



8 y 9 M: CONMEMORACIÓN y PARO FEMINISTA EI TRABAJO SIN FIN de las MUJERES

Laura Pautassi (**)

El nuevo **Paro Internacional de Mujeres** del 9 de marzo, en extensión del 8 de Marzo en que se conmemora el Día Internacional de la Mujer Trabajadora y que cada año va alcanzando mayor dimensión y visibilidad ya que más de 60 países del mundo adhieren. La particularidad del año 2020 es que son dos días de lucha de las feministas y los movimientos de mujeres; a las históricas reivindicaciones, que lejos de “celebrar el día de la mujer”, visibilizaron las múltiples discriminaciones que afectan la autonomía de las mujeres, tanto física, económica y política, con consignas como la utilizada en movilizaciones masivas en todo el mundo al clamor de **“Si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras”**. Esta consigna, que conjuga en una frase múltiples demandas, deja en claro que *“no existen problemas de las mujeres sino problemas de la sociedad atravesados por las mujeres”* y que la lógica de resolución, en tanto las mujeres *“no tenemos una entidad homogénea mujer enfrentada con otra entidad homogénea varón, sino una multiplicidad de relaciones sociales en la cual la diferencia sexual está construida siempre de muy diversos modos...”*.¹ Estas relaciones sociales son precisamente las que son visibles en el campo jurídico, en tanto el Derecho es también *productor* de relaciones de género a través de su normativa escrita como por medio de sus operadores y va estructurando modelos de relaciones sociales de género.²

Sirva como ejemplo la legislación laboral, como parte sustantiva del cuerpo del derecho, da cuenta de esta configuración. El modo en que se caracteriza lo “igual” y lo “distinto” entre varones y mujeres en la legislación relativa al trabajo remunerado y al trabajo de cuidado no remunerado permite identificar importantes particularidades. En tanto el principio fundamental en el que se inspira el Derecho del Trabajo no es la igualdad de las personas, sino la *nivelación de las desigualdades* que entre ellas existen, la igualdad deja de ser, el punto de partida del Derecho para convertirse en una meta o aspiración de orden jurídico. Así resulta interesante constatar que la “nivelación de desigualdades” se hizo, en el caso de la mujer, a partir de potenciar otra

(**) Investigadora Principal del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires. Integrante del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Directora del Grupo de Trabajo Interdisciplinario Derechos Sociales y Políticas Públicas (www.dspp.com.ar). Retomo el trabajo publicado bajo el título: “Una y otra vez. El 8 M y el trabajo de las mujeres” en Revista Causa Laboral, Nro 69, Buenos Aires, Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas, marzo 2018.

desigualdad: las primeras normas laborales claramente asumen a la mujer como madre, con diversas prohibiciones y restricciones al ejercicio de su actividad laboral en determinados sectores de la producción.³ En otros términos, la nivelación no se produjo considerando la igualdad de oportunidades sino discriminando a las mujeres por sobre ambos grupos de trabajadores desprotegidos (varones y mujeres) y fueron parte de los hechos históricos que conmemoramos año tras año el 8 M.

En este contexto, la diferencia reconocida entre varones y mujeres, que opera como argumento inicial para legitimar un trato diferente, se relaciona con la capacidad reproductiva de las mujeres, lo cual constituye un avance en la protección del empleo de las trabajadoras, pero que inicialmente no se complementa con el reconocimiento del principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras, y aún más grave, absolutamente “ciego” a nuevas identidades sexuales, como los colectivos LGTBI (lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersex). De esta manera, esa concepción del trabajador en términos “neutrales” con respecto a su sexo no ayudó a las mujeres a superar su condición de desventaja en el mundo del trabajo, fundamentalmente porque pocos cambios se han producido en la esfera de su vida privada. Los principios rectores del Derecho Laboral (centralidad de la persona humana y consideración del trabajo como derecho humano, la aplicación del principio protector como nivelador de las desigualdades en la libertad de contratación entre personas con desigual poder y situación económica) sólo brindaban protección a personas individuales sin considerar otras responsabilidades de cuidado hacia terceras personas, como los miembros de su familia. En consecuencia, es sumamente necesario realizar una nueva lectura de los principios fundamentales del Derecho Laboral buscando dar contenido al *principio de la igualdad* y salvado las actuales distancias entre igualdad formal y material.

Cabe recordar que el modelo de legislación laboral que se construyó, en la cual la protección de los derechos laborales de las mujeres aparece como equivalente a la protección de su cuerpo -dotado de la función de engendrar- y a asignarle el trabajo de cuidado de manera exclusiva. Sesgos de género notables, y aún vigentes, como establecer obligaciones a los empleadores de proveer servicios de cuidado para las hijas e hijos en función del número de trabajadoras mujeres, asumiendo el legislador en la Ley de Contrato de Trabajo que las únicas que tienen problemas para trabajar y cuidar son las mujeres, y asignando a los varones sólo dos días de licencia por nacimiento. Y aún más notorio resulta que esa norma hoy siga en curso y a pesar de numerosos proyectos de ley presentados no se ha logrado modificar.⁴ Otras de las razones para movilizarnos y parar. Por eso entre las consignas del paro feminista se señala: **#undíasinnosotras**.

Específicamente, es fundamental que se aborde y se intervenga sobre una de las principales tensiones en materia de derechos laborales de las mujeres, que se inscribe en el modo en que se regulará lo diferente y lo igual entre las personas atravesadas por relaciones sociales de género. Si el punto de partida fue el reconocimiento que, en determinada etapa del ciclo de vida, las mujeres pueden devenir en madres, hay otra diferencia que no es biológica sino social, que sólo se vislumbra al incorporar en la agenda legislativa el principio de igualdad. En efecto, el señalar qué derechos son iguales para todas, todes y todos no significa que, en el plano individual, las personas sean idénticas entre sí ni que tengan las mismas condiciones de desarrollo social y personal. Tampoco supone, en el plano social, que estén dadas las posibilidades de ejercer estos derechos en igual medida para todos. Ni siquiera oculta que existen barreras que hacen que algunos sectores se encuentren más obstaculizados que otros para lograr su satisfacción. Precisamente, o más bien *justamente*, la idea de igualdad remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima que sea común para todes. Por ello, permite ver y cuestionar la existencia de desigualdades en

el ejercicio de derechos como parte de un proceso producido social e históricamente y, por tanto, invita a identificar oportunidades y herramientas para su equiparación, asumiendo que se trata de un proceso que debe construirse. Es por ello que las mujeres seguimos movilizadas y movilizándolo a la sociedad: **#undíasinmujeres**

Otra vez, el accionar del movimiento de mujeres busca visibilizar, en las calles, es la *tensión* persistente entre el *reconocimiento normativo de la diferencia* para la conquista de *derechos destinados a brindar efectivas condiciones de igualdad de oportunidades para las mujeres* y la *cristalización de las relaciones sociales actuales*, donde los trabajadores varones rara vez asumen su parte de responsabilidad en tareas reproductivas y de cuidado hacia el interior de su hogar.

En otros términos, existe suficiente evidencia empírica que señala que no existen restricciones “naturales” para la inserción plena de la mujeres en el mundo del trabajo y para lograr acuerdos de responsabilidades domésticas compartidas. Este es el aspecto central que ha generado una amplia resistencia y que impide avanzar en términos de lograr la equidad de género. Así, resulta evidente que las tareas de cuidado resultan fundamentales para generar capacidades sociales, las cuales resultan a su vez indispensables para el desarrollo de la persona y sus oportunidades. Por lo mismo, el cuidado no es un bien privado sino que es un derecho humano: el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado.⁵ Si los varones -y la sociedad en su conjunto- no asumen que no se puede seguir con la injusta organización social del cuidado hoy imperante, seguiremos las mujeres de paro. A ello se agregan las variables económicas que afectan las trayectorias laborales de las mujeres y, aún más grave, las trabajadoras continúan siendo objeto de discriminación por la presencia de mecanismos de segregación ocupacional, discriminación salarial y ocupacional.

Los indicadores del mercado de trabajo, por ejemplo, en Argentina hablan por sí mismos: el desempleo promedio en Argentina para el tercer trimestre de 2019, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INDEC), es del 9,7%, pero si se analiza la tasa de desocupación para poblaciones específicas por grupos de sexo y edad, la de mayor intensidad corresponde a las mujeres de 14 a 29 años, para quienes la tasa asciende a 22,6%. Y si analizamos datos de informalidad laboral, acceso a la seguridad social y a condiciones de calidad de empleo, las mujeres están sobrerrepresentadas, mientras que en los puestos de conducción están subrepresentadas debido a los mecanismos de segregación vertical y con mayor presencia en los puestos más bajos de la escala salarial (segregación horizontal). Y la discriminación salarial entre varones y mujeres supera el 27%. Y por eso en Argentina, la consigna se agrega: **“vivas, libres y desendeudadas nos queremos”**.

En relación con el cuidado, las mujeres le dedicamos el doble de tiempo que los varones a todas las tareas de cuidado, que son sumamente amplias e insumen un tiempo y esfuerzo, que “atraviesa” la vida de las mujeres y que trasciende el cuidado de sus hijos e hijas para incluir a sus progenitores o familiares que lo requiera que si además presentan alguna discapacidad, la demanda se complejiza. Este “trabajo de cuidado” no remunerado no solo implica una enorme dedicación, que afecta el derecho al tiempo libre, a la salud de las mujeres, sino que va a afectar claramente su trayectoria laboral. Tenemos suficiente evidencia empírica que a los varones los hijos e hijas no les afectan su desempeño laboral, mientras que a las mujeres les afecta desde el momento que tienen una entrevista laboral y antes de interrogarlas sobre sus aspiraciones y eventualmente sus competencias, deben “rendir cuentas” de su situación reproductiva. Otro motivo para hacer visible la consigna del paro: *“produzcan sin nosotras”*.

Por último, las mujeres seguimos denunciando las múltiples situaciones de discriminación como también las situaciones de violencia que vulneran el ejercicio de la autonomía: A ello se deben sumar las muchas otras formas de violencia, donde el

acoso sexual y laboral se perpetúan como prácticas frecuentes en los ámbitos de trabajo y la violencia doméstica atraviesa cotidianamente a un importante número de mujeres. Son más de 400 mil mujeres al año que deben abortar en la clandestinidad, reclamando con mas fuerza que durante el 2020 se apruebe el proyecto de Interrupción Voluntaria del Embarazo que la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito presento por séptima vez en el Congreso y que, en Argentina, el Presidente Alberto Fernández ha anunciado recientemente que elevará al Congreso. A ello se suma el problema del embarazo adolescente, que afecta al 15% de los nacimientos, de los cuales, un alto porcentaje es consecuencia de una situación de abuso sexual. **#quesealey**

Y siguen las demandas: si bien se avanzó recientemente en Argentina en la ley que garantiza que el 50% de las bancas del Congreso sean para las mujeres (Ley 27412), seguimos demandando paridad en todos los ámbitos de la vida social, política económica, educativa en particular los espacios laborales y de representación sindical. La ley Micaela (Ley 27499), de capacitación obligatoria para todo el personal del Estado en género y violencias contra las mujeres, es un hito en esa dirección y requiere una implementación responsable y activa de toda la administración pública, y ojala motiva cambios estructurales en las dinámicas de formación de la administración pública.

Razones para hacer Paro las mujeres cada día lamentablemente nos sobran. Nos sigue faltando un verdadero, activo y sincero compromiso de toda la sociedad para avanzar hacia una agenda de transformación que cuestione la división sexual del trabajo y, por lo tanto, avance en la mejor manera de redistribuir las obligaciones de cuidado, entre otras de las demandas aquí presentadas, buscando preservar y garantizar un verdadero ejercicio de la autonomía de las mujeres. **#parofeminista9M**

Por eso paramos, nos paramos y ojala todos estemos de pie para construir una sociedad con relaciones sociales efectivamente igualitarias **#8M**

¹ **Birgin, Haydée (1995)** (comp.), *Acción Pública y sociedad. Las mujeres en el cambio estructural*. C.E.A.D.E.L. y Feminaria Editora, Buenos Aires, 7.

² **Ruiz, Alicia (2003)** “La imagen que nos devuelve el derecho”, en Faur, Eleonor y Alicia Lamas (comp.) *Derechos universales, realidades particulares. Reflexiones y herramientas para la concreción de los derechos humanos de niños, niñas y mujeres*. Buenos Aires, UNICEF.

³ Para un análisis histórico de las normas en América Latina, ver Pautassi; Laura; Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia (2004) *“La dimensión de género en la Legislación Laboral en seis países de América Latina”*, Unidad Mujer y Desarrollo CEPAL, Santiago de Chile.

⁴ Para consultar las licencias actuales en distinto regímenes de empleo y los proyectos de reforma, consultar los resultados del Proyecto El cuidado en la Agenda Pública, disponibles en <http://elcuidadoenagenda.org.ar>

⁵ **Pautassi, Laura (2007b)** *El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos*. Serie Mujer y Desarrollo N° 87, Santiago de Chile, CEPAL.