



# Las dos caras del mismo mac(h)rismo

JULIETA LOBATO (UBA) Y JORGE AFARIAN (UBA)  
1 DE JUNIO DE 2018

---

En la previa al paro por el Día Internacional de la Mujer Trabajadora (8M) y con el reclamo histórico por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito a la cabeza (actualmente en debate en el Congreso de la Nación), el feminismo logró perforar los murales de los medios hegemónicos de comunicación y se instaló como una disputa urgente e impostergable: las sobremesas familiares, las reuniones de amigos/as, compañeros/as y los programas de TV con culto al rating. Los intercambios sociales a todo nivel se tiñeron de violeta y verde.

La “mano (no tan)invisible” del gobierno que opera seleccionando las demandas sociales, se inclinó por posicionarse respecto de los reclamos feministas y en este sentido la situación de las mujeres fue un tema abordado por Mauricio Macri en la apertura de sesiones legislativas, después de haberse asumido como un “feminista tardío”. El costo político de ignorar dichos reclamos se tornó impagable para el gobierno y en esta lógica el 9 de marzo (un día después del histórico 8M), el Ejecutivo presentó en el Congreso un proyecto de ley sobre equidad de género en el trabajo.<sup>1</sup>

Por supuesto que esta propuesta se inserta en una coyuntura mayor: sólo entre los meses de marzo y mayo del corriente año se han presentado ante ambas Cámaras del Congreso, más de 40 proyectos de ley relativos a diversas temáticas sobre equidad en el trabajo, en contraste con el mismo período del año pasado, en el que fueron presentados alrededor de 20. Sin embargo, al ser la del gobierno una iniciativa de reforma integral de la ley y no sólo de algunas disposiciones aisladas, proponemos realizar un recorrido en base a tres núcleos: los principales postulados del proyecto, los silencios y los interrogantes que plantea.

## El proyecto

La propuesta del gobierno se estructura en base a dos secciones: por un lado, la denominada “equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo” y, por el otro, la “conciliación del trabajo con la vida privada y familiar”.

En relación a la primera el proyecto se enmarca en el modelo de igualdad de oportunidades, que resulta apropiado pero no suficiente para lograr efectivamente el goce de derechos. También establece una cláusula de paridad salarial estricta, que reproduce la garantía de igual remuneración por igual tarea contenida en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en diversos tratados internacionales, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.<sup>2</sup> A su vez, incluye

---

1 Expte. N°. 0001-PE-2018. Puede consultarse el proyecto a través del siguiente enlace: [www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2018/PDF2018/TP2018/0001-PE-2018.pdf](http://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2018/PDF2018/TP2018/0001-PE-2018.pdf).

2 Artículo 11, inciso d: “El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.

los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo N° 100 sobre igualdad de remuneración y 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Resulta notable el hecho de que no se estipulen mecanismos de control y seguimiento efectivo desde el Estado a aquellos/as empleadores/as que no cumplan la pauta de igualdad salarial, con sistemas de infracciones tangibles y eficaces para repeler esta forma de discriminación contra las mujeres en el empleo. Máxime teniendo en cuenta la magnitud de esta práctica, en tanto las mujeres ganan en promedio 27% menos que los varones por las mismas tareas, brecha que se amplía al 39% en el caso de trabajadoras del sector informal, que a su vez representa más de un tercio del total de las mujeres asalariadas.<sup>3</sup>

La ley de Contrato de Trabajo en su actual redacción contiene una prohibición para las mujeres de efectuar tareas penosas, peligrosas o insalubres. Esta cláusula ha sido ampliamente criticada por su raíz estereotipada en tanto prohíbe el desarrollo de ese tipo de actividades por su potencial perjuicio para la salud de las mujeres y, particularmente, la repercusión nociva en su sistema reproductivo. El proyecto elimina esta prohibición estableciendo la “plena igualdad de género” en la protección frente a estas labores, pero reconoce la posibilidad de que la restricción o prohibición a su realización sea establecida mediante reglamentaciones especiales, preservando la raíz androcéntrica del impedimento y desvinculándose de esta problemática particular.

Por otra parte, se establece la elaboración de “códigos de conducta” que garanticen el respeto a la igualdad de género al interior de las empresas. Con los mismos fines, la modificación propone que se ajusten los estatutos sindicales y las convenciones colectivas de trabajo. En el caso de los códigos de conducta es suficiente con la remisión por parte del empleador al Ministerio de Trabajo pero, en el caso de los estatutos y los convenios colectivos, dichas cláusulas deberán ser aprobadas y homologadas por la autoridad de aplicación. Esta disposición genera una gran alerta acerca de nuevas intromisiones y avances del Estado sobre la autonomía colectiva de los representantes de trabajadores/as y empleadores/as.

3 MTEySS (2017). *Las mujeres en el mundo del trabajo*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En lo referente a la conciliación de la vida laboral y familiar, se mantiene ausente una noción global de *sistema social de cuidados*, cuando en nuestro sistema jurídico contamos con herramientas eficaces como el convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo que contiene directivas específicas a los fines de fomentar el desarrollo de modelos de corresponsabilidad de cuidados.<sup>4</sup>

Además se continúa focalizando en el régimen de licencias y en los tiempos para cuidar durante los primeros meses de vida del/a hijo/a. Esto impide realizar alteraciones de mayor envergadura y abordar dimensiones centrales desde la normativa laboral para garantizar el derecho al cuidado. Un avance en este sentido lo hubiese representado la modificación al artículo 179 bis de la ley de Contrato de Trabajo que otorga una licencia por lactancia a la mujer-trabajadora-madre únicamente y la reglamentación de la apertura de centros de cuidado infantil en las empresas, de modo que no esté supeditado sólo a la cantidad de mujeres trabajadoras existentes.

Por su parte, tampoco se modifican los artículos dedicados a la protección del matrimonio, que se encuentran también centrados en las mujeres trabajadoras y cuya extensión a los varones depende del aparato judicial o la discrecionalidad empresaria. Las modificaciones en el régimen de licencias son convenientes: aumenta la de paternidad de dos días a diez, incorpora una licencia especial por fertilización asistida, por trámites previos a la adopción y una licencia por violencia de género (supeditada a la presentación de certificados que acrediten la situación). Si bien las intenciones son loables, los plazos continúan siendo exigüos. Además, al continuar focalizándose sobre las mujeres, se mantiene una lógica de asignación de responsabilidades familiares en primacía a las trabajadoras, lo que implica una doble jornada laboral en tanto las mujeres realizan el 76% del trabajo doméstico no remunerado, que se materializa en un promedio de 6 horas adicionales de trabajo por día.<sup>5</sup>

4 En efecto, en su artículo 3, inciso 1 el convenio expresa: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá [...] permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”.

5 MTEySS (2017). *Las mujeres en el mundo del trabajo*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

## Los silencios

“El impulso de crear empieza –con frecuencia de manera terrible y pavorosa– en un túnel de silencio. Cada poema real es la ruptura de un silencio que existe, y la primera pregunta que le podríamos hacer a un poema es ¿Qué tipo de voz está rompiendo el silencio, y qué tipo de silencio se está rompiendo?”

Adrienne Rich, Artes de lo posible.

Lo interesante e inquietante del proyecto, más allá de las modificaciones que propone, son sus silencios. Partiendo de la base que el discurso jurídico no se reduce a meras enunciaci3nes normativas, sino que se constituye en una pr3ctica discursiva social que expresa los niveles de acuerdo y tensi3n en formaciones hist3ricas y sociales espec3ficas, para analizar el potencial transformador de la regulaci3n legal es muy importante localizar los silencios de cualquier reforma legislativa.

En este contexto el proyecto no asume un lenguaje inclusivo y sigue refiri3ndose a “trabajadores” haciendo alusi3n a los varones, incluso en materia de licencia por violencia de g3nero, donde es un hecho indiscutible la preponderancia de mujeres entre las afectadas.

Tampoco establece pautas para la incorporaci3n de diversidades y disidencias sexuales, colectivos que encuentran en el mercado laboral formas particulares de discriminaci3n, exclusi3n y violencia. La existencia de proyectos que toman como base el sistema de cupos para garantizar el derecho humano al trabajo es un indicador de la importancia de esta problem3tica.

Otro silencio que aturde en la letra de la reforma es la ausencia de estipulaciones en casos de violencia laboral hacia las mujeres. Es llamativa la neutralidad del proyecto en esta cuesti3n, dada la relevancia a nivel internacional que en los 3ltimos a3os han adquirido los diferentes tipos de violencias hacia las mujeres en los 3mbitos de trabajo.

Tal es as3 que en su 107<sup>a</sup> reuni3n a desarrollarse este a3o, la Organizaci3n Internacional del Trabajo tratar3 como tema central las dimensiones de la violencia laboral y las pautas para

prevenirla. Esta motivación no es aislada, sino que se articula con otros programas llevados adelante en materia de igualdad de género en el trabajo desde finales del siglo pasado.

El correlato directo data del 2016 cuando la OIT reconoció que la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo a partir de 1990 generó una desestabilización de la correlación de fuerzas al interior del vínculo laboral (tradicionalmente ocupado por varones), lo que provocó un aumento y recrudecimiento de las violencias contra las mujeres en los ámbitos laborales.<sup>6</sup> De tal forma, el incremento de los distintos tipos de violencia laboral hacia las mujeres (y habría que agregar las identidades de géneros y sexuales disidentes), experimentado en los últimos años responde a una intencionalidad disciplinadora de los varones no sólo empleadores sino también de los compañeros trabajadores, ante un avance de las mujeres en un ámbito típicamente masculino.

## Los interrogantes

“En un mundo donde existimos sólo de manera silenciada, tanto en la realidad social como en los libros, nosotras debemos, nos guste o no, constituirnos como si apareciésemos desde la nada; ser nuestras propias leyendas en nuestra vida misma”.

Monique Wittig. *The Straight Mind and Other Essays* (Avant-note).

Una cuestión sobre la que es fundamental detenerse es la noción de “género” contenida en el proyecto. La fórmula “igualdad de género” es repetida a lo largo del articulado como si fuese una especie de respuesta automática ante un espacio en blanco.

Plantear este interrogante no es tarea fácil. La categoría “género” ha provocado los debates más vigorizantes dentro de la academia feminista de las últimas décadas, sin encontrar una definición estanca y unidimensional. Sin embargo, podemos afirmar que un

---

<sup>6</sup> OIT (2016). *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre 2016). Oficina Internacional del Trabajo. Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. Ginebra.

lugar de consenso es apreciarla como *un espacio político de disputa constante*. Esta noción implica que los sentidos y los horizontes son permanentemente replanteados, en tanto los debates transcurren en contextos sociales e históricos diferenciados.

En la reforma que propone el gobierno, “género” es entendido como un compuesto binario y carente de historicidad. Esto produce una despolitización de la categoría, al no haber una profundización sobre las estructuras elementales o las condiciones de posibilidad que permiten la configuración de relaciones de poder desiguales, jerárquicas y excluyentes. El discurso oficialista se reapropia de la categoría género y la presenta de forma aislada de otras expresiones del campo popular. Cruces e intersecciones que los feminismos han venido articulando, en el caso de Argentina con una impronta especial a partir del “*Ni Una Menos*”. Lo que persiguen estos usos de la categoría género es neutralizar su potencia crítica, mediante su silenciamiento y relativización.

Esta apropiación institucional del término género no es novedad del proyecto que impulsa el gobierno, sino que responde a procesos que se gestaron principalmente en la década del '90, cuando agencias de financiamiento internacional comenzaron a poner sobre la mesa la condición de integrar a “la” mujer a la ciudadanía y el desarrollo.

Un hecho representativo de este proceso son los debates suscitados en el marco de la Conferencia de Beijing de 1995, donde la inclusión del término “género” suscitó polémicas diversas en torno a la potencialidad subversiva de dicha categoría. De tal forma, la Conferencia hizo un llamado a los gobiernos y las ONG para que adopten la perspectiva de género, entendiendo a ésta como el análisis previo de los efectos que los programas y políticas puedan tener sobre las mujeres y los varones.<sup>7</sup>

Esta incorporación del “género” a las estructuras institucionales internacionales implicó, por un lado, una apertura a debatir la tradicional asignación estereotipada de roles sociales a varones y mujeres pero, por otro lado, soslayó el potencial desestabilizador y crítico de la categoría en sí.

De tal forma, la situación de desigualdad estructural en la que se encuentran inmersas las mujeres, lesbianas, travestis y trans en el mundo laboral, no se soluciona con la pro-

7 Scott, J. W. (2008). *Género e Historia*. México: Fondo de Cultura Económica.

puesta de la reforma de adicionar la noción “igualdad de género” en una suerte de suma cero. El reconocimiento de la presencia de otras identidades en el discurso legal vinculado al trabajo debe conducir necesariamente a la crítica del sistema de representaciones sociales de varón-padre-proveedor y mujer-madre-cuidadora que la legislación laboral reproduce.

Así, la pregunta sobre *qué* entiende por género el proyecto, se ve complejizada por otra pregunta acerca de *cómo* funciona la dinámica de las relaciones de género en el dispositivo legal y *el modo* en que esa dinámica afecta la dominación sexual presente en los vínculos laborales en Argentina.

## Conclusiones

“Articular es significar. Es unir cosas espeluznantes, cosas arriesgadas, cosas contingentes. Quiero vivir en un mundo articulado. Articulamos, luego existimos”.

Donna Haraway. La promesa de los monstruos.

El proyecto de equidad de género nos abre la oportunidad de establecer diálogos más generales en las intersecciones con otras cuestiones de la política actual. Este intento de conceder derechos a las trabajadoras en clave igualitaria resulta algo difícil de creer en un contexto de concentración de capitales, desfinanciamiento sistemático de múltiples programas de atención a mujeres víctimas de violencia o en situaciones de vulnerabilidad y con la reforma laboral (y su propuesta de pulverizar derechos) de nuevo en el ruedo.

En este contexto, el proyecto no propone una modificación de las relaciones asimétricas de poder entre los sexos en el marco de los vínculos laborales, sino que es meramente enunciativo y superfluo. Continúa reproduciendo una lógica patriarcal y estereotipada de los roles sociales asignados a mujeres y varones. Además, mantiene una distinción binaria que excluye otras identidades no hegemónicas y disidentes.



Todo ello contribuye a perpetuar la desigualdad estructural que afecta a las mujeres, lesbianas, travestis y trans en el mercado laboral, expulsándolas del trabajo formal y relegándolas a los trabajos más precarizados.

Este es un contrapunto nodal con la reforma propuesta: el vaciamiento de la categoría “género” y su apropiación por parte del gobierno neoliberal, una propuesta en abstracto como si sólo se tratara de sumar o restar pautas a artículos legales. Pero esa normatividad está compuesta de cuerpos, experiencias y violencias concretas. La pobreza tiene cara de mujer<sup>8</sup> y en ese sentido el proyecto en cuestión no modifica las bases que reproducen las estructuras de desigualdad basadas en la diferencia sexual, en consonancia con la política social regresiva que impulsa el gobierno desde diciembre de 2015. Son las dos caras del mismo macrismo, que también son las dos caras del mismo machismo.

---

8 Las mujeres son mayoría en los tres deciles de menores ingresos según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). INDEC. Primer trimestre de 2017.