborando. El conflicto, lo menciona por primera vez el periódico “Libertad” en la edición de la primera semana de julio de 1976 y una semana más tarde anuncia que las trabajadoras obtuvieron el pago de los salarios atrasados<sup>300</sup>.

Más allá de las reivindicaciones de orden económico, las obreras del sector textil expresan demandas destinadas a hacer respetar el derecho laboral. Las reivindicaciones más recurrentes son garantías sindicales, vacaciones escalonadas de acuerdo al tiempo laborado, de entre 15 a 22 días anuales. También piden permisos con goce de salario en ciertas circunstancias como matrimonio, nacimiento de hijos o defunción de familiares, así como permisos para asistir a cursos en la escuela sindical de la Confederación General del Trabajo, y también para poder acompañar a sus hijos a consultas médicas del Seguro Social, todo inscrito en una convención colectiva. Esas son las demandas formuladas y obtenidas entre 1973 y 1977 por las obreras de “The Lovable Brassiere Company”, “El Vestido San José”, “Yolanda”, “Nylonera Nacional”, “Tejidos El Águila” y “Textiles Flex”. Son también los reclamos de las trabajadoras de las empresas “Leonisa” y “Tica Tex” aunque las trabajadoras de esas dos últimas empresas textiles no obtienen satisfacción.

No todas las reivindicaciones se pueden relacionar con problemáticas específicamente femeninas. Sin embargo, algunas demandas sí responden a roles femeninos, como lo es la solicitud de permiso de utilizar el tiempo laboral para llevar a sus hijos a consultas médicas. En efecto, responde a una necesidad imperiosa y urgente formulada reiteradamente por las trabajadoras en las entrevistas que conceden al inspector del MTSS, o sea, por mujeres para quienes asumir simultáneamente la carga laboral y las

---

<sup>300</sup>Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, semana del 1ero al 7 de julio de 1976, página primera, “Gringo abandonó el país y dejó fábrica al garete”, semana del 8 al 14 de julio de 1976, página 6, “Triunfo obrero en Darleen Fashions”.

responsabilidades familiares crea muchas tensiones en su vida cotidiana y pone en peligro su permanencia dentro del mercado laboral. Mientras las desigualdades salariales constituyen un problema de fondo cuya solución no se vislumbra en un horizonte cercano, éste último problema en cambio tiene carácter de urgencia y requiere una solución inmediata, y por lo tanto se inscribe en las negociaciones. Se puede expresar entonces que los conflictos colectivos de la década de 1970 en el sector muy feminizado de la industria textil no procuran cuestionar un orden establecido en cuanto a las relaciones de género, sino que trata de resolver problemáticas y conflictos apremiantes para mantener dentro del mercado laboral una mano de obra necesaria.

Una tercera categoría de denuncias se relaciona con las condiciones de trabajo, en un conflicto en la empresa “The Lovable Company”, sus trabajadoras reclaman un mejor trato por parte de sus patronos acusados de tratarlas “groseramente (...) llegando incluso a gritar y a burlarse sarcásticamente”<sup>301</sup>. En una ocasión, en la empresa “El Vestido San José” en 1975<sup>302</sup>, las trabajadoras piden el establecimiento de la jornada continua, con media hora para almorzar y diez minutos en la mañana y en la tarde para tomar café. Aunque esa reivindicación no está argumentada, se puede leer como un reclamo específicamente femenino, pues la jornada continua parece más adaptada para mujeres que asumen la responsabilidad de cuidar a sus hijos. En esencia, las peticiones vinculadas con las condiciones de trabajo atañen a problemas de seguridad e higiene (en 1975 en las empresas “El Vestido San José” y “La Finesa”). El mismo año, las trabajadoras de “The Lovable Company” piden la ampliación del comedor, la construcción de una soda y la autorización de salidas de emergencia, así como la instalación de extractores de aire y el mantenimiento

---

<sup>301</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 8 de febrero de 1975.

<sup>302</sup> Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 10 de mayo de 1975.

en buen estado de los servicios sanitarios. No obstante, durante la década de 1970, las quejas relacionadas con las condiciones de trabajo no componen una parte importante de las reivindicaciones transmitidas por los sindicatos si se comparan con las reivindicaciones de índole económica y las destinadas a lograr el respeto de derechos laborales.

Las reivindicaciones específicamente femeninas eran ausentes de los pliegos sindicales, aunque la prensa obrera mencionaba mucho esas demandas. Entre ellas se encontraba la necesidad de infraestructuras para cuidar a los hijos pequeños de las trabajadoras durante las horas laborales. Si bien ciertamente, las obreras no manifestaron explícitamente su descontento con respecto a las inequidades salariales, señalaron en cambio, en varias ocasiones, su inconformidad ante la falta de ese servicio. Sin embargo, en ningún pliego de peticiones aparece esa reivindicación, como si no constituyera para las organizaciones sindicales una prioridad. ¿Por qué la construcción de una soda obtiene un lugar en la lista de prioridades y no la construcción de una guardería? ¿Será la expresión de una indiferencia por parte de la dirigencia masculina de las organizaciones sindicales hacia un problema cuyas consecuencias soportan las mujeres y cuyas soluciones tienen que encontrar ellas solas? De hecho, la documentación del MTSS, así como las entrevistas muestran que, en su vida cotidiana, las obreras del sector textil recurren a otras mujeres de su entorno (familiar en la mayoría de los casos) para poder conciliar sus compromisos laborales con sus responsabilidades maternas.

La falta de sensibilidad ante las reivindicaciones relativas al mundo femenino de las organizaciones encargadas de defender los intereses de la clase obrera es un indicio que, si la mayor presencia de mujeres en la industria ha logrado cambiar la percepción de la sociedad hacia el rol de las mujeres en la sociedad, estos cambios permanecen entonces muy

superficiales y no se traducen aún en iniciativas significativas destinadas a mejorar la vida de las mujeres trabajadoras y a ampliar su acceso al mercado laboral. Al acabar la década de 1970, la pertenencia de género aún no dicta a las organizaciones sindicales la formulación de reivindicaciones. Éstas siguen privilegiando la identidad de clase y optan por no incorporar dentro de la clase obrera clivajes en torno a las diferencias de género, mientras que los representantes patronales promueven, mediante su política de reclutamiento y su política salarial, un trato diferenciado entre los hombres y las mujeres sin que éste sea cuestionado. Las creencias e ideologías vigentes en la sociedad con respecto a las diferencias entre hombres y mujeres contribuyen a construir una cultura laboral y se traducen en el mercado de trabajo en un desigual acceso a los empleos y a los recursos económicos.

Lejos de cuestionar ese conjunto de valores, las organizaciones obreras parecen no percatarse y hasta les otorgan cierta legitimidad. En sus pliegos de peticiones, las organizaciones sindicales omiten las reivindicaciones feministas (destinadas a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres), aunque incorporan en forma esporádica los reclamos femeninos (demandas específicas de las mujeres) cuando éstos tienen un carácter urgente debido a que la permanencia de las trabajadoras se encuentra amenazada. Esa situación no permite romper con la conocida doble jornada de trabajo y más bien contribuye a incrementar la presión sobre las trabajadoras quienes declaran en muchas ocasiones tener que trabajar en sus casas para clientes particulares con el propósito de aumentar sus ingresos. Esa doble carga de responsabilidad (laboral y doméstica) condiciona la presencia femenina en espacios políticos (como el espacio sindical) donde se requiere tiempo y dedicación.

Investigaciones similares referentes a la relación entre las mujeres trabajadoras y el sindicalismo en otros países de América Latina ayudan a identificar las causas de la dificultad

para modificar profundamente una cultura laboral muy arraigada. En el caso de Argentina<sup>303</sup>, la estructura sindical se consolidó a partir de 1945 con el gobierno de Juan Domingo Perón. Las organizaciones sindicales se ordenan entonces según ramas de actividad en una organización sumamente centralizada y poco competitiva. Es importante señalar además que el lugar privilegiado de la figura de Eva Perón impulsó iniciativas destinadas a promover el protagonismo de las mujeres en el mercado laboral y la movilización de las mujeres, con la creación de la Dirección de Trabajo y Asistencia a la Mujer.

Por otra parte, al margen de esas iniciativas condicionadas a la aceptación de la causa peronista, surgieron otras de movilización femenina por parte de los socialistas y anarquistas. Como consecuencia, e impulsado también por la política de sustitución de importaciones, la presencia femenina en el mercado laboral se incrementó en forma muy significativa, particularmente en el sector industrial. La legislación laboral evolucionó en parte para adaptarse a esa situación e incorporó leyes laborales destinadas específicamente a las mujeres (protección a la mujer embarazada, por ejemplo). No obstante, aunque la presencia femenina en las bases de las organizaciones sindicales fuera importante y a menudo a la altura de la presencia masculina, las autoras señalan que en las dirigencias su participación se mantuvo a un nivel secundario.

Una situación parecida se ha observado en otros países de América latina. Coincidiendo con un contexto internacional más sensible hacia las problemáticas femeninas, el periodo de apertura democrática en Argentina, no ha logrado revertir las principales características de inequidad de género, en materia de salarios, subutilización de la fuerza de

---

<sup>303</sup> Nélida Bonaccorsi y Marta Carrario, "Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo", *La Aljaba, Revista de Estudios de la Mujer, segunda época*, Universidad Nacional del Comahue, Vol. XVI (2012): 125-141.

trabajo femenina o segregación laboral, por ejemplo. Ciertamente, igual que en Costa Rica, las mujeres argentinas lograron incursionar en el mercado laboral, pero, al menos en el sector industrial, este proceso no fue acompañado de cambios significativos en torno a la visión de los roles de género. Por lo tanto, se fue forjando una cultura laboral donde la inequidad en los roles de género siguió presente.

En Chile<sup>304</sup>, varios factores como las discriminaciones, la falta de apoyo familiar en la realización de las tareas domésticas así como normas laborales pobres en cuanto a protección social han contribuido históricamente a disuadir la participación femenina en movimientos sindicales. En consecuencia, el crecimiento de la afiliación sindical femenina es muy reciente y empieza a ser significativo a partir de los primeros años de la década de 2000 solamente, aunque permanece tímido todavía. Además, esa situación no se traduce en una mayor representación femenina en las dirigencias sindicales. La autora del estudio identifica los factores que debilitan la participación activa de las mujeres en organizaciones sindicales, los cuales remiten al contexto general de dominación masculina, el cual permea las prácticas en el seno de los sindicatos obreros. En efecto, se observa una falta de confianza de las dirigencias masculinas hacia las capacidades femeninas con respecto a liderar propuestas innovadoras. Finalmente, una serie de investigaciones relativas a las políticas de género en el sindicalismo latino-americano, coordinadas por la Fundación Friedrich Ebert y publicadas en 2009<sup>305</sup>, destacan que hasta la década de 1980, los sindicatos latino-americanos no habían incorporado problemáticas propiamente femeninas a sus agendas.

---

<sup>304</sup> Loreto Cuevas, “Sindicalismo y participación: La situación de las mujeres trabajadoras chilenas y su participación en las organizaciones sindicales”, *Fundación Instituto de Estudios Laborales*, (Enero 2009): 1-31.

<sup>305</sup> Didice Godinho Delgado, *Sindicalismo latinoamericano y política de género* (Uruguay: Friedrich-Ebert Stiftung, 2009).

¿Qué muestran estos ejemplos? Las conclusiones de las investigaciones coordinadas por la fundación Friedrich Ebert, así como los ejemplos mencionados señalan algunos factores que frenan la acción sindical y política de las mujeres trabajadoras. Esos estudios muestran que barreras tanto objetivas como subjetivas frenan la participación de las trabajadoras al movimiento sindical. Las barreras subjetivas están relacionadas con los prejuicios que impiden encontrar nuevas maneras de aprehender la ocupación por género de los espacios públicos y privados. Esas mismas barreras son las que llevan a las organizaciones obreras a trasladar al espacio laboral la hegemonía masculina vigente en la sociedad. Al reapropiarse los esquemas establecidos con respecto a los roles de género, las organizaciones obreras desconocen las demandas femeninas. Esas barreras subjetivas inciden en las situaciones objetivas que condicionan, no solamente las conductas individuales sino también las políticas públicas y por lo tanto el accionar de las trabajadoras. Por ejemplo, según esas conclusiones, las responsabilidades familiares asumidas, predominantemente, por las mujeres parecen constituir un elemento de peso al confinar a las mujeres en el espacio privado fuera de sus horas de trabajo. La deficiente política pública en materia de cuidado de niños pequeños no permite revertir esa situación, lo cual dificulta la conquista de la esfera pública por parte de las mujeres.

Lo que se desprende de ese análisis de las reivindicaciones formuladas durante los conflictos colectivos es que esos movimientos contestatarios están atravesados, en términos de su visión de las relaciones de género, por tensiones entre fuerzas que tienden a la reproducción de relaciones tradicionales entre los géneros y otras más propensas al cambio. En el contexto de la década de 1970, estas últimas son aún muy tímidas y timoratas ante el peso de los grupos tradicionales.

A pesar del incremento de la participación femenina en el movimiento sindical, muchas de las trabajadoras optan por permanecer al margen de la lucha sindical. Por diversas razones que se analizarán, descartan participar en los conflictos colectivos. No significa sin embargo que no expresan sus descontentos y que no formulan reivindicaciones fuera de ese canal. Esas trabajadoras desarrollan formas alternativas de lucha, más individuales e interpersonales.

### **C. Acciones alternativas utilizadas por las obreras para mejorar sus condiciones de trabajo entre 1960 y 1980.**

Las entrevistas realizadas evidencian la poca atracción ejercida por los sindicatos hacia muchas trabajadoras del sector textil, las cuales, a menudo prefieren utilizar canales alternativos, menos visibles, más individuales y más puntuales, para expresar sus peticiones o sus descontentos. Retomando la lógica anterior relativa a la relación entre las decisiones individuales y los procesos sociales, no se pueden reducir las diferencias en cuanto a las formas de lucha (individual o colectiva), o a diferencias personales, sino tomar en cuenta las explicaciones basadas en las estructuras de la sociedad. Por lo tanto, por más complejas y multifacéticas que sean las razones que llevan a una trabajadora a preferir un modo de acción individual y no colectivo, el contenido ideológico de esa decisión es indudable y trasciende la historia personal de ese individuo.

Tomemos el testimonio de una costurera como punto de partida para tratar de entender la motivación o el trasfondo de tal decisión. La señora M.E.P.<sup>306</sup> laboró durante 40 años en la misma fábrica textil hasta pensionarse en el año 1998. Al referirse a eventuales conflictos laborales en esa empresa, ella se excluye de cualquier involucramiento e inclusive parece expresar una forma de solidaridad con sus patronos, los cuales presenta como víctimas: “Ellos sí tenían sus conflictos. Les metieron pleito y ellos peleaban”. Los términos empleados tienden a restarles legitimidad a los mencionados “pleitos”. Acerca de una posible afiliación a un sindicato, responde con cierto recelo: “Yo nunca me metí a un sindicato”. Conforme a la visión paternalista de las relaciones entre patronos y obreros, el patrono es visto en este testimonio como un proveedor de empleo al que hay que cuidar y defender. La posición subordinada es asumida e interiorizada y, desde su punto de vista, sería a la vez inoportuno y vano cuestionarla: “Vea la zona bananera, acosaron tanto a los gringos, que huelga hoy, huelga mañana y ahora añoran los tiempos que estaban los gringos. Y dijeron los gringos, alistamos maletas y nos vamos”. Según la afirmación de esa obrera, al suplir empleos, el patrono está exonerado de asumir responsabilidades hacia los trabajadores. Las quejas obreras pierden legitimidad. Se puede percibir en esas declaraciones el eco de las estrategias patronales paternalistas utilizadas para disuadir a la población obrera de involucrarse en el movimiento sindical.

Eso no significa sin embargo que las trabajadoras renuncian a presentar quejas ante sus superiores para mejorar sus condiciones de salario y de trabajo. Pero lo hacen en forma individual y esas quejas suelen ser dirigidas a individuos aislados y desvinculados de la estructura a la que pertenecen. Ese es el sentido de ese comentario de la señora E. P. quien

---

<sup>306</sup>Entrevistada realizada el 17 de junio del 2003 a una costurera pensionada de la fábrica “Textilera de Centroamérica”.

laboró gran parte de su vida y se pensionó en la “Textilera Centroamericana”. Al referirse a los conflictos que aquejaban a los empleados de la empresa, ella recuerda un litigio que la opuso a un administrativo que le reclamaba por su bajo rendimiento y declara que, ante tal situación, acudió a la oficina de recursos humanos para presentar su queja alegando: “Tengo muchos años de trabajar aquí. Tengo derechos adquiridos. (...) Y lo echaron a él”. Ese testimonio muestra que aun cuando no recurren a los conflictos colectivos y a las organizaciones sindicales, las costureras no se quedan pasivas y tienen consciencia de los derechos que pueden defender mediante la negociación individual y sin exponerse.

Por otra parte, los expedientes por persecución sindical revelan que en ocasiones las obreras optan por solicitar ayuda del sindicato una vez agotada esa vía más individual. Eso ocurre por ejemplo en 1976 en la compañía textil “Centroamericana Ltda.”<sup>307</sup>, cuando tres obreras y un obrero son convocados por la gerencia de la empresa y presionados después de haber recogido firmas para formar una seccional del Sindicato. En sus testimonios ante el inspector del Ministerio de Trabajo, se refieren a intentos anteriores, vanos, de plantear, ante sus jefes inmediatos, su disconformidad con ciertos aspectos de sus condiciones de trabajo: “Nosotros les manifestamos que en muchas ocasiones les habíamos planteado las quejas a nuestros jefes inmediatos y no habían hecho nada”. En este caso, acudir al sindicato aparece como un último recurso ante la negativa de la empresa de atender las quejas obreras, las cuales no difieren por su naturaleza de otras observadas en otros conflictos colectivos. Se trataba en este caso de solicitar más tolerancia hacia llegadas tardías de un minuto, mejoras en la soda de la empresa y de obtener “permisos para visitar familiares en el Seguro Social”.

---

<sup>307</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 820.

Varios informes archivados, de la Oficina de Seguridad e Higiene del MTSS<sup>308</sup>, parecen confirmar que las quejas y peticiones obreras realizadas al margen del movimiento sindical se presentan principalmente durante la década de 1960, mientras que los conflictos protagonizados por los sindicatos son más característicos de la siguiente década. Dichos informes señalan cinco quejas relacionadas con tres empresas distintas, planteadas entre 1961 y 1967 en forma individual o colectiva ante el MTSS. Por la naturaleza de la oficina a la que se dirigen, esas quejas atañen a las condiciones de trabajo y todas no son recibidas favorablemente por el MTSS. En enero de 1961, éste no le da curso a la queja planteada en contra de la fábrica de ropa “Mercury” por falta de ventilación. Repetidas veces, el MTSS recibe quejas relacionadas con las condiciones de trabajo en la fábrica de medias y ropa íntima “Lux Form”. En febrero de 1965, la visita del inspector de trabajo confirma el calor excesivo en las secciones de costura, aplanchado y empaque y señala que en esos tres departamentos donde trabajan mujeres, la ventilación es deficiente, mientras que en la sección donde laboran cuatro hombres hay aire acondicionado “en doble cantidad”. El informe agrega que las obreras llevan dos años expuestas a esa situación. Más de dos años después, en mayo de 1967, la situación parece no haber mejorado, pues de nuevo las obreras tramitan una queja ante el ministerio. En esa ocasión, la obrera María Lidia Quesada lleva al MTSS una carta firmada por 70 obreras (todas mujeres) pidiendo una nueva inspección por “el calor sofocante y la falta de ventilación”. A raíz de la inspección realizada, se ordena la formación de una comisión de higiene y seguridad, conformada exclusivamente de hombres en la parte patronal y de una sola mujer por la parte obrera. Finalmente, en noviembre del mismo año, el MTSS realiza una nueva visita a raíz de la queja tramitada anónimamente por

---

<sup>308</sup>ANCR, Fondo: Trabajo, Signaturas: 1710-1720.

otra trabajadora, lamentando la falta de libre uso de los servicios sanitarios. La queja especifica que, durante una visita anterior de un inspector, por temor a represalias las trabajadoras no se atrevieron a exponer. Por consiguiente, ella argumenta que no se identifica. Dos años más tarde, el problema no se ha resuelto, pero en 1969 la queja no es tramitada directamente por las obreras afectadas, sino que la gestiona el Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Vestido, Textiles y Similares.

¿A qué se debe ese cambio en la forma de proceder? Aunque no se pueda dar una respuesta irrefutable a esa pregunta, tal vez haya que interpretarlo como el inicio de una época, que se perpetúa durante toda la década de 1970 y caracterizada por el protagonismo de los sindicatos en los conflictos laborales. Una petición similar da lugar a una inspección en la fábrica de tejidos “Sapriisa” a raíz de una demanda planteada por la trabajadora María Isabel Zúñiga Salazar quien señala dolencias originadas por el polvo de algodón.

Esas denuncias enseñan que aun con una tímida actividad sindical, las obreras buscan vías para defender sus intereses, y parece existir una relación entre la naturaleza de las quejas y la forma en que se tramitan. Las quejas presentadas directamente por las obreras en forma colectiva o individual atañen a problemas más inmediatos y buscan resolver situaciones que aquejan sus vidas cotidianas sin apuntar a la conquista de nuevos derechos. Además, por la forma en que se llevan a cabo, a veces en forma anónima y en medio de un ambiente de sospecha y de desconfianza, la diligencia de esas quejas no fomenta tanto el vínculo social como lo hacen los conflictos colectivos conducidos por los sindicatos.

Los archivos del MTSS por persecución sindical producto de las investigaciones realizadas por los inspectores, dan pistas para entender su decisión de alejarse del sindicato. En 1975, tiene lugar en la empresa “Leonisa de Centroamérica S.A.” un conflicto colectivo que opone la empresa a las obreras afiliadas al Sindicato Nacional de Trabajadores de la

Industria del Vestido, Textiles y Similares<sup>309</sup> y su seguimiento revela los intereses que entran a reñir dentro de la empresa y la forma en que cada actor está dispuesto a defenderlos. La investigación por persecución sindical llevada a cabo por el inspector del MTSS consta de numerosas entrevistas realizadas con trabajadoras sindicalizadas y no sindicalizadas. En sus declaraciones, las obreras no afiliadas al sindicato presentan su decisión como personal:

“Nunca he estado sindicalizada, nunca he necesitado estar sindicalizada” (Sara Arias Saborío, 5 de junio de 1975)

“Nunca he sido sindicalizada, porque nunca me ha gustado serlo. (...) En la actualidad no se me ha molestado en absoluto por parte de la empresa, ya me aumentaron el 10% sobre mi salario y creo que en diciembre me va a venir el aguinaldo completo.” (Gladys Ofelia Jiménez Jiménez, 12 de junio de 1975)

“Nunca he estado sindicalizada porque no me ha llamado la atención y no me interesa el sindicato.” (María Estela Chinchilla Hidalgo, 12 de junio de 1975).

“Nunca he estado sindicalizada (...) Yo firmé el arreglo directo porque me convenía ya que me dijo que se me aumentará el 10% en mi salario, que se me daría el aguinaldo completo y otras garantías más. Por eso lo firmé” (Sonia Quesada Campos, 17 de junio de 1975).

“Actualmente, no estoy sindicalizada, estuve anteriormente y luego me retiré en vista de que en forma directa me otorgó lo que yo pretendía” (Carmen Alicia Guzmán Hernández, 17 de junio de 1975).

---

<sup>309</sup>ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 831, serie: Sindicatos.

“No estoy sindicalizada y el arreglo en comentario lo firmé por mi propia voluntad ya que lo consideré muy beneficioso para mí” (Jovita López Hidalgo, 17 junio de 1975).

“No estoy sindicalizada. Estuve, sí, pero luego de ver que no me conviene opté en renunciar a la afiliación” (Ligia Araya Artavia, 17 de junio de 1975).

Esas afirmaciones revelan por parte de sus voceras una voluntad de obtener algunos beneficios inmediatos y en forma individual sin pagar el costo de un desgaste que implicaría la lucha sindical, y por lo tanto colectiva. La estrategia de esas obreras se asemeja a la conducta de los que la sociología designa como “*freeriders*” o “pasajeros clandestinos”, quienes prefieren esperar los beneficios resultantes de las acciones colectivas lideradas por una organización sindical sin involucrarse en esa lucha<sup>310</sup>. En este caso preciso, se trata de esperar que las obreras organizadas en sindicato hayan incorporado en el seno de la empresa el debate relativo al aumento salarial y al pago completo del aguinaldo para obtener esos beneficios a cambio de su permanencia al margen de la lucha sindical.

No se puede obviar, sin embargo, como lo revelan las entrevistas, que esa decisión obedece también a presiones efectivas recibidas por parte de la dirección de la empresa, pues algunas obreras afirman que en varias ocasiones fueron convocadas por los directivos de la empresa para firmar un arreglo directo destinado a obtener su salida del sindicato a cambio de la promesa de un aumento salarial y del pago completo del aguinaldo. Se observa en una situación de ese tipo como la relación asimétrica entre las trabajadoras y la parte patronal determina en gran medida las formas de acción obrera. Esas conductas se inscriben además

---

<sup>310</sup>Olson Mancur, *Logique de l'action collective* (Paris, Presses Universitaires de France, 1978).

en el patrón de socialización femenina que incentiva a las mujeres a inclinarse ante los representantes (a menudo masculinos) del poder.

Esas conductas timoratas de ese último grupo de trabajadoras, interpretadas por sus pares sindicalizadas como individualistas y egoístas, además de generar tensiones y fricciones entre las obreras, debilitan el vínculo social mencionado más arriba. En efecto, varias declaraciones se refieren a esos conflictos provocados, como lo señala implícitamente una obrera entrevistada, por la dirección de la empresa:

Desde el inicio de la entrevista, don Eduardo Yamuni nos dio a entender que quería que nosotras, las tres delegadas, hiciéramos un arreglo directo o sea que no metieramos al sindicato ni ir a los tribunales<sup>311</sup>. (...) Me consta que después se empezó a llamar al personal a distintas oficinas para presionarlas y obligarlas a que desistieran de la firma que habían estampado en el pliego de peticiones<sup>312</sup>. (...) Después, llamaron a un grupo de trabajadoras no sindicalizadas y las obligaron a firmar un documento que decía que la empresa les agradecía la lealtad que habían tenido para con la empresa y que estas firmas las presentarían ante los tribunales<sup>313</sup>

Esas declaraciones de una dirigente sindical de la empresa se encuentran confirmadas por las de varias otras, sindicalizadas o no y dan cuenta del rol desempeñado por los propios dirigentes de la empresa para dividir a las obreras. Al no lograr desarticular la organización sindical de la empresa, optan por sellar, con las trabajadoras un pacto que desemboca en la promesa de un aumento salarial a cambio de la desafiliación del sindicato, como lo confirman

---

<sup>311</sup> En esa reunión, el patrono no consiguió que las tres delegadas accedieran a firmar tal arreglo directo.

<sup>312</sup> Igualmente, esa segunda iniciativa no dio muchos resultados, pues muy pocas trabajadoras aceptan retirar su firma del pliego de peticiones.

<sup>313</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 831, serie: Sindicatos.

varias declaraciones: “(...) nos dijo que no aumentaba el sueldo, que nos pagaba el mes de aguinaldo porque en realidad él veía que los teníamos merecido”, “Se me dijo que me iban a aumentar el salario, que me iban a pagar el mes completo de aguinaldo (...). Una vez que me dijeron eso, me presentaron un documento en donde yo iba a renunciar al sindicato para que lo firmara y lo firmé junto con otras compañeras que estábamos en ese momento en la misma oficina”.

Ese conflicto en la fábrica “Leonisa de Centroamérica” evidencia la multitud de presiones en el centro de las cuales se encuentran las obreras, pues varias de ellas reciben tanto por parte del sindicato como de la parte patronal acciones coercitivas destinadas a conseguir su aprobación de una o de otra parte en conflicto. En efecto, otras obreras, como Sara Arias Saborío entrevistada por el Inspector del Ministerio de Trabajo el 5 de junio de 1975, son recibidas por la parte patronal para firmar un documento (un arreglo directo con la empresa) cuya naturaleza ignoran y que, según otras obreras era un “papel en blanco”. Posteriormente, las mismas trabajadoras reciben en sus casas la visita de un representante sindical, el cual les solicita firmar otro documento anulando la firma del arreglo directo. Al negarse a firmar ese segundo documento porque “no estoy de acuerdo con el sindicato”, el representante sindical invita a la mujer a “buscar un abogado para arreglar lo de la firma”.

Las obreras no constituyen un grupo homogéneo y su capacidad de resistir a las presiones que se ejercen sobre ellas es muy variable. Las discrepancias entre ellas nacen de dichas presiones. Una obrera no sindicalizada quien firmó el pliego de peticiones porque “los miembros del sindicato insistieron en que los apoyara en la firma de un documento” termina retirando su firma del documento y recibe consecutivamente un aumento salarial de un 10%. Su decisión de no solidarizarse con sus compañeras genera roces entre el personal, pues como lo declara ella misma, “cuando retiré mi firma del pliego de peticiones, se me trató de

“esbirra” de parte de la delegada del sindicato”. De la misma manera que los conflictos colectivos pueden contribuir a crear vínculo social entre sus actores, también constituyen un momento clave para concretar mecanismos de solidaridad o al contrario cristalizar conflictos de intereses.

En caso de conflicto laboral, las obreras experimentan por su parte otro conflicto interno entre actitudes que tienen sus ventajas y su precio a pagar. La participación al conflicto colectivo, si bien está motivada por la esperanza de conseguir nuevos derechos, también implica un desgaste y el riesgo de perder su empleo. Por eso, muchas obreras optan por la negociación individual con el patrono, pues ofrece la posibilidad de lograr mejoras inmediatas, aunque también implica un precio, pues las trabajadoras que renuncian al conflicto colectivo se exponen a perder el vínculo con las demás trabajadoras y a romper los vínculos de solidaridad con sus pares.

Esa foto publicada en el semanario “Libertad” el 26 de julio de 1975 da cuenta de la juventud de las tres delegadas sindicales que encabezaron el conflicto colectivo en la empresa “Leonisa de Centroamérica S.A.”. Ese factor no se puede ignorar a la hora de medir su capacidad de resistencia a las medidas tomadas por la parte patronal para obtener su desistimiento. Por un lado, su juventud es un elemento que pudo fortalecer su combatividad, sin embargo, constituye a la vez un factor que pudo ser aprovechado por la dirigencia de la empresa compuesta no solamente de los directivos sino también de un abogado caracterizado por su agresividad hacia las obreras organizadas en sindicato, como lo muestran los testimonios de las obreras entrevistadas, quienes se quejan de ese tono ofensivo que procura intimidarlas, con éxito en algunas ocasiones. Esos son algunos ejemplos de los testimonios relacionados con las intervenciones del abogado durante el conflicto: “También dijo el licenciado Carro

en un discurso que el sindicato es comunista. (...). El licenciado Carlos Carro tomó la palabra y nos dijo que él era catedrático de la Universidad, también dijo que era doctor y que nosotros no estábamos tratando con cualquier abogadillo. (...) Además dijo que el pleito ya lo tenían ganado para Leonisa, esto lo dijo el licenciado Carro con palabras groseras y pasadas de tono. (...). Esos testimonios evidencian las estrategias utilizadas para establecer una relación de fuerza asimétrica, utilizando frente a esas mujeres obreras un aparataje intimidatorio como títulos universitarios reales o imaginarios y palabras destinadas a restarles legitimidad a su lucha<sup>314</sup>



Las delegadas sindicales de la fábrica Leonisa han luchado arduamente por la defensa de los derechos de sus compañeras.

---

<sup>314</sup>ANCR, Fondo: Trabajo, serie: Sindicato, signatura: 831.

No se puede obviar aquí el posicionamiento del actor institucional, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social encarnado aquí en la figura del Inspector, pues ese actor juega un papel de arbitraje. El 25 de junio de 1975, el Inspector de Trabajo comunica al juez Primero de Trabajo la validez del arreglo directo, el cual establece un aumento salarial de un 10%, un sistema escalonado de vacaciones de entre 12 y 18 días hábiles anuales según el tiempo de laborar en la empresa, la revocación definitiva de los poderes otorgados a las tres delegadas sindicales. Se especifica además la validez de dos años de dicho arreglo, plazo dentro del cual las obreras se comprometen a no emprender ningún conflicto colectivo en contra de la empresa. En *adendum*, se agrega que “el arreglo directo no contempla dos aspectos presentes en el pliego de peticiones de las obreras: garantías sindicales y no despido sin causa justa o legal.

Hay dos formas de interpretar la resolución de ese conflicto: Si bien el conflicto colectivo logró en parte mejorar las condiciones salariales, esa conquista aparece ilusoria, en vista de las reivindicaciones relativas al reconocimiento del sindicato y a la protección de las trabajadoras sindicalizadas a las que tuvieron que renunciar las trabajadoras. En términos de vínculo social entre las trabajadoras, queda claro que la resolución logra en parte romper la comunidad de intereses que el conflicto colectivo trató de construir entre las trabajadoras, quienes quedan divididas y por lo tanto fragilizadas en su capacidad futura de protagonizar colectivamente otra lucha. El arreglo directo implica “el desistimiento a cualquier forma de conflicto económico-social y la revocación de poderes otorgados a la delegación obrera”, tal y como lo denuncia el Asesor del sindicato Juan Rafael Solís Barboza ante la Asamblea Legislativa el primero de julio de 1975, el MTSS, el colegio de Abogados, los rectores de las Universidades públicas y las organizaciones sindicales del país. Finalmente, el Juzgado

Primero de Trabajo reconoce definitivamente la validez del arreglo directo y declara ilegal la huelga, denegando a la vez el derecho de apelación el 8 de julio de 1975.

### **3. Las luchas colectivas reconfiguran las normas de género en el mundo laboral desde la década de 1960.**

#### **A. La lucha sindical entre 1960 y 1980, ¿una herramienta de empoderamiento de las mujeres?**

Para darles sentido a las luchas de las trabajadoras costarricenses en el ámbito laboral y sindical, es necesario ubicarlas primero dentro del contexto más amplio de las luchas feministas en Costa Rica. La socióloga costarricense Ana Cecilia Escalante Herrera realizó un trabajo de periodización de las luchas feministas en Costa Rica, tomando en cuenta el contexto internacional que pudo acelerar la aprobación de una legislación tendiente a promover la equidad de género y, en el campo laboral, destinada a favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral<sup>315</sup>. En relación con las luchas sociales de las mujeres costarricenses, la socióloga identifica cuatro periodos relacionados en parte con la agenda internacional.

Desde inicios del siglo XX hasta 1949, esa lucha se concentra principalmente en obtener el derecho al sufragio. Entre 1949 y 1985, las luchas feministas consisten en ampliar los derechos políticos de las mujeres y el Estado firma convenciones internacionales

---

<sup>315</sup> Ana Cecilia Escalante Herrera, *La contribución del movimiento social de las mujeres en la lucha frente al proceso de globalización*, Sesión inaugural del Departamento de Sociología de la Universidad de Costa Rica, pronunciado el viernes 1ero de abril de 2005. Consultable en la siguiente dirección: <http://www.cuadernosociologia.fcs.ucr.ac.cr/edicionN6/eventos/La%20contribucion%20del%20movimiento%20social.pdf>.

destinadas a consolidar esos derechos, tales como la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer aprobada por la ONU en 1952 y firmada por Costa Rica en 1967. A partir de 1985, los objetivos son definidos por las Estrategias de Nairobi para el Adelanto de las Mujeres, fijadas en el marco de la Conferencia Mundial sobre las mujeres que se celebró ese mismo año en la capital keniana. Las ambiciones ya no están circunscritas, exclusivamente, en el espacio político, sino que se trata de promover mediante medidas concretas la igualdad de género en otras esferas. Finalmente, el cuarto periodo surge en 1997 con la Agenda Política de Mujeres Costarricenses. De acuerdo con la investigadora costarricense en psicología Mirta González Suárez<sup>316</sup>, la Agenda de Mujeres Costarricenses es mucho más ambiciosa al ampliar los temas de lucha, no obstante, da cuenta de la gran amplitud de aspiraciones entre propuestas básicas que buscan una simple mejora en las condiciones de vida hasta demandas que anhelan la superación del patriarcado.

Esa gran heterogeneidad dentro de la Agenda a finales del siglo XX evidencia una importante disparidad entre las mujeres costarricenses según sus grupos sociales de origen y su proveniencia geográfica. Lo que trasciende del estudio de González Suárez es que la capacidad organizativa que hizo falta durante las décadas de 1960, 1970 y parte de la década de 1980, se empezó a concretar a partir de la segunda mitad de la década de 1980 hasta desembocar en la Agenda de Mujeres Costarricenses en 1997. En ese movimiento se encuentran, para formular demandas de diversas índoles, mujeres de organizaciones gremiales, movimientos femeninos comunales organizados en torno a demandas prácticas muy específicas (vivienda, guarderías, por ejemplo), mujeres de Organizaciones no Gubernamentales y académicas del ámbito universitario que promueven temas de

---

<sup>316</sup> Mirta González Suárez, "Agenda Política del movimiento de mujeres: demandas de fin de siglo," *Revista Reflexiones* Vol. 85, No 1-2 (2006): 157-170.

investigación en torno a problemáticas de género. Se puede afirmar por lo tanto que el año 1997 inaugura un periodo nuevo en cuanto a movimientos de mujeres que plasma e inscribe por primera vez en la agenda política nacional demandas que hasta ahora no habían sido formuladas explícita y colectivamente por las razones que se mencionaron. Lo novedoso de esa Agenda es que por primera vez la lucha se lleva a cabo en conjunto con instituciones del Estado, por lo que no es una coincidencia que el siguiente año se aprueba la Ley n° 7801 constitutiva del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Las luchas femeninas dentro del ámbito laboral se inscriben en ese contexto de conquistas por parte de los movimientos feministas, los cuales ofrecieron un entorno renovado para demandas laborales más ambiciosas, sobre todo a partir de la segunda mitad de la década de 1990.

En cuanto a la capacidad de la lucha sindical para generar empoderamiento entre las mujeres trabajadoras, el debate teórico procura establecer si la participación activa de las obreras en la lucha sindical y en los conflictos colectivos conlleva una dinámica de emancipación y de empoderamiento femenino, entendido éste último como la capacidad de apropiarse de espacios de poder, de recursos y de derechos en las esferas laboral, política y doméstica. Antes de eso, la noción de empoderamiento implica la capacidad de tomar control sobre su propia vida para así elaborar su propia agenda y romper con una cadena de determinismos.

El empoderamiento femenino permite a las mujeres acceder a nuevos espacios, actuar en forma autónoma según sus propios intereses y transformar las relaciones de género en varias dimensiones de su vida cotidiana. Iván Ramírez Avilés<sup>317</sup> parte del postulado que el

---

<sup>317</sup>Iván Ramírez Avilés, "Participación económica: ¿Primer paso para el empoderamiento de las mujeres?", en *Memoria del octavo encuentro nacional sobre empoderamiento femenino*, ed. Lilia Zavala Mejía y Araceli Jiménez Pelcastre (México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, 2012), 554 páginas. Consultable en la siguiente dirección:

proceso de empoderamiento tiene como condición necesaria el control de los recursos económicos, el cual requiere el acceso al empleo. Sin embargo, en el caso de las obreras, no podemos dejar de preguntarnos si la situación de explotación laboral, la precariedad del empleo, los salarios significativamente más bajos que los de los hombres no constituyen un obstáculo al proceso de empoderamiento.

Esa pregunta ha generado muchos debates teóricos. Marina Ariza y Orlandina de Oliveira, citadas por Ramírez Avilés, señalan que de esa disputa teórica surgieron cuatro posturas. La primera destaca que, aun en condiciones de explotación laboral, la incorporación de las mujeres al empleo ofrece ante todo la oportunidad de integrarse a la vida social. La segunda considera al contrario que la inserción al trabajo asalariado, al darse en un contexto de desigualdad de género, tiende a deteriorar el estatus de las mujeres en la sociedad. La tercera postura hace hincapié en las formas de explotación femenina desde un enfoque marxista. El trabajo asalariado femenino es percibido entonces como un factor que favorece la acumulación capitalista al deprimir los salarios. Finalmente, la última postura, que defienden Ariza y Oliveira, destaca el potencial de empoderamiento femenino del trabajo extra-doméstico. Las dos investigadoras muestran cómo las mujeres trabajadoras ganan en autonomía al incorporarse en el mercado de trabajo. El alcance de ese empoderamiento es también objeto de debate, pues cabe preguntarse si logra transformar las relaciones de género en el ámbito doméstico estrictamente o si llega a cuestionar las estructuras de poder patriarcales en el seno de la sociedad.

Otra discusión, subyacente a ésta, gira en torno a la articulación entre conciencia de clase y conciencia de género. En su análisis del vínculo entre empoderamiento femenino y

actividad sindical en Galicia durante el periodo de transición hacia la democracia en España, Ángel Rodríguez Gallardo y María Victoria Martins Rodríguez<sup>318</sup> atribuyen un papel central al discurso y a la conducta de los sindicatos (cuyas estructuras están fuertemente masculinizadas) con relación a las mujeres trabajadoras para comprender el proceso de construcción de conciencia de clase y de género y de empoderamiento femenino.

En efecto, al invisibilizar a las mujeres obreras como actores sociales y sindicales activos, al menospreciar el peso del trabajo femenino en la subsistencia familiar, los sindicatos gallegos marginan a las mujeres trabajadoras, las cuales abandonan las organizaciones sindicales y se repliegan en formaciones estrictamente femeninas. Igualmente, el cambio de coyuntura producido por la transición hacia la democracia lleva a los sindicatos, a partir de mediados de la década de 1980, a incorporar problemáticas de género en su agenda y a eliminar prácticas discriminatorias en contra de las mujeres, lo cual favoreció la participación activa de las trabajadoras en la lucha sindical al lado de los hombres. Por lo tanto, este análisis invita a prestar especial atención al contexto histórico y al discurso de los sindicatos con respecto a las mujeres para comprender el proceso de incorporación de éstas en la lucha sindical.

En el caso de Centro y Sudamérica, los estudios consultados muestran que el contexto cultural y, en muchos casos, la represión sindical, han condicionado las formas en que las obreras se han incorporado a la lucha sindical. Deborah Levenson Estrada analizó cómo, en Guatemala durante la década de 1970, en medio de un contexto de violencia de Estado y de

---

<sup>318</sup> Ángel Rodríguez Gallardo y María Victoria Martins Rodríguez, “Formas de empoderamiento femenino y actividad sindical en la Galicia democrática,” en *Primer Coloquio Internacional Haciendo Historia: Género y transición política*, ed. Carmen Mañas Viejo, Mar Esquembre Cerdá, Mónica Moreno Seco y Nieves Montesinos Sánchez (Alicante, 2014), 167 páginas. Consultable en la siguiente dirección: [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/46121/1/2015\\_Transiciones-en-marcha.pdf#page=53](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/46121/1/2015_Transiciones-en-marcha.pdf#page=53).

una cultura opresiva hacia las mujeres, las obreras tuvieron que lidiar con hombres celosos de conservar el control sobre los sindicatos. Aunque en muchas familias de la clase trabajadora guatemalteca los roles de género tendían a ser alterados, pues las mujeres asumían a menudo los roles tradicionalmente masculinos de sostener económicamente a sus familias; en el sindicato las obreras enfrentaron las ideas convencionales sobre el género, inclusive en el sindicato de una fábrica de hilos donde dominaba la mano de obra femenina. Los hombres no les informaban sobre reuniones, ni las hacían partícipes en la toma de decisiones, por lo que era difícil que ellas asumieran roles de liderazgo. Las trabajadoras enfrentaban esos prejuicios también en el seno de su hogar, pues los hombres sindicalizados no permitían a sus esposas entrar en el sindicato cuando ellas trabajaban. De hecho, la mayoría de las mujeres sindicalizadas no eran esposas. Las trabajadoras sindicalizadas experimentaron una doble situación de opresión y de esa situación se deriva que eran más propensas a desarrollar una acción de clase en solidaridad con otros trabajadores más allá de su pertenencia de género. Eso indica que ellas no actuaron únicamente, desde su pertenencia de género. Pues, el género era solamente una faceta de su identidad, cuando, al contrario, en el entorno masculino, tanto familiares como trabajadores sindicalizados, tendió a aislarlas de la lucha sindical precisamente por su pertenencia de género.

En el caso de Costa Rica, el contexto histórico en el cual las costureras se insertan al trabajo industrial es caracterizado por ser un periodo de insubordinación obrera, lo cual podría ser propicio a un cuestionamiento de las normas de género, pero eso se tiene que examinar. En relación con la capacidad de las mujeres sindicalizadas de cambiar la percepción del resto de la sociedad sobre ellas, un dirigente sindical<sup>319</sup> hace una declaración

---

<sup>319</sup>Entrevista a un dirigente sindical de la CGT realizada el 19 de mayo de 2015.

que merece una reflexión. Afirma, refiriéndose a las obreras del sector textil sindicalizadas:

Dieron mucho por la clase trabajadora de este país y ayudaron mucho a cambiar la forma de pensar sobre las mujeres, que las mujeres sólo servían para cocinar y estar en la casa. Hubo un enorme movimiento para cambiar la forma de pensar sobre todo de los patronos y de los varones que creían que ellas no podían luchar por sus derechos. Se demostró que la mujer jugó un enorme papel.

Ese testimonio sugiere que al movilizarse para pedir el respeto del derecho laboral y exigir nuevos derechos, las mujeres obreras tuvieron la capacidad de cambiar la percepción de la sociedad sobre ellas. Un primer cambio hubiera ocurrido en el primer círculo de sus relaciones, es decir los patronos, los demás trabajadores, los esposos y el resto de las personas en relación directa con ellas, como los hijos; lo que hubiera permitido que evolucione la mirada del resto de la sociedad sobre las mujeres trabajadoras, para que nuevos espacios de participación social y política se abran a ellas. Esa visión de cómo el trabajo asalariado y el activismo de las trabajadoras pueden haber transformado la percepción que el resto de la sociedad tenía de ellas tiene que ser contrastada con los testimonios de las mismas trabajadoras, pues parece poco conforme con lo que ellas señalan en las entrevistas y con las fuentes sobre las décadas 1960 y 1970. El testimonio de ese dirigente sindical da cuenta de la percepción que se tiene actualmente y del camino recorrido desde finales de la década de 1980 con respecto a la percepción del trabajo femenino y del compromiso de las mujeres con la lucha sindical.

En efecto, el testimonio de las obreras sugiere más bien que el poder emancipador del trabajo asalariado y de la participación en la lucha sindical tiene un alcance muy limitado

como factor de empoderamiento en la vida cotidiana de las trabajadoras “Porque cuando yo trabajé, era más el trabajo más bien. Porque entonces es el trabajo de la casa y del trabajo. Era doble trabajo. Era completamente, pero completamente machista.”<sup>320</sup> Ese testimonio de una trabajadora que se involucró en forma muy activa en la lucha sindical indica que eso no le permitió negociar una nueva distribución de las tareas domésticas en su hogar. Si, visto desde la perspectiva de los dirigentes sindicales, esas mujeres parecen más emancipadas y libres, la realidad de sus hogares es en cambio distinta. Lo son en alguna medida, pues se atreven a formular demandas colectivamente y logran mejoras sustanciales en sus condiciones de trabajo, apoyándose en la legislación laboral vigente. Sin embargo, cambiar las relaciones de poder en el círculo más cercano de la familia parece una meta más difícil de alcanzar, pues implica cambiar hábitos profundamente arraigados.

### **B. La lucha sindical: un cimiento del vínculo social desde 1970 hasta la actualidad.**

El examen de la participación de las costureras en la lucha sindical, permite reflexionar acerca de los círculos sociales en los que se encuentran involucradas esas trabajadoras para definir si la lucha colectiva en el seno de una organización sindical es creadora de vínculo social. Se entiende aquí el vínculo social como el conjunto de las identificaciones, afiliaciones y relaciones que unen a las personas o a grupos sociales entre sí. El vínculo social representa la fuerza que relaciona entre sí a los miembros de una comunidad social<sup>321</sup>. El contexto puede reforzar o al contrario debilitar ese vínculo social.

---

<sup>320</sup> Entrevista a la señora H. F. Z. realizada en su casa de habitación el 2 de noviembre de 2015.

<sup>321</sup> Philippe Corcuff, « De la thématique du lien social á l’expérience de la compassion. Variété des liaisons et des déliaisons sociales, » *Pensée Plurielle*, Vol. I, n° 9 (2005) : 119-129.

Se retoma aquí la tipología de los vínculos sociales establecida por el sociólogo Serge Paugam<sup>322</sup> quien identifica cuatro tipos de vínculos sociales. Los vínculos de filiación son los que nacen de las relaciones familiares. Los vínculos de participación electiva remiten a la socialización extra-familiar. Los lugares de esa socialización son diversos e intervienen en todos los momentos de la vida. Aunque los individuos pueden construir su red de pertenencias en forma autónoma, ésta se encuentra enmarcada por una serie de determinaciones sociales. Una vida social rica y diversa propicia la multiplicación de los vínculos sociales de participación electiva. Paugam identifica un tercer tipo de vínculo, de participación orgánica, el cual se construye en el mundo laboral. El último es el vínculo ciudadano relacionado con la pertenencia a una nación. Aunque esa trama social pre-existe a los individuos quienes se van incorporando a esos círculos; no todos los individuos se insertan de la misma forma en cada uno de ellos, dependiendo de las formas específicas de socialización de cada uno. En el caso de las costureras, tenemos una población tradicionalmente identificada con su círculo familiar, pero, al incorporarse al mundo laboral asalariado, aprenden los códigos de ese grupo y van tejiendo una serie de relaciones de varias índoles. La colaboración activa con la lucha sindical contribuye a enriquecer la vida social de los participantes y a ampliar sus círculos de pertenencia.

La afiliación al sindicato y sobre todo la acción colectiva en el seno del sindicato generan formas de solidaridad entre las trabajadoras. Al reconciliar lo individual con lo colectivo, se crea una comunidad de intereses, por lo que la lucha colectiva consolida y enriquece relaciones sociales que van más allá de las relaciones laborales. Es el caso en 1974 cuando varias operadoras de máquinas de coser, afiliadas al Sindicato de Trabajadores de la

---

<sup>322</sup> Serge Paugam, *Le lien social* (Paris, Presses Universitaires de France, PUF, coll. «Que sais-je?», 2008).

Industria del Vestido, Textiles y Similares, acuden a la Confederación General del Trabajo para solicitar ayuda para que se reintegre una compañera sindicalizada despedida<sup>323</sup>. De las entrevistas realizadas con motivo de investigaciones por persecución sindical y de las fotografías tomadas durante esos conflictos colectivos, se desprende una cierta camaradería surgida de la comunidad de intereses y de la lucha colectiva.

Los testimonios evidencian las estrategias patronales destinadas, no solamente a detener los conflictos colectivos, sino también a romper ese vínculo social. Eso ocurre en la empresa “Lovable Brassiere Company” en 1981, cuando el personal afiliado al sindicato fue despedido, los directivos impulsan con gran insistencia la creación de una Asociación solidarista. Los testimonios evidencian que la iniciativa procede de la parte patronal, la cual mantiene un control completo sobre el proceso de creación de tal Asociación<sup>324</sup>. Una trabajadora sindicalizada, entrevistada por el inspector del MTSS, afirma: “A otras compañeras se les presiona para que renuncien al sindicato. La Asociación es una idea de la oficina y no nos participaron en la elección de la Junta Directiva”. Otra, entrevistada en las mismas circunstancias confirma: “Los jefes crearon una asociación”.

En el siguiente testimonio se desprende también la diferencia de naturaleza entre el sindicato y la Asociación solidarista desde el punto de vista de las trabajadoras, pues más allá de las diferencias orgánicas entre los dos tipos de organizaciones, la naturaleza del vínculo que se procura sellar no es la misma: “No les permiten organizar actividades, pero sí les quitan tiempo para reuniones de la asociación.(...) El asistente de ingeniería llena fórmulas de suscripción a la asociación con lo que se destruye la cooperativa”. En esta última

---

<sup>323</sup>ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 799.

<sup>324</sup>Los siguientes extractos de entrevista provienen del mismo expediente por persecución sindical: ANCR, fondo: Trabajo, signatura: 846.

declaración una obrera, miembro del comité sindical, da cuenta de las medidas destinadas a hacer desaparecer materialmente los instrumentos de comunicación del sindicato y en consecuencia los vínculos sociales relacionados con el sindicato: “Quitaron una pizarra del sindicato que estaba en el comedor”.

Esos testimonios dejan claro que, al contrario de la delegación sindical, cuya creación es producto de una comunidad de intereses, la Asociación solidarista no constituye, en aquel momento y contexto, un círculo de participación electiva sino una sociabilidad impuesta desde arriba. Mientras el comité sindical logra crear un vínculo social, la Asociación solidarista establece y controla las actividades de sociabilidad entre los trabajadores dentro de las cuales la parte patronal desempeña un papel fundamental. Sin embargo, no se podría afirmar que las actividades llevadas a cabo en el marco de la Asociación solidarista están desprovistas de capacidad de crear un vínculo social. Serán controladas desde arriba y en algunos casos serán percibidas como obligadas, pero eso no significa que no permiten a los empleados tejer entre sí relaciones sociales. En efecto, ex trabajadoras no sindicalizadas expresaron en entrevista que la Asociación solidarista organizaba convivios en los cuales participaban conjuntamente empleados y directivos. Se organizaban con motivo de las fiestas de fin de año o para celebrar los años de trabajo cumplidos por algunos trabajadores, pero siempre en presencia y con la supervisión de los directivos.

Es interesante observar que la percepción que tienen de esos encuentros las empleadas no sindicalizadas difiere radicalmente de la percepción de las trabajadoras sindicalizadas. Mientras las segundas los observan con desconfianza y como una forma de desarticular el movimiento social, las primeras los acogen con entusiasmo. Lo que evidencian las entrevistas en todo caso es que la naturaleza del vínculo social difiere completamente según si emana del sindicato o de la Asociación solidarista. En el caso del vínculo social construido en el

marco de la Asociación solidarista, se puede calificar de paternalista, pues contiene una voluntad, por parte de los patronos que promueven el solidarismo, de control y dominación para frustrar cualquier movimiento de protesta o de resistencia. Las relaciones sociales que se tejen dentro del movimiento sindical tampoco están desprovistas de un cierto paternalismo, pues como se pudo observar el control del movimiento está en gran medida entre las manos de los dirigentes sindicales quienes imponen en parte la agenda de reivindicaciones. Sin embargo, no se trata de relaciones de dominación y los testimonios evidencian que las obreras sindicalizadas gozan dentro del movimiento sindical de un grado de autonomía a la hora de organizarse.

La forma en que hoy el investigador social puede recoger los testimonios de trabajadoras que participaron al movimiento sindical atestigua también de los fuertes vínculos sociales que la lucha sindical permitió crear. En efecto, los canales de comunicación entre las obreras sindicalizadas y los dirigentes sindicales no han desaparecido. En algunos casos, esas personas siguen manteniendo una relación que renace cada año con motivo, por ejemplo, del desfile del primero de mayo, en el que varios siguen participando juntos aunque ya no sean trabajadores/as activos/as, tal como lo menciona un dirigente sindical entrevistado<sup>325</sup>.

En otros casos, esos vínculos son más tenues o perdieron su contenido político, pero sin haber desaparecido. La camaradería que persiste entre las ex trabajadoras y los dirigentes sindicales refleja la fuerza del vínculo que el movimiento sindical logró forjar. Se siguen percibiendo como parte del mismo grupo. Una ex trabajadora sindicalizada encauzó su compromiso sindical hacia otras luchas, más contemporáneas y con personas más jóvenes,

---

<sup>325</sup>Entrevista al dirigente sindical M. C. F. realizada el 26 de octubre de 2015.

pero sin perder el vínculo con la lucha política. En efecto, esa señora permanece muy activa dentro de un grupo que pelea para defender la Caja Costarricense del Seguro Social<sup>326</sup>. Esa situación permite medir la capacidad que tuvo la lucha sindical de crear conciencia y establecer vínculos sociales duraderos que trascienden las relaciones laborales, aun cuando han cambiado de naturaleza. Lo que caracteriza ese vínculo social es su contenido eminentemente político. Al contrario, los vínculos que se construyeron dentro del movimiento solidarista carecen de contenido político. Lograron establecer fuertes vínculos entre las ex trabajadoras que se involucraron en ese movimiento, pero éstas se caracterizan por una débil conciencia de clase.

Las medidas de represión tomadas por la parte patronal, en algunos casos, exacerbaban ese vínculo social nacido dentro del movimiento sindical, pues incentivan a las personas perseguidas a organizarse para refutar juntas los ataques patronales. El despido de una obrera no significa la ruptura del vínculo con las que permanecen en la empresa. En 1976, en la empresa “Industrias DOYCO S.A.”, una dirigente sindical despedida mantiene relaciones con sus excompañeras de trabajo que le comunican informaciones acerca de la empresa: “Las ex compañeras me han contado que se han vuelto a hacer esas reuniones con el sacerdote, pero ya yo no estaba en la empresa”<sup>327</sup>. Puede ocurrir inclusive que, en forma individual o colectiva, las obreras se solidaricen con otra, víctima de persecución sindical. Esas formas de solidaridad reflejan el nivel del vínculo social alcanzado en el transcurso de la lucha social que logró construir una empatía entre trabajadores.

Sin embargo, en otros casos ese vínculo parece muy frágil y circunstancial. Como lo observa una trabajadora pensionada quien desempeñó un papel primordial en las luchas

---

<sup>326</sup>Entrevista con la trabajadora H. F. Z. realizada el 2 de noviembre de 2015.

<sup>327</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, signatura: 827.

sindicales de su empresa “apenas la gente lograba medio aumento, entonces empezaban a desafiliarse, y eso es ganancia para el patrono. (...) Trabajar en sindicatos, nunca más. Porque la gente no entiende. Entonces uno llega a la conclusión que es tal el sacrificio que no vale la pena”<sup>328</sup>. En su testimonio esa trabajadora establece una clara distinción entre las trabajadoras que forman parte de la Junta Directiva del sindicato y las que están solamente afiliadas y cuyo compromiso con la lucha obrera, según ella, es en muchos casos oportunista o accidental, lo cual debilita la solidaridad obrera. Inclusive se refiere a situaciones de acoso sexual destinadas a desarticular los conflictos colectivos y deplora que en algunas ocasiones las obreras ceden, por falta de consciencia e “ignorancia” según sus propias palabras, lo cual limita considerablemente los alcances del movimiento obrero.

Por otra parte, se puede observar como el vínculo social se rompe cuando, por la afiliación sindical, surgen discrepancias entre trabajadoras, pues, más allá de una discordancia entre individuos, se enfrentan concepciones con respecto a la función social de los obreros y de las obreras en la sociedad. Los expedientes por persecución sindical evidencian roces y conflictos de intereses dentro de las empresas entre las trabajadoras afiliadas a un sindicato y las que no lo son. Un expediente por persecución sindical en la empresa “Industrias DOYCO S.A.” en 1974<sup>329</sup> evidencia cómo se genera un conflicto entre un grupo de trabajadoras de la empresa afiliadas al sindicato y otra, sin puesto de jefatura, no afiliada al sindicato y acusada de presionar, en nombre del patrono, a sus compañeras para que dejen el sindicato.

Aunque en ningún documento escrito se expresan los hombres con respecto al involucramiento de las mujeres en el movimiento sindical, sí existen documentos relativos a

---

<sup>328</sup>Entrevista a la señora H. F. Z. realizada el 2 de noviembre de 2015.

<sup>329</sup>ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 806.

la participación conjunta de mujeres y hombres en la lucha sindical. En agosto de 1976<sup>330</sup>, el inspector del MTSS realiza una investigación para establecer si la “Compañía Textil Centroamericana Ltda.” incurrió en persecución sindical en contra del operador de máquina Oscar Varela Méndez y de la supervisora Dinorah Ureña Delgado. Al ser entrevistado por el inspector, el trabajador denunciante se refiere a una reunión sindical llevada a cabo en la casa de una tercera trabajadora con el objetivo de formar un sindicato y afiliarse a la “Unión de Trabajadores Textiles, Confección y Similares”, lo cual evidencia que podía existir una solidaridad de clase y que se podía traducir en acciones conjuntas de hombres y mujeres que defendían los mismos intereses. Una situación similar se presenta el mismo año en la empresa “Industria DOYCO S.A.”<sup>331</sup> cuando varios trabajadores, hombres y mujeres, solicitan un inspector del MTSS para investigar los despidos de varios trabajadores (de ambos sexos) afiliados al sindicato. Además, piden al mismo inspector que se investiguen las reiteradas intervenciones de un sacerdote a solicitud de la empresa siempre que ocurren conflictos en ésta. El tiempo laborado en la empresa ha logrado forjar una experiencia común que la lucha colectiva consolidó al enunciar explícitamente una comunidad de intereses.

En algunas ocasiones el vínculo social creado por los conflictos colectivos trasciende el espacio de la fábrica y logra crear ramificaciones en el resto del sector obrero y hasta provocar movimientos de solidaridad. La vehemencia de la parte patronal que se observa en varios conflictos está, por lo tanto, a la medida de la combatividad obrera en el sector textil y obrero en general durante la década de 1970. La prensa obrera da cuenta del impacto que tuvieron algunos conflictos colectivos en el movimiento obrero costarricense de esos años. Eso ocurre con el conflicto colectivo en la empresa “Leonisa” que, como otros

---

<sup>330</sup>ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 820.

<sup>331</sup>ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 827.

contemporáneos, repercute en el movimiento social costarricense de esos años y logra generar movimientos de solidaridad con ramificaciones en el resto del movimiento obrero de país. El vínculo social que las obreras de “Leonisa” procuran sellar entre ellas mediante esa lucha sindical, con las dificultades que ya se describieron, trasciende el movimiento obrero y las barreras de género como lo evidencia un artículo publicado en el semanario “Libertad” del 14 de junio de 1975<sup>332</sup>. Dicho artículo se refiere a una manifestación de solidaridad expresada por 1200 trabajadores agrícolas de Limón organizados en el Sindicato Unión de Trabajadores Agrícolas de Limón (UTRAL). Aunque el telegrama enviado por los trabajadores de Limón mencione un “apoyo moral y económico”, no especifica en qué consiste tal “apoyo económico”.

Dos semanas más tarde, el 28 de junio de 1975<sup>333</sup>, el mismo semanario relata cómo miles de trabajadores de varias provincias del país tanto del sector agrícola (trabajadores bananeros sobre todo), como de la industria y funcionarios públicos manifiestan su solidaridad “moral y económica” con las trabajadoras de la fábrica Leonisa. Los mismos trabajadores agrícolas de la provincia de Limón, organizados en el sindicato (UTRAL) manifiestan un año y medio más tarde su solidaridad con los trabajadores de la “Nylonera” después de que el Tribunal Superior de Trabajo haya rechazado la declaratoria de huelga legal<sup>334</sup>. La existencia de esas manifestaciones de solidaridad da cuenta del impacto que pudo tener ese conflicto en la clase obrera costarricense y de la fuerza del movimiento sindical en

---

<sup>332</sup>Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 14 de junio de 1975: “Solidaridad con obreras de Leonisa”.

<sup>333</sup>Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 28 de junio de 1975: “Miles de trabajadores se solidarizan con la lucha sindical en Leonisa”.

<sup>334</sup>Biblioteca Nacional, periódico “Libertad”, 23 de diciembre de 1976; “Bananero apoyan a los obreros de “Nylonera”.

ese momento. Esos movimientos de solidaridad trascienden tanto las barreras de género como las de los sectores industriales.

Si se retoma la tipología de los vínculos sociales elaborada por Serge Paugam y mencionada más arriba, se puede afirmar que si la incorporación al mercado laboral permite a las trabajadoras incursionar en el círculo de los vínculos sociales de participación orgánica construidos en el mundo laboral, ésta se realiza bajo códigos esencialmente masculinos, como lo atestiguan las prácticas de acoso sexual a los que las fuentes orales se refieren y las dificultades culturales encontradas por las trabajadoras para denunciar esos hechos. Por su parte, la lucha sindical amplía el círculo de las relaciones sociales de las trabajadoras, que se asemejan a vínculos de participación electiva, mientras el solidarismo constituye una sociabilidad impuesta. En todos los casos, la incursión en el mercado laboral formal, inclusive en condiciones que se pueden calificar de explotación, ofrecen a las trabajadoras la posibilidad de ampliar sus círculos de sociabilidad.

### **C. Lucha colectiva y Derecho laboral (1960 - actualidad).**

Se pudo observar que las luchas colectivas llevadas a cabo en la industria textil, en su mayoría durante la década de 1970, se circunscriben principalmente en el marco del derecho laboral existente. Las energías movilizadas buscan principalmente obtener que se respeten las leyes laborales vigentes, pero en algunas ocasiones burladas por los patronos. Ninguno de los conflictos colectivos examinados persigue como meta conquistar nuevos derechos. Eso no significa que no existan quejas, pero éstas no se elevan como reivindicaciones y se expresan en forma individual, en círculos cerrados. Su legitimidad no es reconocida o al menos esa es la percepción de las personas que las formulan y que optan por no darles una

dimensión colectiva y pública. Ese es el caso de los reclamos relacionados con problemáticas femeninas dentro de los lugares de trabajo, como la desigualdad salarial con los hombres, la falta de estructuras para el cuidado de niños pequeños y el hostigamiento sexual dirigido a las obreras.

Sin embargo, se observa también que las siguientes décadas están marcadas por conquistas laborales, precisamente en relación con algunas de esas problemáticas. ¿Cuál relación podemos establecer entre esas conquistas más recientes y las quejas de las trabajadoras expresadas varios años antes? La respuesta no es sencilla, pues no parece existir un vínculo directo de causa a efecto entre los dos fenómenos. No obstante, con la ayuda de investigaciones realizadas sobre movimientos sociales de mujeres y movimientos feministas en Costa Rica, se pueden formular algunas hipótesis en torno a esa relación.

Uno de los mayores retos a los que se enfrentaron las mujeres trabajadoras costarricenses consistió en conciliar la maternidad con la actividad laboral asalariada en un contexto de hostilidad hacia el trabajo femenino fuera del hogar. Esa hostilidad trascendía a la vez en una legislación que no favorecía la incorporación de las madres al mercado laboral y en la política social poco propensas a ofrecer las estructuras de cuidado infantil, necesarias a las madres trabajadoras. En consecuencia, frente a la conjunción de factores tales como la presión social y la dificultad logística de ser a la vez madre y trabajadora, muchas mujeres renunciaron a su actividad laboral.

No obstante, el apremio económico obligó a otras a permanecer en el mercado laboral a pesar de esas dificultades. Éstas últimas incorporaron en sus reivindicaciones, y dentro del marco legal existente, una serie de peticiones relacionadas directamente con su situación de madres, tales como permisos para llevar a sus hijos a las clínicas del Seguro Social y, como lo atestigua el periódico “Nuestra voz”, Alianza de Mujeres Costarricenses logró atraer, en

varios puntos del país, a mujeres en sus reuniones para pedir una red estatal más eficiente de cuidado infantil. Entre 1952 y 1976, esa organización lleva a cabo una lucha por la creación de “casas-cuna” y jardines de infancia destinados a recibir y a cuidar a los hijos de las madres trabajadoras, pero con logros bastante limitados. Durante las décadas de 1990 y 2000, varios instrumentos legales son aprobados para favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres embarazadas, madres lactantes y de niños pequeños en el mercado laboral. En el marco de la Política Pública de Lactancia Materna aprobada por el Ministerio de Salud en el año 2009 se establece el derecho para todas las trabajadoras a disponer de tiempos de lactancia durante todo el tiempo que el médico certifique. Pero desde el año 1996, la Sala Constitucional se había pronunciado (Voto N° 474-96 del 24 de enero de 1996) en forma vinculante a favor del derecho de toda trabajadora de disfrutar del periodo de lactancia. A eso se agrega la ley 9220 del 4 de marzo de 2014 de la red de Cuido y Desarrollo Infantil cuyo objetivo es “promover el acceso de las mujeres al ámbito educativo y laboral” mediante el establecimiento de un sistema nacional de cuidado y desarrollo infantil de acceso público y de financiamiento solidario.

Lentamente, se ha logrado cambiar el Derecho laboral, pues se han incorporado progresivamente nuevos temas en la legislación laboral costarricense, en relación con los derechos laborales de las mujeres. Al ser entrevistado al respecto, un dirigente sindical relaciona directamente la lucha sindical con los cambios en la legislación laboral costarricense relativa a las condiciones de trabajo de las mujeres:

Después nosotros dimos una lucha importante, pero fue más adelante por el derecho a la igualdad de derechos de las mujeres en las luchas obreras. Ahí es

precisamente donde nace la ley sobre la igualdad de las mujeres. Antes, las mujeres no tenían derecho al embarazo. Las despedían.<sup>335</sup>

Esa declaración no puede ocultar, sin embargo, que la inclusión en la agenda legislativa costarricense de la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer en la vida política, económica, social y cultural, se debe también a un contexto nacional e internacional que imponía entonces tales debates, tal como se detallará seguidamente.

En efecto, la década de 1970 está marcada por una aceleración de los cambios relativos al lugar de las mujeres y de los hombres en la sociedad. En consecuencia, los grupos involucrados en la lucha feminista acogen con entusiasmo las invitaciones internacionales a eliminar la discriminación contra las mujeres. La principal iniciativa en ese sentido surge por parte de la Organización de Naciones Unidas con la aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (llamada Convención CEDAW por sus siglas en inglés) el 18 de diciembre de 1979, que entró en vigencia como tratado internacional el 3 de setiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. Costa Rica ratificó la Convención el 4 de abril de 1984. Según una investigación<sup>336</sup> realizada por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) la aprobación y la ratificación de la Convención CEDAW tuvo un mayor impacto en Costa Rica que en otros países de América Latina debido al mayor nivel de participación de las organizaciones de mujeres y movimientos sociales en la implementación de la Convención. Dicha implementación debía consistir en cada país en la aprobación de

---

<sup>335</sup> Entrevista al dirigente sindical L. S. E. realizada el 19 de mayo de 2015.

<sup>336</sup> IIDH, *Legislación para la igualdad entre mujeres y hombres en América Latina*, (San José, Costa Rica, 2010). Consultable en línea en la siguiente dirección: <http://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1499/la-legislaci%C3%B3n-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-al-2009.pdf> La investigación compara la legislación de cinco países latinoamericanos (Costa Rica, Venezuela, Panamá, Honduras y Colombia) en relación con la lucha contra las discriminaciones de género.

una ley de igualdad de género en cada país. En el caso de Costa Rica, se trata de la Ley N° 7142, llamada “Ley de promoción de la igualdad social de la mujer” aprobada el 8 de marzo de 1990. En el campo social, la ley consta de siete artículos (del 7 al 13), de los cuales cinco se refieren a los centros infantiles dirigidos a los hijos e hijas de padres y madres laboralmente activos.

En cuanto al tema del acoso sexual, las entrevistas realizadas tanto a trabajadoras como a dirigentes sindicales permitieron demostrar que ese fenómeno fue recurrente durante el periodo estudiado y que las obreras fueron ampliamente víctimas de esas prácticas generalmente invisibilizadas. En efecto, solamente las fuentes orales evidencian hoy el acoso sexual de las décadas de 1960 y 1970, pues al no existir una legislación que lo condenaba y siendo el entorno socio-cultural tácitamente cómplice, se dificultaba la denuncia formal de tales prácticas. La legislación laboral costarricense condena por primera vez el hostigamiento sexual en 1995 con la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento sexual en el Empleo y la Docencia. En este caso tampoco se puede establecer una relación inmediata entre la situación en las fábricas durante las décadas de 1960 y 1970 y la legislación adoptada más de veinte años después. Si bien la historia de la lucha sufragista y para obtener y ampliar los derechos políticos de las mujeres ha sido investigada y escrita en Costa Rica, los datos que permitan reconstruir la lucha contra el acoso sexual y otras discriminaciones contra las mujeres en los lugares de trabajo son más difusos. Se trata de una lucha a más largo plazo que todavía se mantiene vigente y que involucra tanto al contexto internacional como a los movimientos de mujeres. Más recientemente, en el año 2007, se implementó la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, la cual reconoce el carácter desigual de las formas actuales de la inserción laboral de hombres y mujeres y, por lo tanto, pretende favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

La evolución de la legislación en relación con los derechos de las mujeres, dentro y fuera del ámbito laboral es el producto de una lucha múltiple llevada a cabo por diversos sectores de la sociedad civil organizados en movimientos de mujeres que se beneficiaron de un contexto internacional más favorable en la materia. Juntos, impulsaron esa nueva legislación y lograron que el Estado creara instituciones destinadas a ejecutar esas nuevas leyes. A su vez, la nueva legislación determina las normas de referencia a respetar y define lo que poco a poco se considera como aceptable o no aceptable, no solamente en el ámbito laboral sino también en el resto de los espacios de la sociedad.

## CONCLUSIONES

Tomando en cuenta las condiciones de inequidad que determinan la incorporación de las mujeres obreras en la industria textil, ¿Constituyen la actividad laboral femenina fuera del hogar y la participación de las mujeres obreras en la lucha social factores de empoderamiento para esas mujeres? y ¿Puede su incorporación al trabajo asalariado constituir una forma de alcanzar una mayor autonomía personal?

Retomando la hipótesis inicial, se puede afirmar que los condicionamientos a los que se encuentran sometidas las trabajadoras de la industria textil costarricense entre 1960 y 1980 tales como el lugar ocupado dentro de la división sexual del trabajo y la subordinación de la inserción laboral al ritmo de la vida privada, determinan la propia experiencia de estas obreras las cuales desarrollan una consciencia de experimentar una forma singular de explotación. En efecto, su experiencia, constituida por la materialidad de sus vivencias y por la respuesta mental que ellas elaboran frente a esa vivencia, se construye sobre la base de una dominación de clase determinada por normas de género. Por lo tanto, el concepto de género es útil para identificar la explotación específica de las mujeres dentro del sistema de producción capitalista. Por ejemplo, la doble carga de trabajo de las mujeres, la responsabilidad de las tareas de cuidado, los salarios más bajos, en algunos casos el hostigamiento sexual, determinan su experiencia.

Si bien el trabajo asalariado fuera del hogar representa para las obreras de la industria textil la posibilidad de alcanzar una mayor independencia económica, en el caso de las obreras costarricenses de la industria textil durante las décadas de 1960 y 1970, considerando que gran parte de ellas son jefas de hogar que educan solas a sus hijos, el trabajo se asemeja a menudo, ante todo a un medio de subsistencia. Además, la forma en que se lleva a cabo la

inserción femenina en el mercado laboral limita las posibilidades de empoderamiento para las mujeres, pues se realiza en un contexto hostil de explotación laboral, de persistencia de inequidad salarial y de sobrecarga de responsabilidades familiares.

La experiencia de esas trabajadoras se forja también en la lucha, la cual es creadora de un vínculo social singular y amplía el campo de acción de esas mujeres. Los momentos de lucha estructurados en torno al sindicato constituyen un punto de partida para lograr al menos parcialmente el control de las condiciones sociales que determinan sus posibilidades futuras de desarrollo. Si bien, ciertamente y como se ha planteado en la primera hipótesis del presente capítulo, las trabajadoras de la industria textil manifiestan explícitamente en entrevistas con los inspectores del Ministerio de Trabajo que sienten una forma específica de explotación relacionada con su género, esa situación no se traduce en demandas formales propiamente femeninas. Las trabajadoras entrevistadas han expresado al contrario que tales demandas hubieran supuesto un desgaste y una incomprensión real o imaginada que las llevaron a renunciar a la formulación de reivindicaciones propiamente femeninas. Por lo tanto, las trabajadoras tienen oportunidades limitadas de organizarse para hacer valer sus propios intereses y aunque un número significativo de ellas optan por involucrarse en el movimiento sindical, al tener que usar los recursos y los códigos brindados por los hombres en los sindicatos, no logran imponer su propia agenda de reivindicaciones para modificar las estructuras que fundamentan las relaciones de género.

Durante las décadas estudiadas, los actores económicos y sociales no cuestionan la segmentación del mercado laboral, sino que sus prácticas tienden a reforzar la estructura de las relaciones de género vigentes y reflejadas en la legislación laboral. Los empresarios siguen reclutando su mano de obra en función de estereotipos de género y aún son tímidas las políticas estatales destinadas a diversificar el acceso de las mujeres al mercado laboral.

Por lo tanto, el acceso al empleo significa ante todo para las obreras una sobrecarga de responsabilidades. En cuanto a los sindicatos, ocultan las brechas de género dentro de la clase obrera. Al aprehender las reivindicaciones obreras como si fueran homogéneas, terminan invisibilizando los reclamos propiamente femeninos.

Las trabajadoras se encuentran sometidas por lo tanto a una doble presión. Los patronos las encauzan hacia una forma de sociabilidad (el solidarismo) conservadora en términos de relaciones de género y de clase, mientras los sindicatos les imponen su agenda de reivindicaciones sin adecuarla a sus necesidades. Eso lleva a reflexionar acerca de la débil representatividad sindical cuando de mujeres obreras se trata, pues el examen de los conflictos colectivos refleja los límites e insuficiencias de esa representatividad durante las décadas de 1960 y 1970. En efecto, la relativamente importante presencia femenina en los sindicatos de la industria textil no impide el desencuentro entre los sindicatos y los intereses propios de las obreras, los cuales raras veces están explícitamente definidos. Se pueden identificar causas de dos índoles a ese desencuentro. Unas externas al funcionamiento de los sindicatos y otras inherentes a las organizaciones obreras. Una de esas causas externas desfavorables para un encuentro entre sindicatos y mujeres obreras es la precariedad laboral que debilita la posición de las mujeres. En efecto, se pudo observar que los empleadores fomentan esa situación al sustituir trabajadoras experimentadas por otras, novatas, lo que favorece la desarticulación de los movimientos sindicales y produce un aumento del poder empresarial en las relaciones laborales. Asimismo, la falta de apoyo a las organizaciones sindicales en el resto de la sociedad civil, o inclusive una cierta complicidad tácita hacia prácticas de discriminación en contra de las mujeres, inhibe las luchas colectivas femeninas. Existen también causas relacionadas directamente con el modo de funcionamiento de las organizaciones sindicales obreras, producto también de una cultura patriarcal, los sindicatos

obreros tienden a perpetuar la discriminación de género en sus conductas, lo que se refleja en sus agendas de reivindicaciones. Por esa razón, aun en un sector muy feminizado como el sector textil, las problemáticas femeninas ocupan un lugar secundario en las agendas sindicales. Esa situación se refleja en la definición identitaria de las obreras de la industria textil. En efecto, aunque en los conflictos colectivos se encuentran mujeres y a pesar de que algunas tienen consciencia de vivir una discriminación relacionada con su género, se definen ante todo como parte de la clase obrera. El involucramiento en la lucha sindical no es solamente de índole ideológico, sino que cobra sentido en el marco de experiencias de dominación y de solidaridades vividas dentro de la esfera laboral o que trascienden la esfera laboral. En el caso de las mujeres obreras, las experiencias de dominación son percibidas por ellas mismas como dominación de clase y no como dominación de género durante las décadas de 1960 y 1970. En cuanto a las redes de solidaridades que se tejen en torno a las luchas sindicales, no están exentas de estereotipos culturales en relación con la visión de género de los diferentes actores sociales. Esos estereotipos culturales persistentes contribuyen a proyectar hacia fuera una imagen muy conservadora de los roles de género que tanto mujeres como hombres se re-apropian.

Sindicalizadas o no, las obreras tampoco se identifican con los grupos que luchan para facilitar y mejorar las condiciones de la incorporación de las mujeres obreras en el mercado laboral. Junto con el resto de la sociedad siguen percibiendo entonces el trabajo obrero femenino como circunstancial y complementario. Se valora poco, sin embargo, a pesar de la posición subordinada en la que las mujeres obreras se incorporan al trabajo asalariado, el acceso a ese espacio constituye para ellas en alguna medida una forma de emancipación por varios motivos. Uno de ellos es el acceso a los recursos económicos a pesar de la desigualdad salarial en detrimento de las mujeres. El trabajo asalariado significa también la posibilidad

de irrumpir en espacios públicos nuevos dentro de los cuales las obreras desarrollan un nuevo protagonismo social.

Reivindicaciones que se podrían calificar de feministas son observadas con recelo por ser percibidas por las obreras como ajenas, burguesas y en todo caso alejadas de sus prioridades. Las trabajadoras de la industria textil no se identifican con esos grupos feministas. Claramente, de la misma manera que la dominación de clase prevalece sobre la dominación de género, la filiación con la clase obrera predomina en esas mujeres sobre la filiación de género. Por lo tanto, durante las décadas de 1960 y 1970, los intentos de hacer coincidir demandas obreras y otras provenientes de grupos organizados de mujeres obtienen pocos logros. La concepción del trabajo femenino asalariado como medio para ganar en autonomía y emancipación se tiene que matizar, al menos hasta finales de la década de 1970. Casi dos décadas más tarde, en un contexto nacional e internacional más sensible a las situaciones de discriminación de género, el terreno parece más propicio a aceptar una condena formal de esas formas de discriminación, que se plasman progresivamente en la legislación laboral.

En futuras investigaciones relacionadas con las experiencias de mujeres obreras es necesario analizar más a fondo cómo se articulan la clase y el género en la construcción de las identidades obreras para entender cómo funciona esa articulación en la cotidianeidad y en las formas de sociabilidad del mundo obrero. La elaboración de esa identidad es compleja y merece una indagación más profunda de los factores que participan de la construcción identitaria. Por ejemplo, no se ha explorado la influencia del carácter discontinuo y transitorio del empleo femenino en la auto percepción de esas mujeres como obreras.

## CONCLUSIONES FINALES

Las preguntas en torno a la correlación entre las representaciones sociales de género y el acceso al empleo se relacionan con las interrogantes acerca del poder emancipador del trabajo asalariado y de la capacidad de las acciones colectivas de revertir el pensamiento dominante acerca de los roles de género. Las relaciones entre el acceso de las mujeres a un empleo formal y su empoderamiento no son sencillas de establecer y comprenderlas requiere aprehender el rol de otros factores. Las estructuras familiares son uno de esos factores a tomar en cuenta. De la presente investigación, se desprende que, si bien ciertamente las décadas de 1960 y 1970 están marcadas por cambios significativos en términos de participación de la fuerza laboral femenina en el mercado laboral formal y por una disminución no menos significativa del tamaño de la célula familiar en Costa Rica, los patrones de funcionamiento de las familias no parecen haber sufrido cambios de la misma envergadura. El esquema familiar caracterizado por una distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado de los niños persiste durante todo el periodo, frenando así la incorporación de las mujeres en el mercado laboral formal. El alto valor que la sociedad costarricense le atribuye a la maternidad y la fuerte identificación de las mujeres con ella, explican en gran parte la discontinuidad de las trayectorias laborales femeninas, la escasa diversificación de las ramas de actividad abiertas a las mujeres y las insuficientes posibilidades de promoción laboral. Por su lado, los empleadores se reapropian las diferencias de género para incorporarlas en su definición del trabajo y de los oficios y así perpetuar la división sexual del trabajo tal como se ha concebido tradicionalmente. Lejos de morigerar los usos tradicionales en torno a los roles de género, las prácticas de los sujetos sociales tienden más bien a reforzarlas. Por lo tanto, se puede aseverar que, en sí, la diversificación económica no promueve la igualdad de género si no está

acompañada de acciones significativas tanto por parte del Estado como de la sociedad civil organizada colectivamente.

Dentro de la población femenina, las voces discordantes aparecen muy aisladas precisamente por la falta de estructura colectiva, pero no deja de ser importante señalar su existencia y procurar entender los mecanismos que las silenciaron en su momento. Esas voces discordantes emanan de personas singulares que no encuentran en el resto de la sociedad grupos influyentes dispuestos a amplificar su voz y a convertir su protesta y su cuestionamiento de los roles de género establecidos en movimiento colectivo de gran amplitud. Los que lo hacen no logran en el corto plazo llevar sus reivindicaciones hasta la agenda política nacional. Además, la falta de reconocimiento social de las demandas relacionadas con las problemáticas de género disuade a las mujeres de unirse a esas reivindicaciones, pues la exposición pública que eso implica supone un desgaste y tal vez también un riesgo de marginalización social que no están dispuestas a pagar. En cuanto a las organizaciones obreras, aun cuando incorporan a las mujeres dentro del movimiento sindical, no abren espacio a los reclamos específicamente femeninos. Los códigos de la protesta sindical, los establecen los hombres. Las obreras se tienen que conformar con ellos. En consecuencia, de nuevo la lucha la tienen que llevar a un nivel individual, menos eficiente.

La lucha colectiva obrera femenina está circunscrita por el marco legal existente. No busca cambiar la legislación laboral vigente en materia de relaciones de género dentro del mercado laboral formal. El contexto internacional, así como los movimientos nacionales de mujeres contribuyen a evolucionar la legislación laboral, la cual a su vez fija las normas aceptables por el resto de la sociedad. Es así como a partir de la segunda mitad de la década de 1980, pero sobre todo después de 1997, cuando las prácticas discriminatorias hacia las mujeres trabajadoras, hasta entonces tácitamente aceptadas, son poco a poco rechazadas

socialmente, lo que no significa por supuesto que desaparecen por completo. Pero lo importante es que esa nueva legislación laboral ofrece un marco legal renovado que sirve de base a las luchas destinadas a favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Metodológicamente, la fuente oral, recogida en forma de testimonios o relatos de vida, tanto por sus aportes como por sus limitaciones, merece una reflexión. Las actitudes del historiador frente a esas fuentes, así como los usos derivados de esas actitudes, pueden ser diversas. La recolección de testimonios orales se asemeja a una práctica archivística destinada a recopilar datos. En el caso de las trabajadoras del sector textil, permite reunir información sobre un grupo social que, por su naturaleza, no ha producido mucha documentación escrita. Los relatos de vida de las costureras ofrecen la posibilidad de reconstruir espacios de sociabilidad y subjetividades. Por lo tanto, el testimonio oral se convierte en una herramienta para rescatar información que de otra manera desaparecería. Se le puede atribuir entonces una cierta función social sobre todo cuando le da la palabra a sectores sociales “invisibles” o poco visibles en las fuentes escritas. Esa función de la fuente oral se puede relacionar con el desarrollo de la historia “desde abajo” y por lo tanto responde a una cierta demanda social de restablecer la realidad pasada de grupos dominados. Cómo lo recordó el historiador británico Paul Thompson<sup>337</sup>, desde la Antigüedad, los historiadores hicieron uso de las fuentes orales, hasta que en el siglo XIX le diera exclusividad a la fuente escrita. La novedad del siglo XX radica en devolverle el protagonismo histórico a grupos sociales hasta ahora invisibles en otro tipo de fuentes y en los relatos históricos. Por esa

---

<sup>337</sup> Paul Thompson, *The voice of the past, oral history* (London, Oxford, New York: Oxford University Press, 1978).

razón, la fuente oral ha sido ampliamente utilizada por los historiadores de los grupos dominados y tiene a la vez un valor histórico, archivístico y etnológico.

El uso de la fuente oral no deja sin embargo de plantear ciertos problemas que cabe mencionar. Aun compartiendo con Thompson la confianza en los aportes de una fuente que permite abolir la distancia entre las realidades del pasado y sus representaciones, el uso de la fuente oral impone una reflexión acerca de las interrelaciones entre el testigo, su pasado, el presente y el historiador. En términos concretos y retomando el caso de las costureras y de los participantes en los conflictos colectivos, los testimonios recogidos están atravesados por los discursos contemporáneos con respecto a las relaciones de género y al papel de las mujeres en la sociedad. El desafío en cuanto al uso de las fuentes orales consiste por lo tanto en identificar y apreciar el peso y el valor de la subjetividad del presente en los testimonios. En algunos casos, esa apreciación es posible gracias a la confrontación de fuentes de otras índoles. La parte subjetiva de las fuentes orales no constituye sin embargo solamente una limitación, sino que merece también la atención del historiador. El testimonio da cuenta del punto de vista de una persona que habla en un momento dado, en un contexto que necesariamente ha cambiado desde que ocurrieron los hechos narrados. En el caso de las trabajadoras de la industria textil y de los actores de los conflictos colectivos, más de cuatro décadas después de los hechos, los testimonios evidencian cómo los discursos actuales acerca de la igualdad de oportunidades entre géneros distorsionan la percepción que cada actor social tiene de sus acciones en el pasado. Finalmente, la fuente oral constituye a menudo la única herramienta para reconstruir el pasado, las experiencias y vivencias de ciertos grupos sociales cuyas huellas en las fuentes escritas son muy escasas y a menudo sesgadas por la visión de grupos dominantes.

Otro recurso historiográfico valioso se asemeja a la micro-historia. En este caso, se trata de aproximarse a un fragmento de la vida singular de unas trabajadoras costarricenses de la década de 1970 escogidas, no por su representatividad sino más bien por su singularidad, pues lo excepcional contiene una fuerza explicativa e, igual que las personas “representativas” de su sociedad, los seres excepcionales también son producto de la sociedad en la cual se desenvuelven. El reto en este caso consiste en establecer el vínculo entre el nivel microscópico de observación y el nivel de las interpretaciones más generales. Detenerse en la observación de la vida de mujeres únicas y desafiantes no solamente es rico de enseñanzas sobre la sociedad que las enfrenta, sino que ese cambio de escala ofrece al investigador social la posibilidad de identificar y comprender las causas socio-culturales que impiden a las mujeres irrumpir en ciertos espacios de la esfera pública.

El conjunto de esas fuentes permite reconstruir la experiencia histórica de esas obreras. Pasado por el filtro de la percepción que ellas tienen de su experiencia en la industria textil, el trabajo asalariado en la industria reviste sentidos ambivalentes. Por una parte, esa experiencia es emancipadora, pues constituye una oportunidad para incursionar la esfera pública del mundo laboral asalariado hasta entonces predominantemente masculino, para establecer relaciones sociales nuevas y autónomas fuera del hogar, para tener acceso a recursos económicos propios. El trabajo asalariado como obrera constituye una oportunidad de empoderamiento, pues el hecho de trabajar, no en forma aislada y sola, sino en una fábrica con otras personas que comparten la misma experiencia teje vínculos fundamentales para crear una conciencia de pertenecer a un mismo grupo, con el que poco a poco se puede luchar para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. La perennidad de las redes de relaciones sociales que lograron establecer y mantener esas trabajadoras hasta hoy, demuestran el nivel de consolidación alcanzado por esas redes. Más allá de relaciones laborales, ellas

establecieron vínculos de amistad duraderos a punto que, actualmente aun estando jubiladas, se siguen relacionando. Sin embargo, hay que señalar que, a pesar de esos aspectos emancipadores del trabajo asalariado, éste es percibido también por esas mismas trabajadoras como una carga, a veces difícilmente conciliable con otras responsabilidades, pues esa experiencia interviene en un mercado laboral dominado por los hombres e inadapto a las necesidades de mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares. Por esa razón, en muchos casos, la actividad asalariada no es duradera y constituyen en la vida de las obreras una etapa transitoria de su trayectoria personal en la vida de las obreras. Las obreras permanecen en él cuando son pocas sus responsabilidades personales o cuando no tienen otros recursos económicos. La posibilidad de mantenerse dentro del mercado laboral formal y asalariado se ve entonces limitada, pues el control que pueden ejercer sobre su tiempo es débil. Por eso, la experiencia laboral obrera femenina está sometida a una fuerte discontinuidad cuando no es más que pasajera, sobre todo en caso de existir en el hogar otras fuentes de ingreso. A eso se agregan las presiones relacionadas con su género que reciben dentro de la esfera laboral (casos señalados de acoso sexual o intimidación) que tienden a acortar su experiencia laboral y que inhiben gran parte de sus reclamos. En fin, conscientes de su lugar dentro de la jerarquía social y objeto de presiones relacionadas con su género, esas mujeres auto-limitan la amplitud de sus peticiones para no exponerse y siempre sus reclamos se circunscriben dentro del espacio permitido por la legislación vigente. Por otro lado, hay que señalar que no se apropian de reivindicaciones que emanan de grupos feministas y con los cuales, por su extracción de clase, no se identifican. Los reclamos de las obreras tienen un carácter más urgente y están destinados a mejorar en lo inmediato sus condiciones de trabajo y de vida, siempre dentro del marco permitido por la ley.

En esas condiciones, ¿en qué medida el rol de esas trabajadoras ante el proceso de aceleración de la industrialización y de aumento de la mano de obra femenina en el sector industrial ha tenido la capacidad de transformar las condiciones reales de trabajo y de vida de esas trabajadoras? Para retomar las palabras de E. Thompson<sup>338</sup>, “esta experiencia es determinante, en el sentido de que ejerce presiones sobre la conciencia social existente, y plantea nuevas cuestiones”. En este caso, el rol de las obreras de la industria textil de las décadas de 1960 y 1970 ha tenido efectos inmediatos poco visibles en términos de relaciones de género, pues las posibilidades de transformar las relaciones de género existentes tanto dentro de la esfera laboral como de la esfera privada eran limitadas. Pero su impacto cultural no ha sido nulo, pues ha contribuido a aumentar el peso y la visibilidad de las trabajadoras y, por lo tanto, ha permitido colocar más tarde en la agenda política reivindicaciones destinadas a responder a las necesidades de esas trabajadoras. De esa forma, a partir de la década de 1990, el marco legal dentro del cual se mueven las mujeres asalariadas evolucionó, incorporando paulatinamente reivindicaciones específicas de la fuerza laboral femenina. Las trabajadoras más combativas han demostrado su capacidad de reivindicar, más allá de beneficios inmediatos, cambios más profundos que poco a poco lograron modificar la relación de fuerza dentro de la cual se encontraban involucradas.

Para ese trabajo, el uso de nociones y teorías provenientes de la sociología, de la psicología y de la psicología social ha sido muy útil, sin perder de vista la necesidad de reubicar todas esas nociones en su contexto histórico específico. En efecto, el recurso de otras ciencias sociales permite identificar la multiplicidad de las causalidades de un mismo

---

<sup>338</sup> E. P. Thompson, *Miseria de la teoría* (Barcelona: Crítica, 1981).

fenómeno. Es así como la ausencia de reivindicaciones propiamente femeninas en los pliegos de peticiones presentados por las obreras de la industria textil no se puede interpretar solamente como una simple negativa por parte de los sindicatos, sino como el resultado de un conjunto de causas que se arraigan más o menos lejos en el tiempo y en la sociedad costarricense y relacionadas con la configuración de las relaciones de género vigentes en varios niveles de esa sociedad. El recurso de trabajos realizados por sociólogos y psicólogos, junto con la investigación histórica permite evidenciar la imbricación de diversas temporalidades. El tiempo largo en el que se inscriben las instituciones se articula con el tiempo medio de las configuraciones sociales (entendido aquí como el conjunto de interdependencias entre los individuos<sup>339</sup>) y el tiempo corto de las acciones individuales. En cada una de sus acciones, los actores sociales, como individuos o como parte de un grupo, son el producto de su tiempo, pero a la vez pueden producir cambios de fondo, aunque a la escala de su vida personal probablemente no alcancen a percibirlos inmediatamente. En el caso presente, tenemos a unos individuos, las trabajadoras de la industria textil, que observamos tanto en sus acciones individuales como en sus acciones colectivas. La ambición de sus peticiones se encuentra limitada por instituciones (la legislación laboral) que evolucionan lentamente y aparecen inadaptadas a sus demandas, y por configuraciones sociales (las organizaciones patronales, los sindicatos, las familias) regidas por estructuras patriarcales y que frenan los cambios destinados a romper esas estructuras. Sin embargo, esas acciones femeninas individuales o colectivas, por más limitadas que puedan parecer, modifican las acciones posibles de los otros actores sociales, cambian lenta y pacientemente el contexto social y las relaciones de fuerza entre los actores sociales y a la larga aportan

---

<sup>339</sup> Norbert Elias, *Qu'est-ce que la sociologie ?* (Paris: Pocket, 1970).

cambios de fondo, aunque esos no son perceptibles inmediatamente, pues las instituciones y estructuras que buscan cambiar se mueven a un ritmo más lento.

Esa superposición de temporalidades dificulta el establecimiento de vínculos entre las conquistas del Derecho laboral de los años 1990 en torno a las problemáticas de género y las quejas expresadas dos décadas antes por las trabajadoras. Aunque se percibe que existe una relación y que esas quejas fueron retomadas, amplificadas y potenciadas ulteriormente por grupos organizados, la historia de ese proceso queda por escribir para devolverle el protagonismo a las trabajadoras que en un contexto hostil llegaron a formular esas demandas.

Sin embargo, con la aceleración del proceso de globalización, el lugar de la industria textil dentro de los circuitos económicos mundiales ha cambiado, amenazando así el futuro de la industria textil centroamericana. En los inicios de la revolución industrial a finales del siglo XVIII, Inglaterra dominaba ampliamente la producción textil. Desde ese momento, los cambios demográficos, la innovación tecnológica y una nueva organización de la producción, así como el proceso de integración de la economía mundial han modificado constantemente el lugar de esa actividad industrial dentro de los circuitos económicos y por lo tanto la distribución geográfica de la industria textil. En el caso del istmo centroamericano, al agotarse la estrategia de industrialización por sustitución de importaciones, desarrollada a partir de la década de 1960 y orientada hacia el mercado interno, la década de 1980 está marcada por un primer impulso de la globalización que incentiva a los productores textiles y del vestido a nivel mundial a buscar lugares de producción con mano de obra abundante y barata<sup>340</sup>. En ese contexto, se desarrolla en Centroamérica y por ende en Costa Rica la industria textil maquiladora que desplaza a los productores nacionales. Simultáneamente, los

---

<sup>340</sup>Elena Martínez Tola y Patxi Zabalo Arena, “El incierto futuro del empleo femenino en la maquila centroamericana y dominicana” *Lan Harremanak* 3 (II 2005): 199-228.

Estados Unidos impulsaron la política de asociación. Una de sus herramientas es la Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC) implementada a inicios de la década de 1980, que busca mejorar la competitividad de la industria estadounidense al trasladar las unidades de producción de las empresas productoras de prendas de vestir hacia países vecinos con mano de obra abundante y de bajo costo. Al operar en Zonas Francas Industriales (ZFI), esas empresas maquiladoras no aportan ingresos significativos al fisco por lo que su participación en el gasto público es mínima. Al igual que en las décadas de 1960 y 1980, la industria maquiladora empleó principalmente a mujeres, siempre motivada por las características prestadas a esa mano de obra: la abundancia, la docilidad, la disciplina y el esmero, pero sobre todo por su bajo costo. La industria maquiladora no rompió con la segmentación de las actividades según el género. En términos de condiciones laborales, el desarrollo de la industria maquiladora en las Zonas Francas Industriales (ZFI) ha inducido un deterioro, producto de la competencia en la que se encuentran los Estados centroamericanos y del Caribe por atraer a las empresas transnacionales. En ese contexto, es común que, aun existiendo una legislación laboral protectora de los trabajadores, no existe voluntad de llevar a cabo su aplicación. Parte de las normas que se irrespetan son las relacionadas con el derecho de sindicalización, de huelga y de negociación colectiva, por lo que, en Centroamérica, las organizaciones sindicales han sufrido un retroceso significativo con el desarrollo de la industria maquiladora. Otras normas laborales, en relación con el tiempo trabajado, el respeto del salario mínimo y del tiempo de vacaciones y el pago de las horas extra son poco respetadas. El contexto de precarización del empleo en la industria textil incrementa la vulnerabilidad de la mano de obra femenina y expone esa población a los abusos de los empleadores.

Con la aceleración de la globalización a partir del decenio de 1990, la geografía de la industria textil se modifica de nuevo al trasladarse hacia el continente asiático, y particularmente hacia China. En ese contexto, las mujeres empleadas en la industria textil enfrentan un futuro incierto, pues muchos de esos empleos, que constituyen la principal fuente de empleo industrial femenino, desaparecen o se precarizan aún más. Cuando esos empleos sobreviven en Centroamérica el precio a pagar es alto pues las condiciones laborales tienden a deteriorarse más todavía, porque la ventaja competitiva se obtiene reduciendo los costos de la mano de obra. Actualmente, la industria maquiladora centroamericana enfrenta la competencia de la industria asiática, pues con la supresión del sistema de cuotas a la importación de los países desarrollados, las ZFI centroamericanas y del Caribe perdieron su ventaja competitiva. Por esa razón, el sector textil y de fabricación de prendas de vestir ha ido perdiendo muchos empleos, sobre todo a partir del año 2005. La situación se encuentra agravada por el hecho que la industria maquiladora centroamericana no ha evolucionado hacia actividades de mayor valor agregado. La creciente competencia de la industria textil y de fábrica de prendas de vestir china tiene un impacto global negativo sobre el empleo femenino en los países centroamericanos y caribeños pues incentivan un deterioro de las condiciones laborales y salariales con el propósito de mejorar la situación competitiva de esos países. Esa situación se debe a que, en esa actividad intensiva en mano de obra, la principal causa de ventaja competitiva es la reducción de los costes laborales.

Lo que nos enseña esa evolución de la industria textil en Centroamérica y en la economía nacional es que no constituye una fuente de desarrollo. La historia de esa actividad en Centroamérica muestra que su éxito comercial no se acompaña necesariamente de desarrollo, entendido el desarrollo como una distribución más equitativa de las riquezas con el fin de favorecer el bienestar de todos. En efecto, al ser una actividad intensiva en mano de

obra cuya atracción principal es el bajo costo, no genera desarrollo. Por su lado, las zonas francas no contribuyen tampoco a la redistribución de las riquezas al ser exentas de impuestos. Considerado como circunstancial y pasajero, el trabajo femenino obrero no es percibido como una fuente de desarrollo humano.

Este trabajo encuentra un eco en el informe de la OCDE<sup>341</sup> del año 2018 sobre Costa Rica cuyas recomendaciones apuntan, entre otras, a la necesidad de reformar profundamente el funcionamiento del mercado laboral formal costarricense con el fin de incentivar formalmente la inserción laboral formal de las mujeres como factor central de desarrollo nacional. En efecto, actualmente todavía e inclusive a veces después de una formación universitaria, las mujeres costarricenses quedan rezagadas fuera del mercado laboral formal, lo cual constituye un desperdicio de recursos humanos y una fuente de frustración para mujeres profesionalmente preparadas. Como se ha comprobado en esta investigación, las decisiones individuales no explican solas la exclusión de gran parte de las mujeres del mercado laboral formal. Más allá de esas decisiones, esa exclusión es el producto de un funcionamiento del mercado laboral muy excluyente. En efecto, como lo apunta dicho informe en su apartado “Políticas estructurales para impulsar la productividad y la inclusión” (página 61), la utilización de la mano de obra en Costa Rica revela grandes desequilibrios, tales como largas jornadas de trabajo para los que trabajan y una alta tasa de desempleo, sobre todo entre las mujeres.

Eso nos lleva a interrogarnos acerca de la capacidad de las políticas públicas, no solamente de favorecer la inclusión femenina en el mercado laboral, sino también de cambiar las relaciones de dominación que sustentan el alto desempleo de las mujeres. En efecto, como

---

<sup>341</sup> Estudios Económicos de la OCDE: Costa Rica 2018. Consultable en el siguiente enlace: <http://www.oecd.org/economy/surveys/Costa-Rica-2018-Estudios-Economicos-de-la-OCDE.pdf>

se ha demostrado en este trabajo, algunos factores objetivos frenan la inserción laboral femenina, tales como una sobrecarga de trabajo doméstico y compromisos familiares responsables de trayectorias laborales discontinuas y a menudo interrumpidas de manera definitiva por la maternidad. También evidenciamos que las relaciones de género vigentes dentro de la esfera privada determinan en gran parte la división sexual del trabajo y de las responsabilidades en la esfera laboral. Al considerar que esa situación remite exclusivamente a obstáculos originados en el espacio privado, se impide elaborar estrategias públicas orientadas a romper con esa realidad.

Las estructuras destinadas al cuidado de la niñez en edad preescolar son parte de esas estrategias, pero no son suficientes. Un estudio publicado en octubre de 2019 realizado por las Universidades públicas de Costa Rica, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y el Banco Central de Costa Rica (BCCR) establece<sup>342</sup> que el trabajo doméstico no remunerado contribuye en un 25,3% del PIB y está distribuido de manera muy desigual, pues las mujeres contribuyen en un 71,4% de ese valor, mientras los hombres en un 28,6%. Un estudio como este podría servir de base a un proyecto más ambicioso y contemplar un salario al cuidado de la casa y de la familia devengado a la persona dentro de cada hogar que asume tales responsabilidades para contribuir así a romper con la división sexual del trabajo y a una distribución más equitativa de las tareas hogareñas. Además, las personas que asumen esas responsabilidades dentro de los hogares, en este momento en su mayoría mujeres, obtendrían acceso a recursos económicos, de los cuales hasta ahora han estado excluidas.

---

<sup>342</sup> *Cuenta satélite. Trabajo Doméstico no remunerado en Costa Rica, año 2017*, octubre 2019. Consultable en el siguiente enlace: [https://activos.bccr.fi.cr/sitios/bccr/indicadoreseconomicos/CuentaSateliteTrabajoDomesticoNoRemunerado/Metodologia\\_CSTDNR\\_2017.pdf](https://activos.bccr.fi.cr/sitios/bccr/indicadoreseconomicos/CuentaSateliteTrabajoDomesticoNoRemunerado/Metodologia_CSTDNR_2017.pdf)

Por otra parte, dicho estudio de la OCDE señala en sus recomendaciones que en este momento la fuerza laboral costarricense está sumida a largas jornadas de trabajo muy por encima del promedio de los países de la OCDE, lo que frena 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.

Mejorar, en cantidad y en calidad, la inserción laboral formal de las mujeres sigue siendo un desafío que requiere la implementación de políticas públicas que aborden ese problema desde múltiples enfoques y que intervengan tanto en la esfera privada como en el espacio laboral. También hacen falta programas estatales capaces de cuestionar los estereotipos de género que tanto contribuyen a una inserción sexualmente sesgada en el mercado laboral y por lo tanto a un acceso desigual a los recursos económicos. Los determinismos existen, como muchos otros grupos, las mujeres trabajadoras se encuentran sometidas a ellos, pero las acciones políticas pueden contribuir a derribarlos.

## ANEXOS

**Tabla 1: Elevación de la actividad asalariada de las mujeres durante el siglo XX.**

Evolución de la proporción de hombres y mujeres dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) de Costa Rica durante el Siglo XX. (Se define en los censos como PEA, las personas de 12 años y más<sup>343</sup>.)

	1927	1950	1963	1973	1984
PEA masculina	135.479	230.149	330.879	472.280	618.866
PEA femenina	16.784	41.835	64.394	113.033	175.560
PEA total	152.263	271.984	395.273	585.313	794.426
% hombres en la PEA	88,9	84,6	83,7	80,7	77,9
% mujeres en la PEA	11,1	15,4	16,3	19,3	22,1
TOTAL (%)	100	100	100	100	100

Elaboración propia, con base en los censos de población de 1927, 1950, 1963, 1973 y 1984.

**Tabla 2: Diferencias entre la estructura de la PEA masculina y femenina (1927-1984).**

	1927		1950		1963		1973		1984	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura	70%	3,5%	62,6%	11,3 %	57,6%	5,4%	44,2%	4%	39%	4,3%
Minería	0,4%	0%	0,3%	0,01 %	0,3%	0,02%	0,3%	0,05%	0,2%	0,02%
Industria manufacturera	11,4%	20,7 %	10,1%	15,6 %	10,5%	16,6%	10,9%	16,1%	12,1%	17,6%
Construcción			5%	0,2%	6,9%	0,5%	8,2%	0,15%	6,7%	0,2%
Electricidad, gas, agua			0,7%	0,08 %	1,2%	0,3%	1,1%	0,24%	1,3%	0,5%
Comercio	3,8%	2,2%	7,5%	9,8%	9,6%	10,8%	10,5%	16%	9,8%	15,2%
Administración pública	4,2%	16,3 %								
Transporte y comunicación	2,6%	0,7%	3,9%	1,2%	4,2%	1%	5,1%	1%	3%	1,1%
Servicios	2,8%	41%	6,3%	61,3 %	8,05%	64,3%	11,5%	57,3%	14,8%	48%
Est. financieros, seguros							2,4%	1,9%	2,5%	2,5%
Profesiones liberales	2%	2,3%								
No especificado	2,8%	9,3%	3,5%	0,6%	1,5%	1%	5,7%	3,2%	10,3%	10,6%
TOTAL	<b>100%</b>	<b>100 %</b>	<b>100%</b>	<b>100 %</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Elaboración propia, con base en los censos de población de 1927, 1950, 1963, 1973 y 1984.

<sup>343</sup> Conforme al Artículo 89 del Código de Trabajo vigente desde el 15 de septiembre de 1943, la jornada de trabajo de los jóvenes entre 15 y 18 años no podía superar siete horas, mientras el trabajo de los menores de doce años quedaba prohibido. Por lo tanto, los censos publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) toman en cuenta para el estudio de la Población Económicamente Activa, la población de doce años y más.

**Tabla 3: Profesionales, técnicos y afines según sexo en el censo de 1950 (valores absolutos y porcentajes dentro de cada profesión)**

	Hombres	Mujeres	TOTAL
<b>TOTAL</b>	4242 (46,2%)	4930 (53,8%)	9172 (100%)
<b>Ingenieros</b>	739 (99,8%)	1 (0,2%)	740 (100%)
Químicos, farmacéuticos	268 (86,4%)	42 (13,6%)	310 (100%)
- Químicos	18 (94,7%)	1 (5,3%)	19 (100%)
- Farmacéuticos	188 (86,6%)	29 (13,4%)	217 (100%)
- Técnicos labo médico u odont.	19 (90,5%)	2 (9,5%)	21 (100%)
- Técnicos de laboratorio	43 (81,1%)	10 (18,9%)	53 (100%)
<b>Profesores, maestros, científicos</b>	1224 (22,6%)	4199 (77,4%)	5423 (100%)
- Rectores, prof. Universitarios	45 (78,9%)	12 (21,1%)	57 (100%)
- Profesores de colegio	258 (48,5%)	274 (51,5%)	532 (100%)
- Maestros de escuela	897 (18,6%)	3908 (81,4%)	4805 (100%)
- Científicos en agronomía y biología	8 (72,7%)	3 (27,3%)	11 (100%)
- Matemáticos, físicos, naturalistas	4 (100%)	0	4 (100%)
- Sociólogos, economistas, estadísticos	12 (85,7%)	2 (14,3%)	14 (100%)
<b>Abogados, jueces</b>	508 (99,4%)	3 (0,6%)	511 (100%)
<b>Profesiones médicas</b>	479 (53,1%)	422 (46,9%)	901 (100%)
- Médicos, cirujanos	254 (95,8%)	11 (4,2%)	265 (100%)
- Dentistas	135 (92,4%)	11 (7,6%)	146 (100%)
- Otras profesiones médicas	48 (100%)	0	48 (100%)
- Enfermeras, obstetras	25 (5,9%)	400 (94,1%)	425 (100%)
- Veterinarios	17 (100%)	0	17 (100%)
<b>Artistas, escritores y afines</b>	592 (94,4%)	35 (5,6)	627 (100%)
- Autores, editores, reporteros	117 (91,4%)	11 (8,6%)	128 (100%)
- Músicos y profesores de música	408 (98,5%)	6 (1,5%)	414 (100%)
- Artistas y profesores de arte	41 (78,8%)	11 (21,2%)	52 (100%)
- Actores, actrices y entrenadores	12 (66,6%)	6 (33,4%)	18 (100%)
- Bailarines y profesores de baile	0	1 (100%)	1 (100%)
- Deportistas profesionales	14 (100%)	0	14 (100%)
<b>Religiosos, trabajadores sociales</b>	298 (58,6%)	210 (41,4%)	508 (100%)
- Sacerdotes y pastores	204 (100%)	0	204 (100%)
- Trabajadores religiosos	90 (31,7%)	194 (68,3%)	284 (100%)
- Trabajadores sociales	4 (20%)	16 (80%)	20 (100%)
<b>Otras ocupaciones afines</b>	134 (88,1%)	18 (11,9%)	152 (100%)
- Bibliotecarios	0	2 (100%)	2 (100%)
- Fotógrafos	118 (100%)	0	118 (100%)
- Otros: traductores, intérpretes	16 (50%)	16 (50%)	32 (100%)

Elaboración propia con base en el cuadro n° 28 (página 312) del Censo de población de 1950.

**Tabla 4: Profesionales, técnicos y afines según sexo en el censo de 1950 (valores relativos)**

Los valores relativos destacan las profesiones en las que hombres y mujeres se incorporan (Lectura vertical de los números absolutos).

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Ingenieros	17,2%	0,02%	8,06%
Químicos, farmacéuticos	6,2%	0,8%	3,4%
- Químicos	0,4%	0,02%	
- Farmacéuticos	4,4%	0,6%	
- Técnicos labo médico u odont.	0,4%	0,04%	
- Técnicos de laboratorio	1%	0,2%	
Profesores, maestros, científicos	28,6%	85,1%	0,2%
- Rectores, prof. Universitarios	1,05%	0,2%	
- Profesores de colegio	6%	5,5%	
- Maestros de escuela	20,9%	79,2%	
- Científicos en agronomía y biología	0,2%	0,06%	
- Matemáticos, físicos, sociólogos...	0,3%	0,04%	
Abogados, jueces	11,8%	0,06%	2,3%
Profesiones médicas	11,1%	8,5%	0,2%
- Médicos, cirujanos	5,9%	0,2%	
- Dentistas	3,1%	0,2%	
- Otras profesiones médicas	1,1%	0%	
- Enfermeras, obstetras	0,6%	8,1%	
- Veterinarios	0,4%	0%	
Artistas, escritores y afines	13,8%	0,7%	0,6%
- Autores, editores, reporteros	2,7%	0,2%	
- Músicos y profesores de música	9,5%	0,1%	
- Artistas y profesores de arte	0,9%	0,2%	
- Actores, actrices y entrenadores	0,3%	0,1%	
- Bailarines y profesores de baile	0%	0,02%	
- Deportistas profesionales	0,3%	0%	
Religiosos, trabajadores sociales	6,9%	4,2%	59,1%
- Sacerdotes y pastores	4,7%	0%	
- Trabajadores religiosos	2,1%	3,9%	
- Trabajadores sociales	0,09%	0,3%	
Otras ocupaciones afines	13,1%	0,4%	0,6%
- Bibliotecarios	0%	0,04%	
- Fotógrafos	2,7%	0%	
- Otros: traductores, intérpretes	0,4%	3,1%	
<b>TOTAL</b>	<b>4282 (100%)</b>	<b>4930 (100%)</b>	<b>5,8%</b>

Elaboración propia con base en el cuadro n° 28 (página 312) del Censo de población de 1950.

**Tabla 5: Tasa de participación de alumnos en cursos de formación profesional en el INA según sexo y especialidad en Costa Rica en el año 1974 (números relativos)**

	Hombres	Mujeres	Total
<b>SECTOR PRIMARIO-AGRICULTURA</b>			
Agricultura	93,3	6,7	100
Ganadería	90,5	9,5	100
Operación, reparación y mantenimiento de maquinaria agrícola	100	0	100
<b>INDUSTRIA</b>			
Dibujo, diseño	100	0	100
Construcción	100	0	100
Ebanistería	100	0	100
Electricidad, electrónica	100	0	100
Formación básica para técnicos	69,2	30,8	100
Mecánica general, mecánica industrial, máquinas herramientas	99,4	0,6	100
Mecánico de motores y automotores	99,2	0,8	100
Mecánica de estructuras metálicas, soldadura, chapistería, calderería.	100	0	100
Confección de ropa	0	100	100
<b>SERVICIOS</b>			
Contabilidad, banco, seguros	81,6	18,4	100
Compras, suministros, almacenamiento	100	0	100
Hotelería	52,1	47,9	100
Secretariado, oficinista	0	100	100
Ventas, crédito, cobranzas	74,7	25,3	100
Administración, organización y supervisión (Industria, comercio y serv.)	91,7	18,3	100
Formación de instructores, coordinadores de formación	31,8	68,2	100
Artesanías	0	100	100

Elaboración propia realizada a partir del informe de CINTERFOR de 1977<sup>344</sup>

<sup>344</sup>Ligia Chang y María Angélica Ducci, *Realidad del empleo y la formación profesional de la mujer en América Latina*, (OIT, Montevideo, Uruguay, 1977), p. 21.

**Tabla 6: Distribución de la población estudiantil según nivel educativo por sexo en Costa Rica en 1963 y 1973 (Valores relativos)**

	1963			1973		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Educación primaria	51,3	48,7	100	51,1	48,9	100
Educación media	52,3	47,7	100	49,8	50,2	100
Educación superior	59,6	40,4	100	55,6	44,4	100

Elaboración propia con base en el informe del CINTERFOR DE 1977<sup>345</sup>.

**Tabla 7: Estado civil de la PEA en Costa Rica según el sexo y todas las edades confundidas, en porcentaje de la PEA total por sexo en el año 1963.**

PEA TOTAL	Solteros Solteras	Casados Casadas	Viudos viudas	Divorciados divorciadas	Unión Libre	Casados separados/as	Total individuos viviendo solos	Total
Hombres 330.879	41,3%	48,22%	1,4%	0,28%	7,4%	1,4%	44,38%	100 %
Mujeres 64.394	67,05%	19,93%	4,18%	1,54%	2,8%	4,5%	77,27%	100 %

Elaboración propia con base en el cuadro n° 44 del censo de población de 1963.

**Tabla 8: Estado civil de la PEA en Costa Rica según género y grupo de edad, en porcentaje de la PEA total (PEA total masc.: 330.879, PEA total fem.: 64.394) en 1963.**

La penúltima columna suma las personas sin cónyuge según las estadísticas oficiales (solteros/as, viudos/as, divorciados/as y personas que siguen casadas, pero declaran vivir separadas de su pareja).

Grupos de edad	Solteros	Casados	Viudos	Divorciados	Unión libre	Casados separados	Total viviendo solos	TOTAL	
15-19 años	H	97,5%	1,6%	0,002%	0%	0,8%	0,06%	<b>97,56%</b>	<b>100%</b>
	M	97,4%	1,7%	0,04%	0,04%	0,42%	0,4%	<b>97,88%</b>	
20-24 años	H	69%	25,2%	0,05%	0,05%	5%	0,7%	<b>69,8%</b>	<b>100%</b>
	M	82,4%	12,7%	0,3%	0,5%	1,5%	2,4%	<b>85,61%</b>	

<sup>345</sup>Ligia Chang y María Angélica Ducci, *Realidad del empleo y la formación profesional de la mujer en América Latina*, (Montevideo, Uruguay: OIT, 1977), p. 49.

25-29 años H M	35,09 % 60,8%	54,85% 28,79%	0,13% 1,17%	0,22% 1,4%	8,54% 3,1%	1,17% 4,74%	<b>36,61%</b> <b>68,11%</b>	<b>100%</b> <b>100%</b>
30-34 años H M	19,6% 50,2%	67,9% 34,61%	0,3% 2,4%	0,42% 2,1%	10,25% 4,46%	1,53% 6,23%	<b>21,85%</b> <b>60,93%</b>	<b>100%</b> <b>100%</b>
35-39 años H M	14,67 % 43,62 %	71,23% 34,96%	0,5% 4,5%	0,4% 3,6%	11,6% 5,6%	1,6% 7,72%	<b>17,17%</b> <b>59,4%</b>	<b>100%</b> <b>100%</b>
40-44 años H M	12,8% 41,8%	72,16% 32,14%	1,13% 8,28%	0,37% 3,2%	11,7% 5,57%	1,78% 9,01%	<b>16,08%</b> <b>62,29%</b>	<b>100%</b> <b>100%</b>
45-49 años H M	11,2% 40,2%	73,35% 30,99%	1,86% 10,79%	0,4% 3,65%	10,97% 5,57%	2,13% 8,81%	<b>15,59%</b> <b>63,45%</b>	<b>100%</b> <b>100%</b>
50-54 años H M	10,9% 40,2%	72,6% 30,9%	3% 16,1%	0,5% 3,12%	10,24% 4,18%	2,76% 5,5%	<b>17,16%</b> <b>64,92%</b>	<b>100%</b> <b>100%</b>
55-59 años H M	10,3% 43,7%	72,21% 20,84%	4,17% 20,34%	0,57% 2,21%	9,81% 3,06%	2,94% 9,85%	<b>17,98%</b> <b>76,1%</b>	<b>100%</b> <b>100%</b>
60-64 años H M	10,45 % 43,43 %	68,5% 17,01%	7,54% 28,7%	0,5% 1,65%	9,23% 2,2%	3,66% 7,07%	<b>22,15%</b> <b>80,85%</b>	<b>100%</b> <b>100%</b>
65-69 años H M	10,45 % 43,24 %	67,7% 13,29%	9,53% 33,96%	0,67% 2,53%	7,81% 1,7%	3,84% 5,28%	<b>14,2%</b> <b>85,01%</b>	<b>100%</b> <b>100%</b>
70-74 años H M	11,28 % 45,41 %	63,8% 11,35%	13,3% 35,8%	0,5% 0,9%	7,36% 1,3%	3,76% 5,24%	<b>28,84%</b> <b>87,35%</b>	<b>100%</b> <b>100%</b>
+ 75 años H M	11,9% 41,57 %	55,91% 8%	21,28% 43,18%	0,58% 2,24%	6,8% 2,21%	3,53% 2,8%	<b>37,29%</b> <b>90,41%</b>	<b>100%</b> <b>100%</b>

Elaboración propia con base en el cuadro n° 44 del censo de población de 1963.

**Tabla 9: PEA según edad y sexo, porcentaje de la PEA total en 1963.**

	12-14 años	15-19 años	20-24 años	25-29 años	30-34 años	35-39 años	40-44 años
Hombres	4,96%	15%	14,3%	12,2%	11,5%	10%	7,97%
Mujeres	3,72%	20,1%	20%	13,7%	11,3%	9,6%	6,9%

	45-49 años	50-54 años	55-59 años	60-64 años	65-69 años	70-74 años	+ 75 años	Total
Hombres	6,73%	6,23%	3,8%	3,6%	1,7%	1,13%	0,88%	<b>100%</b>
Mujeres	5,27%	4,12%	2,17%	1,69%	0,81%	0,35%	0,27%	<b>100%</b>

Elaboración propia con base en el censo de 1963.

**Tabla 10: Estado civil de la PEA en Costa Rica según sexo y todas las edades confundidas, en porcentaje de la PEA total en 1973.**

PEA TOTAL	Soltero s solteras	Casado s casadas	Viudos viudas	Divorciado s divorciada s	Unión Libre	Casados separados/as	Total individuos viviendo solos	Tot al
Hombres 421.161	34,27%	53,14%	1,28%	0,3%	9,75%	1,26%	37,11%	<b>100 %</b>
Mujeres 104.880	61,67%	26,03%	3,24%	1,66%	3,38%	4,02%	74,6%	<b>100 %</b>

Elaboración propia con base en el censo de población de 1973.

**Tabla 11: Total de trabajadores en las empresas industriales del área metropolitana según tipo de trabajador y sexo por actividades específicas (agosto de 1970)**

ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	TRABAJADORES DEL PROCESO		OTROS TRABAJADORES		TODOS LOS TRABAJADORES		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
TOTAL	10218	8093	8281	1215	27807	18499	9308
Ind. prods alimenticios excepto bebidas.	1030	1377	1958	364	4279	2987	1742
Bebidas.	567	51	1420	115	2153	1987	166
Tabaco.	78	53	171	5	307	249	58
Fabricación de textil.	630	977	390	41	2038	1020	1018
Fábrica de calzado, prendas de vestir y otros productos textiles.	1175	4167	625	238	6205	1800	4405
Madera y corcho exceptuando fábrica de muebles.	1020	2	150	12	1184	1170	14
Fábrica de muebles y accesorios.	95	37	28	2	162	123	39
Fábrica de papel y prod de papel.	247	374	254	37	912	501	411
Imprentas, editoriales e ind conexas.	146	4	240	16	406	386	20
Fábrica de productos de caucho.	312	170	71	19	572	383	189
Fab sustancias productos químicos.	1431	718	1218	201	3568	2649	919
Fábrica prod derivados petróleo.	180	0	39	9	228	219	9
Prod minerales no metálicos exceptuando derivados del petróleo y el carbón.	925	2	448	67	1442	1373	69
Fab prod metálicos, exceptuando maquinarias y equipo de transporte.	755	0	390	16	1161	1145	16
Const maquinaria, exceptuando maquinaria eléctrica.	838	161	534	31	1564	1372	192

Const material transporte.	775	0	343	23	1142	1119	23
Ind manufactureras diversas.	14	0	2	18	34	16	18

Reproducción del cuadro 1 del estudio del Ministerio de Trabajo: Estudio Laboral en las empresas industriales del área metropolitana de San José, agosto de 1970, Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Departamento de Recursos Humanos. Publicado en mayo de 1971.

**Tabla 12: Distribución de maestros y maestra y enfermeros y enfermeras según sexo y salario mensual (1963)**

ENFERMEROS/AS Y PARTERAS		
	Hombres (351)	Mujeres (2.230)
< 400 colones	49,5 %	50,4%
400 a 699 colones	38,17%	30,08%
700 a 999 colones	10%	14,7%
1000 a 1299 colones	0,5%	3,18% %
+ 1300 colones	0,8%	0,4%
PROFESORES/AS Y MAESTROS/AS		
	Hombres (3.134)	Mujeres (8.144)
< 400 colones	7,72%	8,65%
400 a 699 colones	41,32%	51,2%
700 a 999 colones	29,7%	32%
1000 a 1299 colones	9,3%	4,3%
1300 a 1599 colones	4,62%	1,43%
1600 a 1899 colones	1,8%	0,4%
1900 a 2199 colones	1,02%	0,15%
2200 a 2499 colones	0,47%	0%
2500 a 2799 colones	0,47%	0,04%
+ 2800 colones	2,26%	0,07%

Elaboración propia con base en el cuadro n° 39 del censo de población de 1963.

**Tabla 13 : Proporción de hombres y mujeres en varias empresas del sector textil entre 1973 y 1981.**

Año	Empresa	Cantidad de mujeres	Cantidad de hombres	% de mujeres en la empresa
1979	Regal S.A.	176	8	95,6%
1975	Fábrica de tejidos "El Águila"	55	9	85,9%
1970	Tejidos Karolina Ltda	35	11	76%
1981	Fábrica de tejidos "Los Leones" S.A.	93	46	69%
1976	Nylonera Nacional S.A.	29	19	60,4%
1973	Lovable Brassiere Company	525	40	92,9%
1978	Yolanda de Costa Rica S.A.	222	25	89,8%
PORCENTAJE PROMEDIO DE MANO DE OBRA FEMENINA				81,3%

Elaboración propia con base en las planillas contenidas en varios expedientes por persecución sindical del MTSS. Fondo Trabajo, serie Sindicato, signatura 266, año 1979; signatura 939, año 1975; signatura 428, año 1970; serie Plebiscitos, signatura 768, año 1981; serie Plebiscitos, signatura 754, año 1976; serie Plebiscitos, signatura 773, año 1973; serie Plebiscitos, signatura 761, año 1978.

**Tabla 14: 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) <sup>346</sup>	Lovable (1973) <sup>347</sup>	Águila (1975) <sup>348</sup>	Nylonera Nacional (1976) <sup>349</sup>	Yolanda de C.R. (1978) <sup>350</sup>	Regal S.A. (1979) <sup>351</sup>	Los Leones (1981) <sup>352</sup>
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		
Secret/Ofici/recepcionis		3/1		2/0	3/2		3/0
Agente de ventas	0/4						0/4
Encargado de bodega		4/5		0/5			0/2
Supervisora		14/0	2/0	1/0	8/0	10/0	
Instructora costura		12/0					
Operaria máq. de coser	8/0	342/0	39/0	13/3	160/6	115/0	2/0
Cortador (a)	2/1		3/1				
Operador Tintorería			0/2				0/1
Auxiliar de piso						5/0	
Volteo						9/0	
Tejedor(a)	3/1						60/0
Revisión						9/0	
Inspección			1/0			4/0	

<sup>346</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 428, año 1970.

<sup>347</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Serie: Plebiscitos, Signatura: 773, año 1973.

<sup>348</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 939, año 1975.

<sup>349</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Serie: Plebiscitos, Signatura: 754, año 1976.

<sup>350</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Serie: Plebiscitos, Signatura: 761, año 1978.

<sup>351</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Serie: Sindicato, Signatura: 266, años 1975-1979.

<sup>352</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Serie: Plebiscitos, Signatura: 768, año 1981.

Alistado						1/0	
Producción						1/0	
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	

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

**Tabla 15: 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
<b>Departamento de Plancha</b>						
F	Rojas Rojas Rita María	Aplanchador/a	5	38	289,2	7,61
M	Alvarado AlvaradoMinor	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 Antonio	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 María Isabel	Aplanchador/a	6	48	434,45	9,05

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.<sup>353</sup>

<sup>353</sup>ANCR; Fondo: Trabajo, Serie: Plebiscitos, Signatura: 769.

**Tabla 16: 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 <sup>354</sup>	1962- 1964 <sup>355</sup>	1974 <sup>356</sup>	1980 <sup>357</sup>
Fábrica de conservas alimenticias				
- Obreros Especializados	14,95 <sup>358</sup>		14,25 <sub>359</sub>	41,00 <sup>360</sup>
- 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		
		9,60		
		7,60		

<sup>354</sup> ANCR, Fondo Presidencia, Signatura: 8159, años 1958-1960.

<sup>355</sup> ANCR, Fondo Presidencia, Signatura: 8160, años 1962-1964.

<sup>356</sup> ANCR, Fondo Trabajo, Signatura: 227, año 1974.

<sup>357</sup> ANCR, Fondo Presidencia, Signatura: 271, año 1980.

<sup>358</sup> En colones.

<sup>359</sup> Trabajadores del proceso.

<sup>360</sup> Trabajadores del proceso.

- Operador máquina Tejer Cilíndrica				
- No especificado				
Fábricas de suéteres				
- Cortador, tejedor		12,00		
- Revisor, aplanchador		10,80		
- Costurera		10,40		
- Abotonadora, ojaleadora, remalladora,		9,60		
- No especificado		7,60		
Fábricas de medias y calcetines				
- Tintorero		13,20		
- Operador de máquina circular		10,80		
operador de máquina cerradora				
- 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 <sup>361</sup>		
- 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			29,00	60,45
- Ebanistas	18,00	20,00	27,20	58,40
- Obreros Especializados	16,00	17,60	24,30	56,85
- Operadores de máquinas	9,60	10,40	16,80	45,40
- Otros trabajadores del proceso				
Reparación de llantas				
- Obreros Especializados	16,00	18,40	26,45	56,70
- Otros trabajadores del proceso	11,60	13,20	17,15	46,20

<sup>361</sup> Costureras, aplanchadoras, cortadoras, bordadoras, perforadoras y operadoras de máquinas.

Fábricas de escobas, cepillos y similares		12,00	17,65	46,00
- Obreros Especializados	10,80			
- Amarrador	8,80	9,60	15,25	42,00
- Otros trabajadores del proceso				

Elaboración propia con base en la publicación por el Consejo Nacional de Salarios, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El presente cuadro no es exhaustivo, pues toma en cuenta la totalidad de los oficios del sector industrial. Se escogió solamente algunos oficios para utilizarlos como elementos de referencia.

**Tabla 17: Composición de las Juntas Directivas del sindicato "Unión de trabajadores de la industria textil".**

Fecha	Mujeres	Hombres
1ero de julio de 1975	1	6
2 de diciembre de 1975	0	7
31 de mayo de 1976	3	4
22 de noviembre de 1976	3	7
15 de junio de 1977	6	4
25 de noviembre de 1979	5	2

Elaboración propia con base en los documentos enviados por la organización sindical al MTSS.

**Tabla 18: Evolución de la afiliación por empresa entre 1975 y 1979.**

Confecciones Evelyn S.A.		
	Mujeres afiliadas	Hombres afiliados
15 de junio de 1977	20	0
31 de octubre de 1977	20	0
31 de octubre de 1978	26	0
Hilados Saprissa S.A.		

31 de octubre de 1977	31	17
31 de octubre de 1978	41	22
30 de noviembre de 1979	46	27
Tejidos Saprissa S.A		
31 de octubre de 1977	35	27
31 de octubre de 1978	47	22
Textilera Tres Ríos S.A		
19 de octubre de 1976	77	70
Creaciones Lucky S.A.		
20 de diciembre de 1976	19	1
Regal S.A. (de un total de 184 trabajadores)		
27 de junio de 1979	86	1
Confecciones Traviezos S.A.		
30 de noviembre de 1979	26	0
Hilatura Artilene		
9 de septiembre de 1975	6	7

Elaboración propia con base en los documentos enviados por la organización sindical al MTSS.

**Tabla 19 : Relación entre la planilla y la cantidad de trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Vestido (año 1981).**

Número de trabajadores	Mujeres	Hombres
416	387	29
Sindicalizados	Mujeres	Hombres

118	118	0
-----	-----	---

Elaboración propia con base en el expediente para determinar si el Ministerio exige a “The Lovable Brassiere Company S.A.” negociar una nueva convención colectiva<sup>362</sup>.

**Tabla 20: Composición, dividida por sexo de las juntas directivas del Sindicato de Trabajadores de la industria del Vestido, Textiles y Similares entre 1964 y 1979.**

	Mujeres	Hombres
1964	6	1
1965	5	2
1967	4	3
1968	0	7
1969	4	3
1970	3	4
1971	2	5
1973	6	1
1974	4	3
1975	7	2
1976	6	2
1977	7	2
1979	8	1

Elaboración propia realizada con base en los informes enviados por el sindicato al Ministerio de Trabajo entre 1964 y 1979.

<sup>362</sup> ANCR, fondo: Trabajo, Signatura; 949.

**Tabla 21 : Evolución de la cantidad de afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestido, Textiles y Similares, dividido por sexo, entre 1957 y 1982.<sup>363</sup>:**

Fecha	Hombres	Mujeres	TOTAL	% mujeres
1957	36	23	59	38,9
7 de julio de 1958	64	22	86	25,6
27 de junio de 1960	80	81	161	50,3
23 de febrero de 1961	82	74	156	47,4
13 de mayo de 1964	1	38	39	97,4
Enero de 1965	11	43	54	79,6
Enero de 1966	7	55	62	88,7
Marzo de 1967	53	126	179	70,4
Enero de 1968	36	92	128	71,8
Diciembre de 1968	64	116	180	64,4
1970	72	339	411	82,5
1972	95	373	468	79,7
1974	339	937	1276	73,4
1977	173	939	1112	84,4
1982	475	1261	1736	72,6

Elaboración propia con base en los documentos enviados por la organización sindical al MTSS.

<sup>363</sup> ANCR, Fondo: Trabajo, Signatura: 430, Serie: Sindicatos.

## FUENTES

### ANCR Cultura

225 477 556 1143

### ANCR Gobernación

35575 35896

### ANCR INA

306 500 503

### ANCR Presidencia

271 3180 8159 8160

### ANCR Trabajo

160	222	225	227	266	395	410-425	428	430	431	491
516	531	557	572	579	695	754	761	768	769	773
799	806	820	827	831	840	846	854	896	910	917
934	939	949	987	1136	1159-1165		1272	1710-1720	1721-	
1722										
2068	2209									

### Entrevistas

Cuando no se especifica, las entrevistas fueron realizadas en la casa de habitación de las personas entrevistadas.

- Entrevistas dirigidas a veintes maestras pensionadas.
- Entrevistas tipo “relatos de vida” a dos maestras pensionadas, cuatro costureras pensionadas y a otra trabajadora.
- Entrevista a ex trabajadora de la industria textil sindicalizada.
- Entrevista a ex dirigente de la industria textil en la oficina que mantuvo en la fábrica hoy dirigida por uno de sus hijos.
- Entrevistas a dos ex dirigentes sindicales de la industria textil, una realizada en la casa de habitación de la persona entrevistada y la otra en una oficina del sindicato, pues la persona entrevistada mantiene una actividad sindical.

## BIBLIOGRAFÍA

### 1. Fuentes primarias impresas

#### a. Libros y obras literarias

González, Luisa. *A ras del suelo*. San José: Editorial Costa Rica, 1972.

Naranjo, Carmen. *Los perros no ladraron*. San José: Editorial Costa Rica, 1966

#### b. Periódicos

Periódico	Fecha	Periódico	Fecha
<b>Libertad</b>	24 de febrero de 1973	Libertad	9 de agosto de 1975
<b>Libertad</b>	24 de marzo de 1973	Libertad	16 de agosto de 1975
<b>Libertad</b>	2 de junio de 1973	Libertad	23 de agosto de 1975
<b>Libertad</b>	23 de junio de 1973	Libertad	4 de octubre de 1975
<b>Libertad</b>	14 de julio de 1973	Libertad	18 de octubre de 1975
<b>Libertad</b>	28 de julio de 1973	Libertad	8 de noviembre de 1975
<b>Libertad</b>	18 de agosto de 1973	Libertad	15 de noviembre de 1975
<b>Libertad</b>	8 de setiembre de 1973	Libertad	27 de noviembre de 1975
<b>Libertad</b>	22 de setiembre de 1973	Libertad	7 de julio de 1976
<b>Libertad</b>	23 de febrero de 1974	Libertad	14 de julio de 1976
<b>Libertad</b>	27 de abril de 1974	Libertad	4 de agosto de 1976
<b>Libertad</b>	18 de mayo de 1974	Libertad	20 de octubre de 1976
<b>Libertad</b>	7 de setiembre de 1974	Libertad	11 de noviembre de 1976
<b>Libertad</b>	8 de febrero de 1975	Libertad	18 de noviembre de 1976
<b>Libertad</b>	15 de febrero de 1975	Libertad	25 de noviembre de 1976
<b>Libertad</b>	22 de febrero de 1975	Libertad	2 de diciembre de 1976
<b>Libertad</b>	22 de marzo de 1975	Libertad	16 de diciembre de 1976
<b>Libertad</b>	19 de abril de 1975	Libertad	23 de diciembre de 1976
<b>Libertad</b>	10 de mayo de 1975	Libertad	13 de enero de 1977
<b>Libertad</b>	24 de mayo de 1975	Nuestra Voz	Diciembre 1964
<b>Libertad</b>	31 de mayo de 1975	Nuestra Voz	Enero 1967
<b>Libertad</b>	7 de junio de 1975	Nuestra Voz	Noviembre 1967
<b>Libertad</b>	14 de junio de 1975	Nuestra Voz	Enero 1968

<b>Libertad</b>	21 de junio de 1975	Nuestra Voz	Febrero 1968
<b>Libertad</b>	28 de junio de 1975	Nuestra Voz	Enero 1969
<b>Libertad</b>	5 de julio de 1975	Nuestra Voz	Septiembre 1969
<b>Libertad</b>	12 de julio de 1975	Nuestra Voz	Octubre 1969
<b>Libertad</b>	19 de julio de 1975	Nuestra Voz	Agosto 1976
<b>Libertad</b>	26 de julio de 1975		

### c. Publicaciones del INEC

Censos de población de los años 1927, 1950, 1963, 1973 y 1984.

## 2. Bibliografía consultada

- Aguilar, Edwin. *El sindicato nos tiene con vida aquí: occupational organization, political behavior and the informal sector to Costa Rica*. University of North Carolina, 1995.
- Aguilar, Marielos. *Clase trabajadora y organización sindical en Costa Rica, 1943-1971*. San José: Porvenir, 1989.
- Alfaro, Sara, y Godínez Guiselle y Murillo Juan Ramón. *Percepciones de las maestras y los maestros de Alajuela y San José sobre la familia, el matrimonio y las relaciones de género. Décadas de 1950 y 1970*. San José: Memoria de Graduación para optar al grado de Licenciados en Historia, 2003.
- Alvarenga Venutolo, Patricia. *Identidades en disputa- Las reinventiones del género y de la sexualidad en la Costa Rica de la primera mitad del siglo XX*. San José: EUCR, 2012.
- Angeloff, Tania y Maruani, Margaret. «Travail, famille et genre: une relation á double sens.» En *Femmes, genre et société, l'état des savoirs*, de Margaret Maruani. Paris: La Découverte, 2005.
- Araya Pochet, Carlos. *Historia económica de Costa Rica, 1950-1970*. San José: Fernández Arce, 1975.
- Arbaiza Vilallonga, Mercedes. «La construcción social del empleo femenino en la sociedad industrial vasca (1850-1935).» *VII Congreso de la Asociación de Historia Económica*. Zaragoza, 2001.
- ASEPROLA. *El problema solidarista y la respuesta sindical en Centroamérica*. San José: CEDAL, 1989.
- Banti, Alberto. «Storie e microstorie: L'histoire sociale contemporaine en Italie (1972-1989).» *Geneses*, n° 3 (marzo 1991): 134-147.
- Barahona Riera, Macarena. *Las sufragistas de Costa Rica*. San José: Editorial UCR, 1994.
- Battagliola, Françoise. *Histoire du travail des femmes*. Paris: La Découverte, 2004.
- Bonaccorsi, Nelida y Carrario, Marta. «Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo.» *La Aljaba, Revista de la Estudios de la Mujer, Segunda época* (Universidad Nacional del Comahue) XVI (2012): 125-141.
- Bourdieu, Pierre. *La domination masculine*. Paris: Seuil, 1998.
- Bowles, Samuel y Gintis, Herbert. «The problem with human capital theory. A marxian critique.» *American Economic Review* LXV, n° 2 (1975): 74-82.

- Brenes, Lidiette. *La nacionalización bancaria en Costa Rica. Un juicio histórico*. San José: FLACSO, 1990.
- Butler, Judith. *Trouble dans le genre: pour un féminisme de la subversion*. Paris: La Découverte, 2005.
- Capdevila, Luc. *Le genre face aux mutations-Masculin et féminin, du moyen age á nos jours*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes, 2003.
- Chabot, Joceline. *Les débuts du syndicalisme féminin chrétien en France (1899-1944)*. Lyon: Presses Universitaires de Lyon, 2003.
- Chang, Ligia y Ducci, María Angélica. *Realidad del empleo y la formación profesional de la mujer en América Latina*. Montevideo: OIT, 1977.
- Corcuff, Philippe. «De la thématique du lien social á l'expérience de la compassion- Variété des liaisons et des déliaisons sociales.» *Pensée Plurielle* 1, n° 9 (2005): 119-129.
- Corradin, Irene y Martin, Jacqueline. *Les femmes, sujets d'histoire*. Toulouse: Presses Universitaires du Mirail, 1998.
- Craig, Béatrice. «Salaires, niveaux de vie et travail féminin dans l'arrondissement de Lille au XIXe siècle.» *Canadian Journal of History* 33, n° 2 (1998): 215-247.
- Cubillo Paniagua, Ruth. *Mujeres e identidades: Las escritoras del Repertorio Americano (1919-1959)*. San José: EUCR, 2001.
- . *Mujeres ensayistas e intelectualidad de vanguardia en la Costa Rica de la primera mitad del siglo XX*. San José: EUCR, 2011.
- Cuevas, Loreto. «Sindicalismo y participación: la situación de las mujeres trabajadoras chilenas y su participación en las organizaciones sindicales.» *Fundación instituto de Estudios Laborales*, 2009: 1-31.
- De Oliveira, Orlandina. «Género, trabajo y exclusión social en México.» *Estudios Demográficos y urbanos* 15, n° 1 (2000): 11-33.
- Delgado Jiménez, Francisco. «El empleo informal en Costa Rica: Características de los ocupados y sus puestos de trabajo.» *Revista de Ciencias Económicas* 31, n° 2 (2013): 35-51.
- Delgado Quesada, Félix y Mora Oconitrillo, Luis Carlos. *Fijación de salarios mínimos en Costa Rica, análisis y recomendaciones*. San José: Tesis de Licenciatura en Ciencias Económicas, 1975.
- Dengo Obregón, María Eugenia. «El desarrollo de la formación docente en Costa Rica.» En *Historia de la Educación costarricense*, de Jorge Mario Salazar, 193-265. San José: EUNED, 2003.
- Dobles Trejos, Cecilia. «Hilvanando historias: Una aproximación al conocimiento del oficio de la costura, 1900-1960.» *Anuario de Estudios Centroamericanos* 25, n° 1 (1999): 61-81.
- Elias, Norbert. *Mozart, sociologie d'un génie*. Paris: Seuil, 1991.
- . *Qu'est-ce que la sociologie?* Paris: Pocket, 1970.
- Engels, Friedrich. *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Marxist Internet Archiv, 2000.
- EPHESIA. *La place des femmes- Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*. Paris: La Découverte, 1995.
- Escalante Herrera, Ana Cecilia. «La contribución del movimiento social de mujeres en la lucha frente al proceso de globalización.» *Sesión inaugural del Departamento de Sociología de la Universidad de Costa Rica*. San José, 2005.

- Esquivel Villegas, Francisco. *El desarrollo del capital en la industria de Costa Rica, 1950-1970*. Heredia: EUNA, 1985.
- Farnsworth Alvear, Ann. *Dulcinea in the Factory-Myths, morals, men and women in Colombia's Industrial Experiment, 1905-1960*. Durham, North Carolina: Duke University Press, 2000.
- Flórez-Estrada Pimentel, María. *De ama de casa a mulier economicus, sexo, género, subjetividad y economía en Costa Rica contemporánea*. San José: EUCR, 2011.
- Frader, Laura. «Femmes, genre et mouvement ouvrier en France aux XIXème et XXème siècles: Bilan et perspectives de recherche.» *CLIO, Histoire, femmes et société*, n° 3 (1996).
- French, John D. y James, Daniel. *The gendered world of latin American women workers: from household and factory to the Union Hall and Ballot Box*. Durham, North Carolina: Duke University Press, 1997.
- Gallot, Fanny. *En découdre-Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société*. Paris: La Découverte, 2015.
- García Martínez, Alfonso. «Identidades y representaciones sociales: la construcción de las minorías.» *Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* (Publicación electrónica de la Universidad Complutense de Madrid), n° 18 (2008).
- Gary Becker, Stanley. «Human capital, effort and the sexual division of labor.» *Journal of Labor Economics* 3 (1985).
- Godinho Delgado, Didice. *Sindicalismo latinoamericano y política de género*. Montevideo: Friedrich Ebert Stiftung, 2009.
- González Ortega, Alfonso. *Mujeres y hombres de la posguerra costarricense (1950-1960)*. San José: EUCR, 2005.
- González Suárez, Mirta. «Agenda política del movimiento de mujeres. Demandas de fin de siglo.» *Reflexiones* 85, n° 1-2 (2006): 157-170.
- González Suárez, Mirta. *La mujer y el trabajo. La escuela como institución modeladora de estereotipos actitudinales en relación a la división del trabajo por sexo*. San José: Tesis para optar para el grado de Licenciada en Psicología, 1977.
- González, Luisa. *A ras del suelo*. San José: Editorial Costa Rica, 1972.
- Guilbert, Madeleine. *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. La Haye: Mouton, 1966.
- Héritier, Françoise. *Masculin, féminin-La pensée de la différence*. Paris: Odile Jacob, 1996.
- Herrero, Fernando y Garnier, Leonardo. *El desarrollo de la industria en Costa Rica*. San José: EUNA, 1982.
- Hidalgo Xirinachs, Roxana. «Historias de las mujeres en el espacio público en Costa Rica ante el cambio del siglo XIX al XX.» *Cuadernos de Ciencias Sociales FLACSO*, n° 132 (2004).
- Humanos, Instituto Interamericano de Derechos. *Legislación para la igualdad entre mujeres y hombres en América Latina*. San José: Editorial de Servicios Especiales IIDH, 2010.
- Ironmonger, Duncan. «Contabilidad del producto, insumos provenientes del capital y del trabajo de los cuidados: estimación del Producto Bruto de los hogares.» En *El debate sobre trabajo doméstico*, de Dinah y Cooper, Jennifer Rodríguez. México: UNAM, 2005.
- Lee Downs, Laura. *L'inégalité á la chaîne-La division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre (1914-1939)*. Paris: Albin Michel, 2002.

- Leni, Giovanni. «Les usages de la biographie.» *Annales ESC* 4, nº 6 (Noviembre-Diciembre 1989): 1325-1336.
- León, Jorge. *Historia económica de Costa Rica en el Siglo XX. La economía rural*. San José: EUCR, 2012.
- Lom, Helen. *La política y el sistema de salarios mínimos en Costa Rica*. San José: UCR Facultad de Ciencias Económicas, 1976.
- Malavassi, Ana Paulina. «De parteras de obstetras: la profesionalización de una práctica tradicional en Costa Rica (1900-1940).» En *Mujeres, género e historia en América Central durante los siglos XVIII, XIX y XX*, de Eugenia Rodríguez Sáenz. San José: UNIFEM, 2002.
- Marín Hernández, Juan José. *Prostitución, honor y cambio cultural en la provincia de San José de Costa Rica (1860-1949)*. San José: EUCR, 2007.
- Maruani, Margaret y Reyanud, Emmanuelle. *Sociologie de l'emploi*. Paris: La Découverte Col. Repères, 2004.
- Molina Jiménez, Iván y Palmer, Steven. *Educando a Costa Rica-Alfabetización popular, formación docente y género (1880-1950)*. San José: EUNED, 2003.
- Mora Carvajal, Virginia. *Mujer e historia: la obrera urbana en Costa Rica (1892-1930)*. San José: EUCR, 1992.
- Nussbaum, Martha. *Femmes et développement humain-L'approche des capacités*. Paris: Des femmes- Antoinette Fouque., 2008.
- Omnes, Catherine. *Ouvrières parisiennes. Marché du travail et trajectoires professionnelles au XXeme siecle*. Paris: EHESS, 1997.
- Perrot, Michelle. «Escribir la historia de las mujeres: una experiencia francesa.» *Revista AYER*, nº 17 (1995): 67-83.
- . *Les femmes ou les silences de l'histoire*. Paris: Flammarion, 1998.
- Piore, Michael Joseph. «The importance of human capital theory to labor economics. A dissenting view. » *Documentos para la Twenty-Sixth Annual Winter Meeting*. Madison: Industrial Relations Research Association, 1973.
- Pomata, Giana. «Histoires des femmes, histoire du genre, observations sur le Moyen-age et l'époque moderne dans l'histoire des femmes en Occident.» En *Femmes et histoire*, de Georges y Perrot, Michelle Duby, 25-37. Paris: Plon, 1993.
- Portelli, Alessandro. «Lo que hace diferente a la historia oral.» En *La historia oral*, de Dora Schwarzstein, 36-51. Buenos Aires: CEAL, 1991.
- Prado Ortiz, Grace. *Mujeres forjadoras del pensamiento costarricense*. San José: Editorial Universidad Nacional, 2005.
- Rakowski, Cathy. *The informal sector debate in Latin America*. Albany: State University of New York Press, 1994.
- Ramírez Avilés, Iván. «Participación económica: ¿primer paso para el empoderamiento de las mujeres?» Editado por Lilia y Jiménez Pelcastre, Araceli Zavala Mejía. *Memoria del octavo encuentro nacional sobre empoderamiento femenino*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2012.
- Revel, Jacques. *Jeux d'échelles. La micro analyse á l'expérience*. Paris: Le Seuil, 1996.
- Riot-Sarcey, Michelle. «La place des femmes dans l'histoire ou les enjeux d'une écriture.» *Revue de synthèse*, nº 1 (Enero-marzo 1997).
- Rodríguez Gallardo, Ángel y Martins Rodríguez, María. «Formas de empoderamiento femenino y actividad sindical en la Galicia democrática.» Editado por Carmen, Esquembre Cerdá, Mar, Moreno Seco, Mónica y Montesinos Sánchez, Nieves

- Mañas Viejo. *Primer Coloquio Internacional Haciendo Historia: Género y transición democrática*. Alicante, 2014. 167.
- Rodríguez Sáenz, Eugenia. *Mujeres, género e historia en América Central durante los siglos XVIII, XIX y XX*. San José: UNIFEM, 2002.
- . *Un siglo de luchas femeninas en América Latina*. San José: Editorial UCR, 2002.
- Rojas Sandoval, Francisco Javier. *Historia social de la educación secundaria y de los profesores de secundaria en Costa Rica. 1869-1909*. Tesis para optar por el grado de doctorado Académico en Historia, 2012.
- Rovira Mas, Jorge. *Estado y política económica en Costa Rica, 1948-1970*. San José: EUCR, 2000.
- Salazar Mora, Jorge. *Crisis liberal y Estado reformista-Análisis político-electoral, 1914-1949*. San José: EUNED/EUCR, 2002.
- . *Historia de la Educación costarricense*. San José: EUCR, 2003.
- Schweitzer, Sylvie. *Les femmes ont toujours travaillé-Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*. Paris: Odile Jacob, 2002.
- Scott, Joan. «Gender: A useful category of historical Analysis. » *American Historical Review* 91, n° 5 (1986): 1053-1075.
- Scott, Joan. «Gender: Still a useful category of Analysis? » *Diogenes* 57, n° 225 (2010).
- Scott, Joan. «The "class" we have lost. » *International Labor and working class history*, n° 57 (2000): 69-75.
- Scott, Joan. «Women's History. » En *New Perspectives on Historical Writing*, de Peter Burke, 42-66. London: London Polity Press, 1991.
- Scott, Joan y Tilly, Louise. *Les femmes, le travail et la famille*. Paris: Petite Bibliotheque Payot, 2002.
- Seligson, Amber. «Las mujeres en el sector informal costarricense: causas del éxito.» *Anuario de Estudios Centroamericanos*, n° 24 (1998): 21-46.
- Sibaja Chacón, Luis Fernando, Jorge Rovira Mas, y Carlos Ulate Quiros Annabelle y Araya Pochet. *La industria: su evolución histórica y su aporte a la sociedad costarricense*. San José: Cámara de Industrias de Costa Rica, 1993.
- Sojo, Ana. *Estado empresario y lucha política en Costa Rica*. San José: EDUCA, 1984.
- Solís Avendaño, Manuel y Esquivel Villegas, Francisco. *Las perspectivas del reformismo en Costa Rica*. San José: Departamento Ecuménico de Investigaciones y Editorial Universitaria Centroamericana, 1980.
- Thébaud, Françoise. *Ecrire l'histoire des femmes*. Paris: Ecole Nationale Supérieure, 1998.
- Thompson, Paul. *La voz del pasado-La historia oral*. Valencia: Alfons El Magnanim Institució Valenciana d'Estudios E Investigació, 1988.
- Vargas Solís, Luis Paulino. «Modelo desarrollista y de industrialización sustitutiva (1950-1980).» *Cuaderno de Historia de las Instituciones* 8 (2007).