

Reproducido en www.relats.org

UNA TRAYECTORIA DE PROPUESTAS

Ester Kandel*

***Magister de la UBA en Ciencias Sociales del Trabajo**

Marzo 2018

Hace más de un siglo que se conmemora el **8 de marzo**, iniciado como un reclamo centrado en el **derecho al trabajo**, según una de las protagonistas de aquella reunión, realizada en 1910 por la Internacional Socialista de Mujeres dirigida por la dirigente comunista Clara Zetkin.¹

Miles de mujeres de distintas generaciones y sectores sociales se incorporaron a esta gesta, con nuevas consignas, con espíritu de lucha y de unidad.²

Con alegría veíamos a adolescentes y jóvenes, tratar de conseguir el pañuelo verde, emblema de la posibilidad de **decidir sobre nuestro propio cuerpo**.

[1 Este y aquel 8 de marzo, Día Internacional de la mujer trabajadora,](#)

ARGENPRESS 31 de enero de 2014.

² 8 M – documento.

Como en la época de Menem y Cavallo, el 8 de marzo, reclamábamos:

- contra el ajuste,
- aumento a los/as jubilados/as, aplicación del 82% móvil,
- contra la flexibilización laboral

Ante el asombro de algunos/as periodistas por la diversidad de consignas, especialmente las que cuestionan al gobierno de Macri, las trabajadoras defendimos y defenderemos el derecho a una vida digna, contra los despidos y la precariedad laboral que predomina en el mercado de trabajo.

Las consignas referidas a la brecha salarial, los jardines infantiles y la protección de la maternidad, tienen también una larga historia que amerita recordar para dimensionar los logros y obstáculos.

Haremos un poco de historia sobre el rol otorgado a la mujer y la retribución salarial.

En nuestra publicación *El Estado y la legislación laboral a finales de la década de 1910*³ decíamos, que la dupla mujer-niño asimilada en el sistema capitalista para valorizar el capital, fueron objeto de denuncias, así como de propuestas resistidas por la patronal en alianza con la clase dirigente.

³ Fundación de Investigaciones sociales y políticas, (FISYP)

Esta consideración que predominaba desde la Revolución industrial, sostenía que la remuneración de las mujeres tenía que ser menor.

La situación de las mujeres fue tomada en cuenta en el Congreso Internacional du Ouvrier Socialiste realizado del 12 al 14 de junio de 1889 en París:

(...) se trata ante todo de oponerse a la acción destructora del presente orden económico, decide una legislación protectora y efectiva del trabajo y reclama como base:

- la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas;
- la prohibición del trabajo infantil;
- el reposo ininterrumpido de 36 horas;
- igual salario por igual trabajo (trabajo femenino)

La participación de las mujeres en la actividad sindical está ligada a un proceso de inserción en el mercado laboral de las que estaban excluidas. Para situarnos en el problema durante el siglo XIX, nos basamos en el estudio realizado por Joan Scott (1990).

- a) Los supuestos que estructuraron en primer lugar la segregación sexual:
- las mujeres eran más baratas y menos productivas que los hombres,
 - sólo eran aptas para el trabajo en ciertos períodos de la vida (cuando eran jóvenes y solteras)
 - sólo eran idóneas para ciertos tipos de trabajo (no cualificados, eventuales y de servicio)
 - daban la impresión de ser el producto de los mode-

los de empleo femenino que ellos mismo habían creado (coser, limpiar, ordenar). Mucho tiempo después se denominó saberes tácitos.

La existencia de un mercado de trabajo sexualmente segregado se consideró entonces una prueba de la existencia previa de una división sexual “natural” del trabajo.

b) El salario: la economía política fue uno de los terrenos donde se originó el discurso sobre la división sexual del trabajo. Los economistas políticos del siglo XIX desarrollaron y popularizaron las teorías de sus predecesores del siglo XVIII. Y pese a las importantes diferencias nacionales (entre, por ejemplo, teóricos británicos y franceses), así como entre las escuelas de economía política en un mismo país, había ciertos postulados básicos comunes. Entre ellos se hallaba la idea de que los salarios de los varones debían ser suficientes no sólo para su propio sostén, sino también para el de una familia. De no ser así – observaba Adam Smith – “la raza de tales trabajadores no se prolongaría más allá de la primera generación.” Por el contrario, los salarios de una esposa, “habida cuenta de la atención que necesariamente debía dedicar a los hijos, (se) suponía que no debían superar lo suficiente como para su propio sustento”.

Otros economistas políticos ampliaban, esta suposición acerca de los salarios de la esposa, a todas las mujeres. Según ellos, éstas fuera cual fuese su estado civil, dependían de los hombres por naturaleza. Aunque algunos teóricos sugirieran que los salarios de las mujeres deberían cubrir sus costes de subsistencia, otros sostenían que tal cosa era imposible. El economista político francés Jean Baptiste Say, por ejemplo, afirmaba que los salarios de las mujeres caerían siempre por debajo del nivel de subsistencia, debido a su disponibilidad para apoyarse en el sostén familiar (las que estaban en estado “natural”) y, por tanto, no necesitaban vivir de sus salarios. En consecuencia,

las mujeres solas que vivían al margen de contextos familiares y aquellas que eran el único sostén de sus familias, serían irremediablemente pobres. De acuerdo con su cálculo, los salarios de los varones eran primordiales para las familias, pues cubrían los costes de reproducción; en cambio, los salarios de las mujeres eran suplementarios y, o bien compensaban déficit, o bien proveían dinero por encima del necesario para la sobrevivencia básica. (...)

En esta teoría, el salario del trabajador tenía un doble sentido. Por un lado, le compensaba la prestación de su fuerza de trabajo y, al mismo tiempo, le otorgaba el status de creador de valor en la familia. Puesto que la medida del valor era el dinero, y puesto que el salario del padre incluía la subsistencia de la familia, este salario era el único que importaba. Ni la actividad doméstica, ni el trabajo remunerado de la madre eran visibles ni significativos. (...)⁴

Entre mediados del siglo y 1970, la estructura del empleo (masculino y femenino) se modifica sustancialmente. Entre los varones, se produce un marcado desplazamiento del sector primario al secundario, y entre las mujeres, del secundario (y en especial del sector industrial) al terciario, sobre todo al de los servicios.

La legislación instituyó la dependencia de la mujer respecto del hombre y consignó el “temor reverencial” que ésta le debía. “A la mujer casada se le impusieron restricciones en la disposición del patrimonio de la sociedad conyugal por su condición de tal como en la relación con sus hijos a consecuencia del no ejercicio de la patria potestad. También limitó su posibilidad de trabajo fuera del hogar al punto que fue necesario que

⁴ Kandel, Ester, *Las mujeres dentro de las organizaciones sindicales (Parte I)*, CTA Capital, 5 de junio de 2013 y Argenpress, 6 de junio de 2013 Parte 2 y 3 Argenpress, junio 2013

la legislación la autorice a trabajar fuera del hogar y además que califique el tipo de actividad que puede desempeñar: “Debe ser honesta”, aun cuando resulta evidente que la ley sólo autoriza a realizar actos honestos.

Esta normativa consolidaba una organización familiar de tipo patriarcal en que los roles se encontraban claramente definidos: el ejercicio de la autoridad, la dirección de la familia y el trabajo fuera del hogar era asignado al varón, quien era reconocido como el proveedor de los medios de subsistencia; el cuidado del hogar y de los hijos era adjudicado a la mujer”.

Los debates y reclamos en contra de esta concepción tuvieron sus frutos con algunos cambios legislativos. En 1974 la Ley de Contrato de trabajo, reconoce igual salario por igual trabajo y normas sobre la protección de la maternidad.⁵

La Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer celebrada en México el 2 de julio de 1975 tuvo eco en nuestro país, aunque la dictadura militar la convirtió en letra muerta. Las directrices para el dece-

⁵ La ley 20744 (LC.T.) art. 193 (177 .O.) señala la prohibición de que la mujer embarazada trabaje 45 días antes y 45 después del parto, pero señala que esos plazos podrán ser modificados, a opción de las interesadas reduciéndolo a 30 días antes y ampliándolo, en ese caso, a 60 posteriores. Se mantiene la obligación de conservar el puesto a la trabajadora durante esa licencia y se indica que ésta “gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas”.

Con respecto a los jardines maternos, no fue reglamentado el artículo que hace referencia al tema.

En el período 1975-1985 se retomaron post-dictadura con el surgimiento de la Multisectorial de la Mujer en 1983 que agrupó a distintas organizaciones para debatir el estado de la cuestión. De ahí surgieron varias iniciativas con reclamos y propuestas. Un papel muy importante fueron los Encuentros Nacionales de Mujeres.

La declaración de Méjico concibió los problemas de la mujer como una cuestión social que afectaba a la mitad de la población y consideró que la discriminación contra la mujer: es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la humanidad.

El objetivo del Año Internacional de la Mujer fue “intensificar las medidas encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, asegurar la integración plena de la mujer en la totalidad del esfuerzo a favor del desarrollo y aumentar la contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.”

Del diagnóstico y la elaboración de los principios destacamos:

a) ante el trato desigual es necesario luchar contra to-

da forma de opresión;

b) los cambios en la estructura social no pueden por sí solos asegurar un mejoramiento inmediato de la condición de un grupo que ha estado en condiciones desventajosas;

c) el subdesarrollo impone a la mujer una doble carga de explotación;

d) el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de desigualdad ni discriminación.

Entre los principios se reafirma enérgicamente:

- el derecho de la mujer a trabajar, a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, a beneficiarse de condiciones y oportunidades iguales para su progreso en el trabajo, así como todos los demás derechos (...).
- eliminar el colonialismo, el neocolonialismo, el imperialismo, la dominación y ocupación extranjera, el sionismo, el apartheid, la discriminación racial, la adquisición de territorios (...).
- El objetivo quedó sintetizado en las palabras: igualdad, desarrollo y paz.

En la Conferencia de Nairobi se elaboraron las estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000, la estrategia elaborada y aprobada por consenso por los 157 gobier-

nos participantes, constituyeron un programa actualizado para el futuro de la mujer hasta fines del siglo. Sentó nuevas pautas al declarar que todas las cuestiones estaban relacionadas con la mujer. Se reconoció que la participación de la mujer en la adopción de decisiones y la gestión de los asuntos humanos no solo constituía su derecho legítimo, sino que se trataba de una necesidad social y política que tendría que incorporarse en todas las instituciones de la sociedad. (web)⁶

Estos documentos señalan claramente que se ha realizado un recorrido con propuestas, reclamos e incumplimientos. Otras reuniones internacionales también elaboraron documentos que profundizaban los temas relativos a la discriminación a las mujeres.

La actualidad de nuestro país, nos apremia para revertir la desigualdad salarial, cuando las mujeres

⁶ Se identificaron tres categorías básicas de medidas:

- constitucionales y jurídicas;
 - de igualdad en la participación social;
 - de igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones
- En consonancia con el punto de vista de que todas las cuestiones competían a la mujer, las medidas recomendadas en las Estrategias de Nairobi se orientaban hacia el futuro y abarcaban una amplia gama de temas, desde el empleo, la salud, la educación y los servicios sociales hasta la industria, la ciencia, las comunicaciones y el medio ambiente. Además, se propusieron directrices para la adopción de medidas en la escala nacional con miras a fomentar la participación de la mujer en la promoción de la paz, así como a prestarle asistencia en situaciones especiales de peligro.

En consecuencia, la Conferencia de Nairobi instó a los gobiernos a que delegaran a todos los programas y oficinas institucionales las responsabilidades en relación con las cuestiones relativas a la mujer. Además, con posterioridad a la Conferencia, la Asamblea General pidió a las Naciones Unidas que establecieran, centros de coordinación de las cuestiones relativas a la mujer en todos los sectores comprendidos en el marco de la labor de la Organización, en los lugares en que aún no existían.

ganan 27% menos que los varones y la desocupación es una de cada 10 varones y de 2 cada 10 varones menores de 29 años.

También tenemos que abordar la discriminación indirecta a través de la segregación ocupacional y los trabajos a tiempo parcial, la mayoría de las veces, obligadas para cumplir con las tareas de crianza.

Reafirmamos los reclamos:

- licencia por paternidad (15 días);
- licencia laborales en casos de violencia de género;
- escuelas infantiles para la primera infancia;
- apertura moratoria previsional para amas de casa;
- 82% móvil para jubiladas/os;
- sanciones por violencia laboral y acoso sexual;
- contra la trata de niños/as

Las recomendaciones de la OIT, jugaron un papel para revertir las situaciones de desigualdad:

El Convenio N^o 156 DE 1981 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y en la Recomendación N^o 165 sobre el tema, la OIT explica que su aplicación atañe a los casos en que se vean "limitadas sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Las reivindicaciones enunciadas, son la preocupación central de las secretarías de género e igualdad de oportunidades y la incorporación de las cláusulas de género en

los convenios colectivos de trabajo, como se viene haciendo desde hace más de dos décadas con las cláusulas de discriminación positiva.

El objetivo es articular la producción y la reproducción, en la perspectiva de lograr la igualdad de oportunidades de varones y mujeres en el mundo laboral, desde ya en el marco de las contradicciones de clase, abordando la relación clase-género, teniendo en cuenta que la división sexual del trabajo, es un complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital.⁷

⁷ [*Las contradicciones en la división sexual del trabajo*](#)