El trabajo en el siglo XXI

Desafíos presentes, futuros posibles

#3
Agosto 2024

El trabajo en cuestión y la cuestión del trabajo: instituciones, derecho(s) y organizaciones

PRIMERA PARTE

PARTICIPAN EN ESTE NÚMERO

Adoración Guamán Hernández
Elisa Lanas Medina
Emilia Trabucco
Julieta Lobato
María Florencia Rey
Mónica Sladogna
Nicolás Dzembrowski
Nora Goren

Boletín del
Grupo de Trabajo
¿Qué trabajo para qué futuro?

CLACSO
PLATAFORMAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL

El trabajo en el siglo XXI : desafíos presentes, futuros posibles no. 3 : el trabajo en cuestión y la cuestión del trabajo : instituciones, derecho-s y organizaciones / Adoracion Guamán ... [et al.] ; Coordinación general de Nicolás Dzembrowski. - 1a ed - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2024.

Libro digital, PDF - (Boletines de grupos de trabajo)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-813-842-8

1. Justicia Social. 2. Neoliberalismo. 3. Capitalismo. I. Guamán, Adoracion II. Dzembrowski, Nicolás, coord.

CDD 306.3609

PLATAFORMAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL

CLACSO
Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Colección Boletines de Grupos de Trabajo
Director de la colección - Pablo Vommaro

CLACSO Secretaría Ejecutiva
Karina Batthyány - Directora Ejecutiva
María Fernanda Pampín - Directora de Publicaciones

Equipo Editorial
Lucas Sablich - Coordinador Editorial
Solange Victory y Marcela Alemandi - Producción Editorial

Equipo
Natalia Gianatelli - Coordinadora
Cecilia Gofman, Marta Paredes, Rodolfo Gómez, Sofía Torres, Teresa Arteaga y Ulises Rubinschik

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales | Queda hecho el depósito que establece la Ley 11723.

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

CLACSO
Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina. Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875
<clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>

Suecia
Sverige

Coordinadoras/es del Grupo de Trabajo

Nora Goren
Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades
Universidad Nacional de José C. Paz
Argentina
norgoren@gmail.com

Adoración Guamán Hernández
Observatorio de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
España
adoracion.guaman@gmail.com

Coordinadores del Boletín

Nicolás Dzembrowski

Equipo de trabajo

Adoración Guamán
Beatriz Plaza
Cayetano Núñez
Emilia Trabuco
Julia Sanchis
Johanna Maldovan Bonelli
Nicolás Dzembrowski
Nora Goren
Raúl Lorente
Verónica Ramírez
Yamile Socolovsky

Contenido

5 Presentación

Adoración Guamán y Nora Goren

8 Introducción

Nicolás Dzembrowski

12 La justicia social del siglo XXI
De la clase social al individuo meritocrático. El desafío sindical

Mónica Sladogna

21 Las temporalidades del Derecho del Trabajo
Neoliberalismo, reformas e imaginación política

Julieta Lobato

27 ¿Capitalismo sin trabajo o con más trabajo no pago?

Nicolás Dzembrowski

31 ¿Un Derecho del trabajo tuitivo y feminista?
El modelo español rompe los mantras del neoliberalismo androcéntrico-patriarcal

Adoración Guamán Hernández

40 Trabajo, tiempo y feminismo
Volver a enamorar

Nora Goren

46 El impacto diferencial del programa de gobierno de Javier Milei en Argentina sobre mujeres y diversidades trabajadoras
Reflexiones para la acción política

Emilia Trabucco

58 Las instituciones laborales como objeto de análisis
Las asignaciones familiares

María Florencia Rey

El trabajo en el siglo XXI Desafíos presentes, futuros posibles
Número **3** · Agosto 2024

Presentación

¿Qué trabajo para qué futuro? Este interrogante moviliza desde hace años un gran número de debates en distintos espacios y desde diferentes disciplinas. En el seno de este debate, un grupo de científtas sociales, sindicalistas, investigadoras/es y profesoras/es de distintas disciplinas nos reunimos para poner nuestras experiencias en común y analizar, problematizar e identificar, desde la ciencia crítica, militantes, situada, feminista y transformadora, cuáles son los retos presentes y futuros del Trabajo.

Nuestro anhelo fue, desde el inicio, potenciar la centralidad del Trabajo dentro de los debates y las propuestas en el seno de CLACSO así como articular y conectar personas y redes que, desde los movimientos, sindicatos, academia, instituciones y en distintos países y realidades estén pensando e incidiendo en la regulación del Trabajo en cualquiera de sus modalidades. La urgencia del tema en el panorama latinoamericano y caribeño no necesita mayor justificación; el interés por traer al debate la perspectiva comparada con otras realidades, como particularmente la española, nos pareció igualmente relevante.

Con esta idea nació el Grupo de Trabajo ¿Qué trabajo para qué futuro?, integrado por más de un centenar de personas que provienen de la academia, sindicatos, movimientos sociales y populares y que comparten la voluntad analizar y debatir el presente y el futuro del trabajo, de manera colectiva y situada, con el objetivo de aportar alternativas que, trascendiendo el mundo académico, sirvan como aportes e insumos para las respuestas que, desde las instituciones, los movimientos sociales y los

sindicatos, se impulsen como vía para la consecución del trabajo justo en el mundo.

Entre los temas que venimos debatiendo, a través de los subgrupos de trabajo y de nuestros seminarios de debate (disponibles en la página de Youtube de CLACSO.TV), se encuentran los procesos de deslocalización productiva, el aumento de la concentración del capital, la informalidad, la cuestión de los cuidados y las desigualdades sexo-genéricas, la desasalarización y precarización, la digitalización, la crisis ecológica, el impacto de los TLC/TBI sobre el trabajo. Todos estos procesos nos exigen repensar el Trabajo en sus diferentes planos desde una perspectiva crítica, feminista, ecologista, pluridisciplinar y transnacional, desde la perspectiva de la consecución del buen vivir, para las mayorías sociales.

Desde este lugar de enunciación, nuestro GT observa con preocupación la evolución de las instituciones laborales y las tormentas reformistas precarizadoras que amenazan la región. En este Boletín, partimos de un análisis macro para las transformaciones del dispositivo jurídico-laboral ante los reflujos neoliberales y sus impactos individuales y colectivos y descendemos a experiencias concretas de repunte precarizador en Argentina y en Ecuador. Como contrapunto, el Boletín incluye el tratamiento específico de una de las propuestas de transformación más debatidas en los últimos tiempos, como es la reducción de la jornada de trabajo, trayendo las distintas perspectivas teóricas y una mirada comparada a las experiencias europeas. También en sentido propositivo y esperanzador, el presente conjunto de artículos llega a su fin con la experiencia colombiana y con dos textos sobre las “reformas tuitivas y feministas” que se están desarrollando en España bajo la batuta del Ministerio de Trabajo. El epílogo, a modo de hoja de ruta, acabamos el Boletín con una reflexión que enlaza los tiempos anteriores y que detalla nuestros debates actuales: trabajo, tiempo y feminismo.

Esperamos que lo disfruten y les recordamos que pueden contactar con el GT, enviar sus aportaciones al debate o solicitar información sobre nuestras actividades en: quetrabajoparaquefuturo@gmail.com

Adoración Guamán y Nora Goren
Coordinadoras del Grupo de Trabajo CLACSO
¿Qué trabajo para qué futuro?

Introducción

Nicolás Dzembrowski*

Les presentamos a los/as lectores/as el segundo número del Boletín "El trabajo en el siglo XXI: desafíos presentes, futuros posibles", del Grupo de Trabajo CLACSO "¿Qué trabajo para qué futuro?", con el título "El trabajo en cuestión y la cuestión del trabajo: instituciones, derecho(s) y organizaciones". En este número encontrarán trabajos (reflexiones, experiencias, prácticas y saberes, entre otros) sobre la situación actual y las perspectivas futuras por las que atraviesan los/as trabajadores/as, las instituciones del trabajo, el (los) derecho(s) y las organizaciones sociales en la región de América Latina, el Caribe y Europa en un contexto de avance del capital concentrado con sus consecuentes expresiones políticas. Al igual que el primer Boletín del GT, presentado en agosto de 2023" (https://www.clacso.org/boletin-1-el-trabajo-en-el-siglo-xxi-desafios-presentes-futuros-posibles/), la cantidad de trabajos que integran esta edición hace que se edite en dos partes.

En la primera parte, abriendo el Boletín, presentamos el trabajo de Mónica Sladogna: "La justicia social del siglo XXI: de la clase social al individuo meritocrático. El desafío sindical", quien aporta valiosas reflexiones sobre los desafíos de las organizaciones sindicales en un contexto de cambio de los regímenes de desigualdad y del funcionamiento de las empresas en el capitalismo actual, poniendo el acento en la revisión de su estructura organizativa, así como de la función de la negociación colectiva y de su papel como factor de cambio.

* Investigador del CONICET en el IESCODE-UNPAZ. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?

Seguidamente, Julieta Lobato presenta el artículo "Las temporalidades del Derecho del Trabajo. Neoliberalismo, reformas e imaginación política", en donde propone una revisión de las consecuencias de la aplicación de políticas neoliberales para el derecho del trabajo en Argentina sobre la premisa de que "*el neoliberalismo no es solamente un proyecto político y económico, sino que es también un proyecto jurídico*" y en ese sentido aboga por la importancia de interrogarnos sobre las prácticas de los nuevos sujetos laborales en su interacción con el capital y el rol que está jugando el derecho en esas interacciones.

Por su parte, Nicolás Dzembrowski en su artículo "¿Capitalismo sin trabajo o con más trabajo no pago?" propone una reflexión sobre la situación del trabajo y el nivel de los ingresos en Latinoamérica para poner en cuestión la interpretación sobre el retraimiento del trabajo humano en el contexto del avance tecnológico que irrumpe en el ámbito de la producción de bienes y servicios en el capitalismo del siglo XXI signado por la aparición de la industria 4.0.

El primer artículo de Adoración Guamán Hernández, de los dos de la autora que integran este Boletín, se titula "¿Un Derecho del trabajo tuitivo y feminista? El modelo español rompe los mantras del neoliberalismo androcéntrico-patriarcal", en el mismo la jurista propone un abordaje de la situación que resultó de la última reforma laboral española en el plano de la construcción de un derecho laboral tuitivo y feminista.

El trabajo de Nora Goren: "Trabajo, tiempo y feminismo. Volver a enamorar". En dicho trabajo, la autora reflexiona sobre los cambios que se vienen desarrollando a partir del avance de los gobiernos de derecha y las líneas que el debate y las propuestas sobre la cuestión del trabajo y el feminismo tendrían que tener presente para llevar adelante acciones de resistencia que den paso a un poder contrahegemónico.

En el trabajo de Emilia Trabucco: "El impacto diferencial del programa de gobierno de Javier Milei en Argentina sobre mujeres y diversidades

trabajadoras: reflexiones para la acción política", la autora argumenta sobre el deterioro de las condiciones de trabajo y de vida para mujeres y diversidades a partir de la llegada del nuevo gobierno de la Lilbertad Avanza en Argentina, desde diciembre de 2023. Para esto presenta un pormenorizado análisis de las políticas regresivas implementadas por Javier Milei para el sector del trabajo en general y sus consecuencias particulares entre las mujeres y diversidades.

Cierra esta primera parte del Boletín, el artículo de María Florencia Rey: "Las instituciones laborales como objeto de análisis: las asignaciones familiares", en el que presenta una reflexión sobre la importancia de las asignaciones familiares como institución laboral que robustece la política pública en favor de la seguridad social, a partir del análisis del caso de la Asociación Sindical de Empleados y Obreros Municipales de Santa Fe (ASOEM) y las modificaciones recientes introducidas en el régimen de asignaciones laborales para los/as trabajadores/as de ese sindicato.

Abre la segunda parte del Boletín el artículo "La reducción de la jornada de trabajo: principales debates y líneas argumentales" de Andrea Delfino y Federico Fabbioneri en el cual abordan la cuestión del tiempo de trabajo como concepto para pensar el debate y los argumentos alrededor de las iniciativas sobre la reducción de la jornada de trabajo. Seguidamente, Francisco Trillo Párraga, aborda la cuestión para el caso de la Unión Europea.

El segundo aporte de Adoración Guamán Hernández, titulado "Breves apuntes sobre la laboralidad de las personas trabajadoras dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales: o cómo llevar al banquillo al CEO de una de ellas por incumplimiento de los derechos laborales", presenta el caso de la denuncia recibida por el CEO de Glovo en España por menoscabar y suprimir derechos aborales y aprovecha para introducir los últimos fallos y normativas acontecidos sobre la cuestión en el ámbito español.

Por su parte, Flávio Roberto Batista y Júlia Lenzi Silva presentan una caracterización de los avances que se dieron en relación a la regulación de las condiciones de trabajo y contratación del sector del transporte de personas en plataformas digitales, desde la asunción del gobierno de Luiz Inácio Lula da Silva en Brasil, en su artículo "Futuro interditado? Os conflitos em torno da proposta brasileira de regulamentação do trabalho de transporte de pessoas por intermédio de empresas-aplicativos".

El artículo de Sayonara Grillo: "Alterações normativas e proposições legislativas sobre trabalho no primeiro ano do governo Lula" aborda el derrotero que tuvo la política y la legislación del trabajo en Brasil durante el primer año de gobierno de Luiz Inácio Lula da Silva, haciendo un balance de la situación del mercado de trabajo y de la necesidad de fortalecer las iniciativas para el mejoramiento de los niveles de formalización del empleo.

Finalmente, presentamos el artículo "La contratación laboral a plazo fijo y por horas en Ecuador", Elisa Lanas Medina propone una revisión de las características del mercado de trabajo en Ecuador en los últimos años y de las transformaciones que implicaron los cambios normativos vinculados a los regímenes de contratación en ese país. En ese sentido, observa un deterioro en las condiciones del mercado de trabajo y argumenta sobre la necesidad de abordar el problema desde una política integral que mejore las condiciones de contratación a la vez que tome en cuenta el desarrollo de acciones en favor de la mejora del nivel de vida de los y las ecuatorianos/as.

La justicia social del siglo XXI

De la clase social al individuo meritocrático. El desafío sindical

Mónica Sladogna*

Un diagnóstico precoz de los problemas

A principio de los años 60, Michel Crozier escribe un artículo denominado "Sociología del Sindicalismo" en el cual reflexiona sobre las dificultades, las complejidades y ambigüedades que se encuentran en una etapa de crecimiento en su capacidad de representación para analizar en una perspectiva sociológica el sindicalismo. Dentro de las dificultades que enumera sostiene que "las organizaciones sindicales son generalmente, y es natural, muy reticentes ante la perspectiva de cualquier trabajo sociológico sobre su papel y su funcionamiento". Dos razones brindan: Si son "débiles" y "ricas en entusiasmo", temen que la investigación descubra zonas grises de la organización que debilite su "prestigio mítico y su fuerza de propaganda". Si son "poderosas y prósperas" su vulnerabilidad puede quedar expuestas ya que para "actuar y triunfar", deben "establecer relaciones estrechas con el mundo patronal y de la política y traicionar así, de cierta manera, su ideal oficial". Frente a este diagnóstico, él

* Integrante del Grupo de Trabajo de CLACSO ¿Qué trabajo para qué futuro?

va a proponer cinco perspectivas de análisis complementarias que son, "los puntos de vista": genético, estructural, funcional, ideológico y del cambio. A los fines del presente artículo, retomaremos más adelante los puntos de vista estructural, funcional y del cambio para analizar cómo son atravesados por el actual contexto tecnológico y organizacional del capitalismo actual.

Veinte años después, a principio de los años 80, Claus Offe en su texto sobre "La Gestión Política" cuestiona el concepto del "sindicato unificado" que se encuentra de forma latente en "la hipótesis de que el movimiento obrero podrá cumplir sus objetivos con mayor eficacia si está organizado de forma tal que le impida dispersarse a lo largo de líneas políticas e ideológicas internas o externas". "La convicción de la *unidad real* y de los intereses comunes de todas aquellas personas que, al carecer de propiedades dependen de la venta de su fuerza de trabajo y materialmente de los salarios que reciben a cambio de este trabajo", tuvo un papel predominante en los orígenes del movimiento obrero. Estos intereses comunes derivados de una situación socio-económica común: "la clase trabajadora" subordinan en el accionar político los "intereses especiales" (ocupación, género, nacionalidad, edad) a un papel secundario. Y advierte en el mismo artículo que "para un número cada vez mayor de trabajadores jóvenes, el sindicato ya no es percibido como el representante principal de sus intereses -evolución que los signos de parálisis burocrática del trabajo sindical con la juventud no hacen sino reforzar".

Desigualdad y Justicia Social en el Siglo XX: La clase obrera va al paraíso

Para François Dubet (Dubet, 2014) existen "dos grandes concepciones de la justicia social: la igualdad de posiciones o lugares y la igualdad de oportunidades", ambas tienen como objetivo "reducir la tensión fundamental que existe en las sociedades democráticas entre la afirmación de la igualdad de todos los individuos y las inequidades sociales nacida de

las tradiciones y de la competencia de los intereses en pugna". La igualdad de posiciones busca reducir las desigualdades de los ingresos, de las condiciones de vida, del acceso a los servicios, de la seguridad de las diferentes posiciones sociales que ocupan las personas, buscando reducir las distancias en la estructura social, promoviendo que "la movilidad social de los individuos no sea ya una prioridad". En tanto, la igualdad de oportunidades ofrece a todos y todas "la posibilidad de ocupar las mejores posiciones en función de un principio meritocrático", su objetivo es "luchar contra las discriminaciones que perturbarían una competencia al término de la cual los individuos, iguales en el punto de partida, ocuparían posiciones jerarquizadas. En este caso, las inequidades son justas, ya que todas las posiciones están abiertas a todos.

Estas dos concepciones no "movilizan los mismos actores, ni ponen en juego los mismos intereses", por ello la política pública jerarquiza una u otra. La justicia social en la perspectiva de las organizaciones sindicales, busca reducir las inequidades a través de los derechos laborales y sociales que promueve favoreciendo el reemplazo de las barreras sociales por los niveles sociales. La distribución y redistribución de la riqueza en el marco de esta perspectiva favoreció que la "lucha de clases" se transformara en compromisos sociales y reglas de derecho, creando "un mecanismo que transforma los conflictos sociales en participación política, en reducción de inequidades y en integración social"

"De hecho, el movimiento hacia la igualdad ha consistido sobre todo en asegurar las posiciones ocupadas por los trabajadores gracias al derecho a huelga, a la atención médica, al ocio, a la vivienda, a la jubilación, etc. Esta igualdad se orienta no tanto a reducir directamente las distancias de los ingresos como a proteger los salarios (en especial los más modestos) de los riesgos engendrados por las vicisitudes de la vida". Dando origen al principio de la "sociedad salarial" (Castel, 1995), ya que esta perspectiva de la justicia social, la de la igualdad de posiciones deriva del derecho al trabajo. Por tal motivo, hay que prestar particular atención a las perspectivas de "re-mercantilización", derivadas ya no de intereses colectivamente

organizados sino de percepciones individualizadas y meritocráticas de la igualdad.

Desigualdades y Justicia Social en el S. XXI: Cuando los problemas colectivos se perciben individualmente

En una publicación más reciente François Dubet (Dubet, 2023), sostiene que el llamado régimen de desigualdades se ha transformado, en tanto en "las sociedades industriales y nacionales las desigualdades sociales eran percibidas, ante todo, como desigualdades de clase, hoy en día vivimos en un régimen de desigualdades múltiples en el cual las desigualdades "estallan" y se individualizan más aún porque aumentan o se reducen según la manera en que se las mida. La experiencia subjetiva de las desigualdades propias de un sistema de clases, que a veces lleva a olvidar otras muchas desigualdades, actualmente está recubierta por una sumatoria de experiencias singulares e individualizadas en las cuales cada uno se siente desigual "en calidad de": en calidad de trabajador, precarizado o estable, joven o viejo, hombre o mujer, titular de un diploma universitario útil o sin el; en función del lugar donde uno viva, de su pertenencia a una minoría discriminada" (el subrayado es nuestro).

El régimen de las desigualdades de clase nace en el seno de los conflictos laborales y sociales, frente a las consecuencias de la revolución industrial. Por tal motivo, sostiene el autor (Dubet, 2023) que las desigualdades sociales en este tipo de sociedad se "inscriben en un sistema de clases y la clase social pasa a ser un concepto "total"". Es decir, un concepto que engloba a los distintos estratos sociales y define el conflicto social, las identidades colectivas (capital y el trabajo) y un modo de representación político-sindical.

Sin embargo, el Siglo XXI se caracteriza por una fuerte transición entre el capitalismo industrial y el capitalismo financiero, y esta "mutación"

trastoca las relaciones de clases al trastocar las economías nacionales donde se insertaban. La soberanía del Estado Nación ya no parece tal. Estos procesos cuestionan la concepción de solidaridad y justicia social que se generaron en el marco de las sociedades industriales y nacionales.

La intersectorialidad de la desigualdad se percibe a nivel de cada uno/a, es decir en relación con las múltiples desigualdades que nos atraviesan: trabajo-empleo, precariedad, sexo, edad, origen étnico, trayectorias y así cuasi al infinito. Esta intersectorialidad de la desigualdad inclina la balanza de la justicia social hacia la igualdad de oportunidades meritocráticas, ya no se trata de la explotación capitalista sino de una discriminación auto percibida, no se trata de la inclusión social ascendente, sino de las oportunidades individuales de triunfar, donde el contexto no tiene incidencia.

De los totalitarismos al "individuo tirano": la era de la información

Los años 80 caracterizaron la discusión sobre el "sentido del trabajo" a nivel de las sociedades- el crecimiento del desempleo, la crisis del Estado de Bienestar y sus recetas para garantizar el pleno empleo- dio lugar a una amplia bibliografía sobre el tema donde podemos citar diversos autores y autoras: Andre Gorz, Claus Offe, Dominique Medá, Jeremy Rifkin e incluso en los ´50 las preocupaciones del campo de la filosofía política que traía Hanna Arendt sobre la condición humana en una sociedad del trabajo sin trabajadores. Pero en estas diversas perspectivas se inferían alternativas aún de orden colectivo: la educación, el tiempo libre, el retorno del oficio.

Para Éric Sadin (2022) se ha iniciado una nueva era, la del "individuo tirano", el riesgo ya no es el totalitarismo sino el autogobierno de los individuos. Un proceso de des-politización que se mueve hacia un horizonte marcado por el fin de las ideologías colectivas, por un "desprenderse

de las referencias compartidas", el pasaje de las utopías colectivas a la distopía.

Para este autor, los años 1997 y 1998 dan inicio a una nueva era caracterizada por la combinación de dos dispositivos cuyo uso se generaliza al mismo tiempo que favorece procesos de individualización: internet y telefonía móvil. Una combinación que dota a quienes la usan de autonomía, de soberanía, de la construcción de sentidos individuales frente a fenómenos colectivos. Garantizan el acceso al mundo a través de las pantallas, al mismo tiempo que los motores de búsqueda satisfacen nuestra demanda e incluso se adelantarán a ella. Una tecnología que percibe nuestra necesidad-deseo antes que nosotros.

Estas tecnologías ahora son "personales", si bien en un comienzo por un tema de costos y tamaño las computadoras estaban en las oficinas, las empresas, los institutos de investigación, et., la disminución de su tamaño y peso gracias a baterías cada vez más livianas y capaces de garantizarnos por más tiempo autonomía sin perder información guardada, nos ha permitido apropiarnos de una forma nunca pensada de los "medios de producción" de la información, del conocimiento. Tal como lo afirmamos en un artículo que compartimos con Svenja Blanke (Blanke, Sladogna, 2023) el litio es el recurso natural por excelencia y los datos el nuevo petróleo.

Para Sadín los inicios del 2010, inicia un giro entre la sociedad de la información (él lo llama "capitalismo cognitivo") y lo que denomina "el capitalismo de los afectos, que trabaja para captar la atención por medio de técnicas que se valían de los halagos y que eran capaces de generar la sensación, destinada a ser reiterada indefinidamente, de la importancia de uno mismo". El "like" hace su entrada triunfal y la Inteligencia Artificial será la lectora que organiza estos halagos, perfila, anticipa conductas y las promueve. Sadín, en otro de sus textos (Sadín, 2021), dirá que en esa misma década "cualquiera, sin molestias, con aplomo, como la manifestación sin límites de la "libertad de expresión"", pueda a través del uso de

estas tecnologías afirmar hechos sin verificarlos, dando lugar a la emergencia de un "nuevo régimen de verdad". La era de la posverdad hace su ingreso desde la hegemonía de la subjetividad.

Pero para el mundo del trabajo, esta combinación entre internet y dispositivos móviles de diverso tipo favorecerá la coordinación de formas de organizar la producción de vertical concentrada a horizontal y tercerizada. Tal como lo analizan las autoras antes mencionadas (Blanke, Sladogna, 2023), la desterritorialización de la producción rompe colectivos de trabajadores y trabajadoras para llegar con nuevas formas de control del personal todo el tiempo y en todo lugar, de organización del tiempo (24-7) y el espacio de trabajo (del puesto a los lugares donde trabajar) que requieren cada vez el desarrollo de responsabilidades personales, definidas en términos de autonomía o capacidad emprendedora. Un nuevo sujeto hace su aparición, portador/a de una cultura del trabajo marcada por el individualismo meritocrático, por la percepción de la libertad frente al *autoritarismo de lo colectivo*, aunque esto sea el derecho laboral o la protección social.

La reconstrucción de lo colectivo: el desafío sindical

El desafío de llevar la justicia social en términos de igualar condiciones en un contexto de desigualdades múltiples, muchas auto percibidas, requiere pensar y repensar los principios e instrumentos que se gestaron en el marco de una sociedad marcada por la lucha de las clases sociales, es decir de la sociedad asalariada, donde el pleno empleo era el objetivo del Estado de Bienestar, donde la informalidad era marginal, y el empleo era garantía de estabilidad, protección e inclusión social. Donde las organizaciones sindicales eran garantía de la justicia social a través de la igualdad de posiciones.

Al inicio de este artículo, mencionamos las dificultades de la sociología del sindicalismo (Crozier, 1961), este autor nos proponía cinco puntos de vista para su análisis: genético, estructural, funcional, ideológico y del cambio. Tal como lo comentamos creemos que este nuevo contexto, esta nueva subjetividad, esta nueva cultura del trabajo requiere revisar desde una perspectiva integral de qué manera la dinámica de innovación tecnológica y organizacional imbrica o superpone los fenómenos subjetivos, sociales, políticos, económicos e impacta en:

La estructura organizativa de un sindicalismo creada en espejo a la gran empresa propia del capitalismo industrial del Siglo XX. No se trata de incorporar un nuevo recuadro al organigrama o cambiar el nombre a las secretarías o departamentos. Analizar la estructura sindical desde la perspectiva del impacto de la tercerización, la digitalización, la representación de intereses cambiantes modifica la estructura sindical, introduciendo cambios disruptivos en los procesos comunicacionales que le dan vida y en los medios que permiten reconocerlos, entenderlos y comprenderlos.

La función de la negociación colectiva, cuando enfrenta identidades, desigualdades y solidaridades cada vez más fragmentadas. Plantea una dinámica de negociación, una profesionalización de otro orden que combine experiencia y nuevos campos disciplinares, requerirá del armado de nuevas alianzas estratégicas en el marco de definiciones de política sindical abiertas a la dinámica del cambio para anticipar y prever, para negociar con bases sólidas. Una negociación colectiva más abierta a la información, más amigable con las nuevas demandas sociales e individuales.

El desafío de pensar la lucha, el diálogo y consenso social de actores, es decir, el sindicalismo como factor de cambio. Adecuar los instrumentos de lucha, los medios más adecuados a estos contextos donde prima la desigualdad y elementos aspiracionales individualizados. La posibilidad de construir demandas colectivas a partir de necesidades individuales y

de transformar los afectos negativos percibidos individualmente: falta de reconocimiento, frustración, enojo, ansiedad, nos convoca a reflexionar sobre la sociología del sindicalismo del Siglo XXI.

BIBLIOGRAFÍA

Blanke, Svenja y Sladogna, Mónica (2023): ¿Cómo trabajaremos en América Latina? Inteligencia Artificial y trabajo en la periferia del capitalismo. En Revista Nueva Sociedad: "Trabajo: nuevas luchas, nuevos sentidos". Nro. 307. Ed. Nueva Sociedad

Castel, Robert (1995): La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Ed. Paidós.

Crozier, Michel (1961): Sociología del Sindicalismo. En Friedmann, Georges y Naville, Pierre: Tratado de Sociología del Trabajo II. Cap. XVIII: Movimiento obrero y conflictos del trabajo. Ed. Fondo de Cultura Económica

Dubet, François (2014): Repensar la justicia social: Contra el mito de la igualdad de oportunidades. Ed. Siglo XXI

Dubet, François (2023): El nuevo régimen de las desigualdades solitarias. Qué hacer cuando la injusticia social se sufre como un problema individual. Ed. Siglo XXI

Offe, Claus (1992): La gestión política. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sadin, Éric (2021): La inteligencia artificial o el desafío del siglo. Anatomía de un antihumanismo radical. Caja Negra Editora.

Sadin, Éric (2022): La era del individuo tirano. El fin del mundo común. Caja Negra Editora.

Las temporalidades del Derecho del Trabajo

Neoliberalismo, reformas e imaginación política

Julieta Lobato*

1. Introducción

Un nuevo gobierno propone la misma fórmula de reformas a la legislación laboral que ya se intentó en los mismos términos cíclicamente en los últimos cuarenta años. El pasado 30 de abril la Cámara de Diputados dio media sanción a la Ley Bases, que contiene un capítulo de reforma laboral con fórmulas que ya intentaron en 2017 y que se asemejan a aquéllas llevadas adelante en los ´90 (Lobato y Afarian, 2017). A la fecha de escritura de este artículo, todavía está pendiente la discusión en Senadores. Mientras tanto, literatura jurídica y organismos internacionales han demostrado acabadamente que las medidas que normalmente se presentan como "flexibilizadoras" del mercado laboral, no garantizan crecimiento económico ni promueven el empleo formal (Bohoslavsky y Ebert, 2018; IILS, 2012). ¿Cómo pensar esta recurrencia y, sobre todo, su relativo éxito en el discurso público?

* Abogada laboralista. Docente de Derecho del Trabajo y Doctoranda en Derecho (FDER-UBA). Investigadora visitante en Instituto Max Planck de Derecho Público Comparado y Derecho Internacional Público (Alemania). Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO *¿Qué trabajo para qué futuro?* Contacto: jlobato@derecho.uba.ar

En esta breve intervención propongo dos argumentos interrelacionados para entender la recurrencia de estas propuestas. En primer lugar, que es necesario revisitar los modos en que narramos las historias y temporalidades del derecho del trabajo. En segundo lugar, que es necesario entender al neoliberalismo no solamente como un proyecto desregulador del sistema de relaciones de trabajo. Muy por el contrario, *el neoliberalismo implica una refundación de lo que entendemos por derecho del trabajo*.

En este artículo "derecho del trabajo" designa un *campo de saber* y no únicamente un conjunto de normas. Es decir, el derecho del trabajo *produce* una forma específica de entender las relaciones laborales y su regulación. Entonces, pensar la historicidad y el contexto de la disciplina es un aspecto clave para dar forma a lo que entendemos por derecho del trabajo.

2. Las historias del derecho del trabajo: del singular al plural

En Argentina, el desarrollo del derecho del trabajo reconoce, al menos, cinco etapas. Una primera etapa de profusión normativa que se extiende desde principios del siglo XX hasta la década del `40. Una segunda etapa de consolidación desde los ´40 hasta mediados de los ´70, más precisamente hasta la dictadura cívico-militar. Esta representa la "etapa dorada" del derecho del trabajo también a nivel internacional. Una tercera etapa se expande desde mediados de los ´70 a fines del siglo pasado, bajo la primera ola de gobiernos neoliberales. Seguidamente, una cuarta etapa de parcial recuperación se desplegó desde aproximadamente el 2003 al 2015 y, finalmente, una etapa de reflujo neoliberal con marchas y contra-marchas en el período 2015-actualidad.

Generalmente, pensamos el derecho del trabajo y lo enseñamos como un derecho del trabajo muy específico: el derecho del trabajo en su etapa de consolidación (1940s-1970s). Sin embargo, y tal como sostiene

Sanguineti Raymond: "[e]l Derecho del Trabajo es una peculiar categoría histórica, surgida en el marco de un sistema de producción determinado y una forma de organización social específica, como respuesta a sus contradicciones intrínsecas" (Sanguineti Raymond, 1996, 143). Concebir al derecho del trabajo como una *categoría histórica* implica entenderlo no solamente en relación a las condiciones situadas y específicas que le dieron origen, sino también como un campo de saber en constante mutación (Lobato, 2022). Estas mutaciones no son aleatorias, sino que están determinadas por cambios en esas mismas condiciones fundantes de la disciplina: (i) el sistema económico y el patrón de acumulación de capital; (ii) el sistema político de gobernanza y la organización de las interrelaciones entre las esferas política, económica y social (particularmente, en torno al conflicto capital-trabajo) y; (iii) el reconocimiento del sujeto colectivo y la acción colectiva.

Desde esta perspectiva, cuando analizamos el derecho del trabajo en tanto campo de saber enfocándonos únicamente en aquél derecho del trabajo del período de expansión, estamos pensando en un derecho del trabajo particular que se construye sobre la base de: un sistema económico anclado en el capitalismo industrial; un sistema político de raigambre liberal (Estados de Bienestar); una acción colectiva vinculada al movimiento obrero clásico (sujeto colectivo). Sin embargo, lo que la historia nos muestra es que estos tres cimientos han cambiado rotundamente en la primera etapa de gobiernos neoliberales. Por ende, el derecho del trabajo también cambió.

3. Neoliberalismo y Derecho del Trabajo. De reforma situada a proyecto refundacional

El hecho de que el neoliberalismo implica una desregulación del trabajo estructurado en torno a la relación salarial no es ninguna novedad. Sin embargo, concebir al neoliberalismo únicamente como un proyecto *desregulador* del mercado laboral que propone reformas *específicas* de

algunos aspectos del modelo de relaciones laborales, es solo una parte de la historia. Más que una serie de reformas específicas, lo que el neoliberalismo propone es una *refundación del derecho del trabajo*. Esta refundación se viabiliza a través de generar cambios en los sujetos del conflicto que lo estructura: el conflicto capital-trabajo.

El neoliberalismo cambió la composición del capital a través de procesos de descentralización productiva y tercerización, cuya materialización más aguda está representada por las cadenas globales de suministro. En otras palabras, el neoliberalismo cambia el sujeto empleador a través de esconderlo en concatenaciones de empresas. Con ello, lo que logra el neoliberalismo es licuar la responsabilidad empresaria frente al trabajador/a. El objetivo es ocultar al empleador/a concreto a quien reclamar. De tal modo, la parte empleadora desaparece como la beneficiaria de ese trabajo específico y, por ende, como sujeto parte de un conflicto estructural: el conflicto capital-trabajo.

El neoliberalismo también modificó al sujeto trabajador/a. Procesos de precarización laboral, viabilizados a través de reformas a la legislación laboral han llevado a que la subjetividad trabajadora hoy sea un sujeto híper precario, sin estabilidad laboral y fundamentalmente feminizado (Fudge y Owens, 2006). Esto no quiere decir que *todos* los trabajadores sean así, sino que esta es la subjetividad trabajadora que surge como modelo hegemónico o *arquetipo regulatorio* del derecho del trabajo neoliberal.

En este contexto, sostenemos que el neoliberalismo no es meramente un proyecto desregulatorio sino refundacional, dado que, para realizar estas operaciones, necesita servirse de una cierta arquitectura jurídica. En otras palabras, los procesos de modificación del capital y del trabajo están inscriptos en una determinada trama jurídica. Así, contra la creencia generalizada de que el neoliberalismo es solo desregulación, proponemos pensar el neoliberalismo como una forma de regulación muy específica (Brabazon, 2017). Por lo tanto, tanto las reformas laborales que

impulsa el neoliberalismo como el rol de la jurisprudencia (y, particularmente, la jurisprudencia del fuero laboral) no tienen solamente el objetivo particular de modificar ciertos institutos específicos del derecho del trabajo (a través de, por ejemplo, modificar el régimen de indemnizaciones e incorporar modalidades de contratación precarias), sino por el contrario, tienen el objetivo estructural de establecer la arquitectura jurídica necesaria para modificar los sujetos de la relación laboral de modo de posibilitar la maximización de los procesos de extracción de valor y el debilitamiento de la capacidad de confrontación de los actores sociales vinculados al trabajo.

4. Conclusiones. Derecho del trabajo, neoliberalismo e imaginación política

Varios hilos se desprenden de esta breve intervención, a partir de los cuales pensar el contexto actual del derecho del trabajo en Argentina y más allá. En primer lugar, que no existe una historia única y homogénea del derecho del trabajo; lo que tenemos son *historias en plural, heterogéneas y contradictorias*. Este es un punto de partida fundamental. Si no reconocemos que el derecho del trabajo cambia de acuerdo a los cambios en sus condicionantes fundacionales, los análisis que podamos ensayar resultarán necesariamente sesgados o parciales.

Otro argumento central de esta intervención sostiene que las reformas implementadas durante la primera oleada de neoliberalismo no fueron aisladas, sino que fueron parte de un proceso de refundación del conflicto capital-trabajo y, por ende, del dispositivo jurídico que lo regula: el derecho del trabajo. De ello se sigue que *el neoliberalismo no es solamente un proyecto político y económico, sino que es también un proyecto jurídico*. Es decir, muy en contra de la creencia generalizada que concibe al neoliberalismo como ausencia de regulación o desregulación, el neoliberalismo es un proyecto extremadamente regulador. En este sentido, utiliza el derecho para modificar tanto la concepción y el rol del Estado,

como el orden social y la correlación de fuerzas que componen ese orden social.

En conclusión, si el neoliberalismo es un proyecto que implica una cierta arquitectura jurídica y si el neoliberalismo refunda el derecho del trabajo a través de modificar los sujetos de esa relación social y las formas en que dichos sujetos interactúan, la imaginación política para el presente del derecho del trabajo puede venir de la mano de las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los nuevos sujetos laborales hoy? ¿Cómo esos sujetos están interactuando con el capital? ¿Qué rol está jugando el derecho, específicamente el derecho del trabajo, en esas interacciones?

BIBLIOGRAFÍA

Bohoslavsky, Juan Pablo y Ebert, Franz Christian (2018). Crisis económicas, medidas de austeridad y reformas laborales. *Revista de Derecho Social*, 82, 85-113.

Brabazon, Honor (Ed.) (2017). *Neoliberal Legality. Understanding the role of law in the neoliberal project.* Routledge.

International Institute for Labour Studies (IILS) (2012) *World of work report 2012: Better jobs for a better economy.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Fudge, Judy y Owens, Rosemary (Eds.). (2006). *Precarious Work, Women, and the New Economy.* Hart Publishing.

Lobato, Julieta (2022). Imaginar lo (im)posible. Aportes feministas-sindicales para repensar el Derecho del Trabajo post COVID-19. *Investigaciones Feministas,* 13(1), 65-75. https://doi.org/10.5209/infe.77731

Lobato, Julieta y Afarian, Jorge (2017). Reflexiones sobre una reforma laboral anunciada. *Revista Bordes,* 2(8), 9-18.

Sanguineti Raymond, Wilfredo (1996). El Derecho del Trabajo como categoría histórica. *Revista Ius Et Veritas*, 12, 143-157.

¿Capitalismo sin trabajo o con más trabajo no pago?

Nicolás Dzembrowski*

Tecnología/innovación

La tecnología en tanto actividad humana que busca la mejora de la producción de bienes y servicios a partir del avance del conocimiento científico y técnico, es la piedra angular del desarrollo histórico de las civilizaciones. El desarrollo tecnológico se presenta como la fuerza conductora del progreso, la globalización deviene de su extensión a escala planetaria, aunque de manera selectiva. Algunos crean, producen y utilizan la tecnología, muchos solo la compran, otros no tienen los medios.

En extremo, la tecnología podría reemplazar al trabajo humano en su función creadora de valor. Esta es la síntesis de una de las tesis que con fuerza desde las tres últimas décadas se viene reeditando bajo el anuncio de un inminente fin del trabajo.

Sin embargo, lo niveles de ocupación luego de la pandemia se recuperan. El capital necesita al trabajo.

* Investigador del CONICET en el IESCODE-UNPAZ. Miembro del GT CLACSO "¿Qué trabajo para que futuro?"

Los Estados

Las políticas activas de empleo en los países capitalistas son una constante, todos buscan generar trabajo "de calidad", o al menos lo anuncian. Insisten en la importancia del trabajo como ordenador, fomentan las bondades del autoempleo invariablemente. Los Estados pagan por generar trabajo, invierten en formación, subsidian empresas, funcionan (algunos) como sede para generar acuerdos entre el capital y el trabajo. Durante la pandemia su intervención fue clave en materia sanitaria y económica.

El trabajo

Pensar la posibilidad de un capitalismo sin trabajo es proponer un ejercicio de imaginación distópica, muy en boga últimamente. También lo pensaron los utópicos. Es el sueño del movimiento perpetuo que pensaron alcanzar los capitanes de la industria montados en la cinta transportadora, y de los y la trabajadores/as que fantasean con vivir sin trabajar o dejar de morir trabajando. ¿Es una posibilidad? Técnicamente la pregunta la contestó Alan Turing en 1950 cuando introdujo los principios del pensamiento en torno a la inteligencia artificial. "¿Existirán computadoras digitales imaginables que tengan un buen desempeño en el juego de imitación?". Al día de hoy ya sabemos la respuesta.

Máquinas que fabrican máquinas existen desde hace varias décadas, el trabajo humano viene siendo reemplazado por la máquina desde los tiempos de Ned Ludd. Pensamos que esta vez el desarrollo tecnológico ha alcanzado un refinamiento inédito, una potencia que no es solo del orden cuantitativo (velocidad, precisión), sino que conlleva un aspecto totalmente disruptivo.

La revolución 4.0 como nuevo paradigma tecno productivo refiere a la introducción de técnicas de fabricación que tienen como objetivo la

generalización de la llamada Industria 4.0, signada por la interconectividad de las máquinas, la automatización y el manejo de los datos en tiempo real. Se sustenta en el uso de la robótica, la inteligencia artificial, el internet de las cosas, la impresión 3D y los servicios de la nube, entre otros, como nuevas tecnologías. En ellas, el trabajo humano es reemplazado o factible de serlo. Sobre todo, en lo que refiere a aquellos trabajos de ingresos medios tanto en el sector de la industria como en el de servicios, operarios/as de máquinas, encargados/as de facturación, empleados/as administrativos/as, cajero/as, entre tantos otros.

Todo esto reedita la pregunta por el fin del trabajo, por el futuro del trabajo y en última instancia por la posibilidad de un capitalismo sin trabajo.

Dar vuelta la pregunta

A la pregunta por la posibilidad de un capitalismo sin trabajo se le puede retrucar la de un trabajo sin capitalismo. La primera, se impone desde la mirada del avance tecnológico y las determinaciones del aumento de la productividad, la segunda, es el reflejo de formas de organización del trabajo y la producción que vienen planteando alternativas a la heteronomía del capital.

Una niega al trabajo humano, la otra se opone a las formas de explotación y alienación propias del capitalismo. Ambas proponen prescindir del término de la ecuación que les impide la independencia, suponen la posibilidad del mejoramiento de su condición mediante la superación del par que le da entidad al modo de producción en cuestión.

Latinoamérica

Lejos de los más avanzados centros de producción de tecnología, por distancia y desarrollo, en Latinoamérica, la pregunta que nos convoca se vuelve superflua, absurda, no por su posibilidad sino por su probabilidad.

Una historia de subordinación económica y presiones concretas en contra del desarrollo de sistemas nacionales de innovación robustos con continuidad en el tiempo, arrojan como resultado el rezago tecnológico, amplían la brecha.

Por tanto, sería apropiado presentar aquello que el capitalismo viene imponiendo por estos lares. Pensar en nuestras urgencias y realidades. La productividad se amplía, la ecuación que propone la esfera de la producción capitalista rinde con creces a las expectativas de la acumulación. Como contracara, el trabajo pierde valor de cambio, no tanto por la incorporación de capital, sino por el aumento de los niveles de explotación.

Riquezas que no derraman, regulaciones ausentes, aumento del trabajo no pagado. En esa forma se presenta la negación de nuestro trabajo. El problema es de distribución, la cuestión es política. La renta básica como complemento del trabajo, indispensable para sostener consumos vitales se vuelve urgente, tanto como la pregunta que da entidad a este GT ¿Qué trabajo para qué futuro?

¿Un Derecho del trabajo tuitivo y feminista?

El modelo español rompe los mantras del neoliberalismo androcéntrico-patriarcal

Adoración Guamán Hernández*

El día 2 de julio se publicaron los datos del mercado de trabajo español que siguen apuntado cifras récord de disminución de desempleo y creación de puestos de trabajo estables. La cifra de personas en desempleo se sitúa, con datos del mes de junio, en el punto más bajo desde 2008. La reducción de desempleo beneficia a mujeres y hombres de distintas edades y en los distintos sectores; el paro juvenil marca un nuevo mínimo histórico y el femenino se sitúa en su nivel más bajo desde 2008. Según los datos de la Seguridad Social del mes de mayo, España supera los 21,3 millones de personas afiliadas.

Estos datos positivos mantenidos ya durante meses, permiten romper dos líneas discursivas que se han venido sosteniendo como ariete para cuestionar el carácter tuitivo del Derecho del trabajo y para denostar las reformas que han venido a impugnar el carácter androcéntrico-patriarcal de ordenamiento iuslaboral. La primera, el consabido mantra respecto de la necesidad de rebajar derechos laborales como conditio sine

* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València. Co-coordinadora del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para qué futuro?.

qua non para mejorar los niveles de empleo, reducir el paro o remontar crisis económicas; la segunda, la amenaza constante de un posible un backlash empresarial que afectaría negativamente a la contratación de mujeres vinculado a la adopción de normas laborales con perspectiva feminista.

El primero de los mandamientos de la ortodoxia neoliberal ha quedado pulverizado con los datos que demuestran la eficacia de la reforma laboral tuitiva de 2021 y del resto de las reformas que le han acompañado hasta la actualidad, cuyo impacto sobre el mercado de trabajo es claramente positivo en términos cualitativos y cuantitativos. Así, ya es imposible negar el éxito de la reforma laboral aprobada, mediante el diálogo social y la participación y aquiescencia de patronal y sindicatos, en diciembre del 2021 (RDL 32/2022) y orientada a favorecer la negociación colectiva, disminuir la precariedad en los procesos de subcontratación y recomponer el principio de causalidad en la contratación temporal (Baylos Grau, 2022). Para ello, la reforma instaló medidas dirigidas a la reducción de la temporalidad en la contratación; aumento salarial; supresión de la preferencia aplicativa de los convenios colectivos de empresa o asimilados sobre los convenios sectoriales; garantizar la formación profesional de los trabajadores; o integrar mecanismos de regulación temporal de empleo que favorezcan la continuidad de las relaciones de trabajo (Pérez Rey & Lago Peñas, 2023). En concreto, la recuperación de la contratación indefinida como regla general en las relaciones laborales, así como la mejora y fortalecimiento de las presunciones de indefinición de los contratos y la nueva regulación expansiva de los contratos indefinidos fijo-discontinuo, junto con la reducción drástica de modalidades contractuales de carácter temporal ha transformado del modelo de contratación laboral en España (Álvarez Alonso, 2023), demostrando su eficacia: en el mes de junio de 2021 un 9.6 % de los contratos de trabajo registrados tuvieron carácter indefinido; en el mismo mes de 2024 el porcentaje se sitúa en el 41,2%.

La reforma de 2021 vino precedida por algunas leyes de impacto innegable para la protección de las personas trabajadoras en situaciones de especial precarización. Por ejemplo, se consiguió la supresión de las ausencias justificadas al trabajo como causas justificativas de despido objetivo mediante la Ley 1/2020, de 15 de julio (BOE de 16 de julio); y se introdujo la presunción de laboralidad de las personas repartidoras mediante la ley 12/2021, de 28 de septiembre (BOE 29 de septiembre), para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, conocida como "Ley riders".

Tras la reforma laboral de 2021 y con este texto como piedra de base necesaria (Baylos Grau, 2023, p. 13), se han continuado aprobando normas de contenido tuitivo y reequilibrador de las relaciones de trabajo reformando de nuevo el ET en numerosas ocasiones para mejorar la regulación de aspectos clave como: la regulación del sistema nacional de empleo (Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo); la mejora de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas (RDL 5/2022) o la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo (Real Decreto-ley 2/2024). A todas estas líneas de trabajo se suman las reformas con perspectiva feminista que se revisan en los siguientes párrafos. Por añadidura, el salario mínimo interprofesional ha experimentado un aumento del 54% en los últimos 4 años, con una última subida en 2024, que lo sitúa en 1.134 € en 14 pagas. Además, cabe también subrayar actuaciones importantes en materia social como la eliminación del término "disminuido" de la Constitución Española, para sustituirlo por "persona con discapacidad", el aumento del salario mínimo vital o de la cuantía de las pensiones medias . En la cartera de reformas en curso de debate y preparación, podemos destacar en este apartado general las siguientes: aprobación del "estatuto de las personas becarias" y desarrollo de los contratos formativos; la transposición de la Directiva de condiciones transparentes en las retribuciones; la modificación de la regulación del despido y de las indemnizaciones a él asociadas; o, la inclusión de la negociación colectiva verde en el anteproyecto de ley de movilidad sostenible aprobado en Consejo de Ministros.

El segundo mantra aniquilado por el tsunami reformista de los últimos años ha sido el asentado por el heteropatriarcado respecto de las consecuencias negativas que, sobre la contratación de las mujeres y disidencias heteropatriarcales tendrían supuestamente las medidas orientada a garantizar la igualdad real. En otras palabras, se ha roto la presunción, instalada en amplia literatura, que afirma que, por ejemplo, una medida protectora de las situaciones de menstruación incapacitante puede conllevar una "menor inclinación" del empresariado a la contratación de personas menstruantes.

Así, los datos de empleo demuestran que la contratación de mujeres sigue en alza, y esto a pesar de que, más allá del marco general tuitivo desplegado desde la reforma de 2021 y sobre la misma, el ordenamiento español ha comenzado a pertrecharse de distintos instrumentos normativos que podemos encuadrar conjuntamente bajo la denominación de "reformas feministas de última generación", con una clara apuesta por avanzar en la deconstrucción del carácter patriarcal del Derecho del Trabajo.

Las normas reformistas con impacto en materia de igualdad de género han venido, por un lado, impulsadas desde el Ministerio de igualdad, con un especial incidencia en materia laboral en el binomio 2022-23, destacándose las siguientes: Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; Ley Orgánica de 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la cual se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo; Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Ciertamente, y como anunció la Ley de igualdad de 2022, la pretensión de estas normas no fue sólo reformar el ordenamiento preexistente, sino la plasmación de políticas públicas para reorientar o impulsar la solución a una necesidad social urgente .

Por otro lado, las "reformas feministas de última generación" han venido impulsadas desde la intensa actividad transformadora del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que ha incluido en las reformas del ordenamiento laboral un permanente enfoque de género de manera transversal, vinculado de manera invariable al diálogo social. Entre otras reformas con impacto en materia de género aprobadas en el binomio 2022-23 destacan las siguientes: Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar; Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (importante en relación a las medidas de corresponsabilidad); Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. A lo que debe sumarse la ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT o la firma del acuerdo por la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral entre el Gobierno y los agentes sociales.

De nuevo recogiendo las palabras de Baylos, cabe afirmar que desde el año 2021 nos encontramos "ante un ciclo de ajustes normativos que pretenden impulsar un programa de reformas que profundizan en el reconocimiento constitucional del principio de igualdad de género y su progresiva realización efectiva, reforzando las garantías procesales y materiales en las diferentes vertientes del mismo" (Baylos Grau, 2023, p. 13). Una serie de reformas que, sin duda, y con los matices de precisión técnica necesarios, están teniendo un impacto positivo en la construcción de un Derecho no sexuado y entre las que podemos destacar la introducción de las siguientes cuestiones importantes (por cuestiones de extensión solo se citan algunas):

- La mejora sustancial (que no todavía equiparación completa) de la relación laboral especial del trabajo doméstico.

- La modificación del art. 4.2.c) y 17 ET para incluir como causas prohibidas de discriminación la "orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales" y el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- la regulación de una incapacidad temporal "especial" con la modificación de las normas pertinentes de seguridad social que atiende a las situaciones de menstruación incapacitante secundaria (Guamán Hernández, 2024).
- La prohibición de la inclusión de sesgos o estereotipos en las políticas de empleo y en particular en las actividades de intermediación laboral, con mención concreta respecto de las empresas de colocación y de las actividades de selección de personal, así como la expresa incorporación de la perspectiva de género en las políticas de empleo. La nueva Ley de Empleo obliga, entre otras muchas cosas, a los organismos públicos y privados de empleo a promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en las carreras profesionales y a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, entre personas usuarias de los servicios de empleo, señalando además que la actuación deberá intensificarse cuando las demandantes de empleo, mujeres desempleadas o inactivas, encabecen una familia monomarental.
- La ampliación del derecho a la adaptación de jornada, refiriéndose ahora el art. 34.8 del ET a aquellas personas que "tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición".

- Reconocimiento de un permiso de cuidado, en el art. 37.3 ET para ausentarse por cinco días con remuneración "por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Inclusión de un nuevo artículo 48 bis ET donde se regula un permiso parental específico para el cuidado de los hijos e hijas, o de las niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de ocho años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible.
- Reforma de los artículos 53.4 y 55.5 ET para asegurar la protección contra el despido derivada del disfrute de permisos de conciliación, recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluyendo los nuevos, entre las causas de nulidad.
- Posibilidad de acumulación del permiso de lactancia sin importar el convenio colectivo aplicable.
- El mandato a la negociación colectiva de incluir, para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, las siguientes medidas: cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI; medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de los trabajadores que participen en el proceso de selección, garantizando un adecuado proceso de selección; inclusión en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI, que incidan en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación; garantías de acceso a los permisos, beneficios

sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso; inclusión en el régimen disciplinario de infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Además, con estas reformas se ha impulsado también la adopción del lenguaje inclusivo en la normativa laboral, estructurada fundamentalmente en la expresión "personas trabajadoras". Esto se ha plasmado de manera especial en las normas laborales. Por ejemplo, en: el RDL 32/2021 (reforma laboral); el RDL 16/2022 (empleo del hogar); el RDL 5/2022 (artistas); la Ley 12/2021 (Riders); la Ley 3/2023 (empleo). Estas normas procedieron a incluir la expresión normas anteriores, en particular el Estatuto de los Trabajadores, pero también en la Ley de ETT, entre otras. También las recientes normas de Seguridad Social han acogido esta expresión, así como un amplio número de normas autonómicas. Merece la pena recordar que la utilización de un lenguaje "neutral en cuanto al género" (término que engloba el uso del lenguaje no sexista, el lenguaje inclusivo o el lenguaje equitativo en cuanto al género) permite evitar opciones léxicas que pueden interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos o género social es la norma. La utilización de un lenguaje equitativo en cuanto al género e inclusivo en materia laboral reduce los estereotipos de género y coadyuva a la superación del universal masculino como sujeto tipo de las relaciones de trabajo .

Todo lo anterior implica sin duda una transformación fundamental del modelo laboral español llamada a plasmarse en un nuevo "Estatuto del Trabajo para el siglo XXI", cuya consecución es uno de los grandes retos pendientes para continuar en la construcción de un Derecho del trabajo tuitivo y feminista.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Altés Tárrega, Juan Antonio (2022). El Convenio 190 OIT y la tutela administrativa de la violencia y el acoso en el trabajo. Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum, 4, 97-121.

Álvarez Alonso, Diego (2023). La reforma laboral de 2021 y las transformaciones del mercado de trabajo tras su primer año de vigencia. Revista española de derecho del trabajo, 266, 79-104.

Álvarez Cuesta, Henar (2023). La protección laboral y social de las víctimas de violencias sexuales en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 166, 11-38.

Álvarez del Cuvillo, Antonio (2022a). La ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Una regulación necesaria con un problema grave de enfoque. En Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022. (pp. 260-263). Cinca.

Álvarez del Cuvillo, Antonio (2022b). La Ley Integral para la Igualdad: Un frágil puente entre el Derecho Europeo y la Constitución. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 165, 87-120.

Ballester Pastor, Inmaculada (2023). La expansión aplicativa de la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Secuelas sociolaborales. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 64, 2.

Baylos Grau, Antonio Pedro (2022). Presentación: Acuerdo social y reforma laboral : el RD-L 32/2021. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 152, 9-17.

Baylos Grau, Antonio Pedro (2023). Trabajo y mujer. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 155, 9-20.

Goerlich Peset, José María (2022). Algunas tendencias del sistema de fuentes. Manifestaciones recientes en el ámbito jurídico-laboral. Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 3(1), 4-19.

Goerlich Peset, José María (2023). Normas ómnibus, leyes transversales y sistema jurídico. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 4, 3-14. https://doi.org/10.20318/labos.2023.7927

Guamán Hernández, Adoración (2024). ¿Un Derecho del Trabajo feminista? La incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria o el derecho a trabajar sin dolor. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, no 159, Serie: Trabajo. https://www.mites.gob.es/es/revistaministerio

Pérez Rey, Joaquín & Lago Peñas, Manuel (2023). Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor. Cuadernos del mercado de trabajo, 9.

Trabajo, tiempo y feminismo
Volver a enamorar

Nora Goren*

El presente texto tiene por objetivo sumarse a las múltiples reflexiones que se vienen sucediendo en torno a los profundos cambios por los que estamos atravesando, y a los desafíos que el futuro implica, bajo el propósito de volver a soñar que un mundo mejor es posible.

Hoy, nos encontramos con un avance, a nivel mundial, de las "nuevas derechas" que, bajo diferentes modalidades, de concepción del Estado, de lo público y lo privado, han ganado elecciones en muchos países y en otros han sido derrotadas en comicios electorales, pero siguen disputando y construyendo poder. Para reflexionar sobre esta coyuntura y los desafíos por delante, las preguntas que nos podemos/deberíamos formular son múltiples y seguramente todas ellas muy pertinentes y dado que el objetivo de esta nota es contribuir a la construcción colectiva de ámbitos de reflexión y resistencia para que, desde el conocimiento crítico, podamos producir análisis y propuestas, me voy a detener en un primer momento en el concepto de resistencia, para luego esbozar un breve diagnóstico y propuestas.

El concepto de resistencia hace referencia a oponerse a las condiciones impuestas a los grupos sociales desfavorecidos en la sociedad. La construcción teórica del concepto de resistencia tiene larga data, Marx,

* Co-coordinadora Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para qué futuro?, Directora IESCODE-UNPAZ y de la Maestría en Políticas Públicas y Feminismos. Profesora Titular UNPAZ y Profesora Asociada UNAJ.

Gramsci y muchos más y hace referencia a la acción de enfrentamiento a la dominación. De este modo, la resistencia puede estar constituida por acciones o por una organización de fuerzas para establecer un nuevo poder. Pero a su vez, no toda resistencia produce contrahegemonía, o sea que puede haber acciones que son parte de una construcción contrahegemónica, o bien, frustrarla. Y la contrahegemonía se interrelaciona con el poder y, particularmente, con la cultura y la educación.

En esta línea, quiero aportar algunas reflexiones en torno a algunas de las líneas que considero que el debate y las propuestas tendrían que tener presente, básicamente en el qué y en el cómo llevar adelante las acciones de resistencia que den paso a un poder contrahegemónico.

Ahora bien, para aportar al qué y al cómo voy a detenerme, en un primer momento, en tres dimensiones que dan cuenta de cuánto ha cambiado la dinámica de la vida cotidiana y que han dado paso a la conformación de nuevas subjetividades. Y que creo tienen que estar presentes en toda planificación para ser abordadas de manera imbricada; ojo, no digo transversalizada, porque creo que conforman posibles ejes de acción en una construcción contrahegemónica.

Antes de señalar estos tres puntos y para graficar el escenario, quiero detenerme brevemente en una de las características de las "nuevas derechas", como señala Biglieri, basada en los trabajos de Jorge Alemán y Wendy Brown, de cómo el neoliberalismo se fundamenta en una lógica que busca eliminar su propia condición sociohistórica al tiempo que pretende convertirse en una ontología con el objeto de eliminar el reconocimiento de proyectos alternativos, dando paso a la conformación de subjetividades basadas en el dominio del mercado y posibles articulaciones que estas puedan tener con el fascismo. Claramente, la pregunta es entonces acerca de los desafíos estructurales que enfrenta el campo popular en la formulación de agendas políticas y prácticas de gobierno, donde están las alianzas, el marco ético político que dispute las nuevas subjetividades. Al respecto, es de destacar que el campo popular se organiza

mediante articulaciones, o sea, no se suprime la heterogeneidad constitutiva de las diferencias, mientras que la derecha se organiza mediante la homogeneidad.

Ahora bien, las tres dimensiones centrales que caracterizan la época y podrían ser parte de la propuesta, son las vinculadas al trabajo, al tiempo y a la epistemología feminista.

1. Cambios en el mundo del trabajo: se están dando grandes transformaciones en el trabajo, vinculadas a los cambios tecnológicos, en particular la digitalización y la automatización, la inteligencia artificial, la robotización, los algoritmos, la reconfiguración productiva global, los procesos de descentralización y deslocalización, y la cada vez mayor tendencia a la concentración del capital. Esto nos sitúa en la fase rentista del capitalismo, en la que priman los activos inmateriales respecto de los materiales. Una de las consecuencias más visibles de estos procesos refiere a la crisis de las relaciones tradicionales de empleo, observada en la creciente informalidad laboral, la precarización en sus diversas formas, la tendencia a la desalarización, con especial atención al papel de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para su realización y la crisis ecológica. En la actualidad, en Argentina y en Latinoamérica, con diferencias en cuanto a los niveles de salarización, se ha acentuado la cantidad de personas que desarrollan una actividad organizada en un marco ajeno al contrato laboral, que genera valor, sí, pero en malas condiciones laborales, y que produce ingresos que no alcanzan para la reproducción vital, y esto cada vez será peor. Junto con ello, una parte sustantiva de quienes continúan bajo una relación de empleo se encuentran cada vez más atravesados/as por diversas formas de precariedad laboral. La desigualdad en la distribución del ingreso se traduce en el bajo nivel de los salarios y retribuciones para el sector de les trabajadores, y se extiende al conjunto de los sistemas laborales de toda la región de América Latina y el Caribe. Tengo ingresos, pero son malos, no

alcanzo a comprar lo que la Casta Sí, quiero ser como mi vecino, empresaria. Acá resulta central señalar que el capitalismo sin trabajadoras y trabajadores no es capitalismo, pero lo que se quiere es un mundo sin derechos para la clase trabajadora o el fin de la clase trabajadora organizada. Es claro, el mundo del trabajo cambió, entonces ¿cómo se compone el trabajo y su nuevo mapa? ¿Cómo trabajamos? ¿Cómo pensamos en garantizar los derechos?

2. Cambios en la dimensión del tiempo, vinculado al futuro y lo inmediato: La idea de futuro ha cambiado sustancialmente. Vivimos en un mundo en el cual la inmediatez es lo esperable, en el que el tiempo ya casi no nos pertenece. Un contexto en el cual el capital acumula las 24 horas del día y, si no respondemos –ya sea a las demandas laborales, a las amistades y demás– al instante, parece que estamos en infracción. Pero ojo, que también son esos dispositivos que nos conectan a la inmediatez, la fuente de diversión y placer, sobre cuya base se retroalimenta y crece el propio sistema de dominación. Esto conforma, como señalé al inicio, subjetividades con otras características, desde cómo se construyen los deseos, los amores y los odios, las satisfacciones y los logros que, por cierto, parece que deben ser inmediatos. Entonces, con la construcción de nuevas subjetividades en las que prima el sentido común neoliberal, ¿cómo no me va a molestar el corte de calles, que mi vecino/a tenga un emprendimiento, que la otra gane más, si todo el proceso de problematización, análisis y construcción del futuro parece estar ausente?

3. Perspectiva feminista basada en la dimensión de la vida: El feminismo ha propuesto otra forma de abordaje epistémico del mundo, un mundo que reconoce y valora la vida, la diversidad, la lucha contra el racismo, contra el saqueo de la tierra, que claramente se opone a una epistemología, como señalaba al principio, que quiere anular la historia y cuyo horizonte es el mercado. Así, en líneas generales y sin desconocer la diversidad de feminismos existentes, sí podemos señalar que el feminismo construye subjetividades,

marcos éticos políticos diferentes o contrarios, en los cuales los derechos son colocados en el eje de disputa.

Sobre la base de estos puntos, y para pensarlos de manera articulada y sinérgica, creo que una posibilidad es comenzar a lanzar algunas propuestas, y voy a señalar tres de ellas.

a. Que el marco epistémico feminista que defiende la vida, el cuidado, la reproducción sea pensado de manera articulada con el trabajo por el cual se percibe un ingreso, o sea, como parte de la demanda de la clase trabajadora y no como una demanda exclusivamente del feminismo o de las compañeras convocadas por la Secretaria de Género (no separemos agendas, no dicotomicemos, ya que ahí la potencia pierde acto). Pienso acá claramente en los sindicatos y en las organizaciones sociales, que la demanda de cuidados sea ampliada a la demanda de que producción y reproducción/cuidados sean abordados conjuntamente, integrados a la agenda sindical global. Esto no implica abandonar las disputas específicas.

b. En el plano laboral, donde la disputa, la resistencia ya está presente, la pregunta es cuál es la propuesta. Creo que si tenemos un mundo del trabajo cada vez más heterogéneo –que todo indica que seguirá en ese camino–, que los derechos no sean una entelequia, sino algo real y tangible, y que se pueda desear y conocer el camino para alcanzarlos. No algo que me lo cuentan, pero que lejos están de poder ser comprendidos, apropiados, sentidos y demandados; y acá, el último punto, vinculado a los tiempos.

c. Que el tiempo no tenga tiempo, no tenga futuro, no significa que la forma de ocuparlo sea dejando fuera la problematización, comprensión y desafíos. Todo lo contrario, es apelar a la imaginación y ver el cómo hacer para alcanzar un objetivo que tiene que mirar todas las aristas de manera integral y que construya sentido y subjetividades.

Y para cerrar la reflexión, compartiendo que, al mirar el contexto de los últimos tiempos, pandemia mediante y sobre el cual tanto hemos problematizado y realizado propuestas, es claro que las desigualdades se han profundizado, o sea, la calidad de vida cotidiana, la calidad laboral y el bienestar de las personas y los hogares. Y la verdad es que nuevamente serán las redes, las alianzas, las agendas conjuntas las que seguramente nos permitirán volver a soñar en que un mundo mejor es posible

BIBLIOGRAFÍA

Biglieri, Paula. y Cadahia, Luciana (2021). Siete ensayos sobre el populismo. Hacia una perspectiva teórica renovada. Barcelona: Herder Editorial.

El impacto diferencial del programa de gobierno de Javier Milei en Argentina sobre mujeres y diversidades trabajadoras

Reflexiones para la acción política

Emilia Trabucco*

La llegada de un gobierno de ultraderecha a Argentina, desde el triunfo del presidente Javier Milei y su fuerza política La Libertad Avanza el 10 de diciembre de 2023, ha transformado el escenario económico, político y social a una velocidad inusitada. Una crisis político-institucional marcó la victoria de Milei, en una ofensiva global de los proyectos neoconservadores que llegan al poder por vía electoral.

* Trabucco, Emilia. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para qué futuro? de CLACSO. Área de Universidad Género y Trabajo del IEC-CONADU.

El presente artículo fue escrito tomando como base el informe realizado en mayo de 2024 por la Secretaría de Género y Diversidad de la CTA de les Trabajadores, a cargo de Yamile Socolovsky, en colaboración con el Área de Universidad, Género y Trabajo del IEC-CONADU: "Impacto de las políticas del gobierno de Milei sobre las mujeres y diversidades trabajadoras: ¿cómo construimos una política para la vida que queremos?". Dicho informe fue elaborado por Emilia Trabucco, Sofía Gómez y Lucía Villarreal, a partir de una producción colectiva entre compañeres y compañeras referentes sindicales y feministas, síntesis de los múltiples debates y análisis realizados sobre la coyuntura con el fin de diseñar líneas de acción desde nuestras organizaciones. La síntesis realizada en este artículo continúa el objetivo de seguir poniendo a disposición información y lecturas que aporten a la acción política, destacando la potencia que tienen las producciones de construcción colectiva, una metodología sistemáticamente utilizada en nuestros espacios de organización del feminismo popular.

Hoy, y aprovechando las contradicciones de la época, el control de la política de gobierno argentino es disputado por las elites empresarias articuladas al capital global, en el seno de lo que mediáticamente es bautizado como "Círculo Rojo". Una burguesía parasitaria, financiera y exportadora, que solo persigue el lucro en la bicicleta financiera mundial a costa del trabajo de millones de trabajadores y trabajadoras, y especialmente, de las mujeres y diversidades.

A tan solo cinco meses de gestión, el gobierno avanza a fuerza de mega Decretos de Necesidad y Urgencia, grandes paquetes de leyes y el poder de las carteras que encabezan. Los dos grandes instrumentos que buscan instalar definitivamente las bases de su proyecto lo constituyen el mega Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023 y la "Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos" (también conocida como Ley Ómnibus).

A pesar del rechazo del mega DNU en la Cámara de Senadores el día 14 de marzo, el mismo sigue vigente hasta su tratamiento en Diputados. Mientras tanto, el Ejecutivo ha logrado la media sanción de un nuevo proyecto de Ley Ómnibus "compactado" en la Cámara de Diputados junto con el paquete fiscal, que espera su tratamiento en Senadores.

La gravedad reside en que la Ley Bases supone una profunda reforma de la Constitución Nacional, sin proceso constituyente, en sintonía con los procesos que están llevando adelante las ultraderechas en toda la región, que pone en riesgo las condiciones mínimas de existencia de las grandes mayorías trabajadoras.

El gobierno de Milei y sus aliados avanzan así en su objetivo de reconfigurar el orden político, social y económico en el país, instaurando las bases que, esperan, hagan posible y perdurable un régimen de dominación que asegure la acumulación de riquezas de un pequeño grupo privilegiado (Secretaría de Género de CTAT-IEC CONADU, mayo 2024).

Las mujeres y diversidades han sido especialmente identificadas por este gobierno como un enemigo a combatir, demostrándolo en sus discursos y sus acciones de gobierno, dirigidas contra quienes principalmente sufren las consecuencias de la violencia económica. Contra toda evidencia, el actual presidente ha negado reiteradamente la existencia de las brechas de género en nuestra sociedad. Esta postura no sólo habla de un prejuicio ideológico, sino de una concepción de la organización social que encuentra en el patriarcado un factor decisivo para asegurar la desigualdad de poder y las condiciones de su reproducción. Porque la brecha de género existe, todos los agravios a las condiciones de vida de los sectores populares repercuten siempre de manera mucho más gravosa en mujeres, diversidades y niñeces (Secretaría de Género de CTAT-IEC CONADU, mayo 2024).

Desde que asumió Javier Milei, la devaluación del 118%, la desregulación de la economía, la liberación de los precios y de las tarifas de servicios básicos, junto al congelamiento de salarios, jubilaciones y prestaciones sociales frente a una inflación anual acumulada del 289%, han llevado a la mayor caída de los ingresos de los sectores populares en los últimos 30 años.

A ello hay que agregar la masiva ola de despidos, tanto en el sector público y privado, que han dejado a miles de familias sin ningún ingreso. Entre los despidos, cabe señalar que se registró la cesantía de 100 personas travesti trans que se desempeñaban en dependencias estatales. Esta cifra representa casi el 10% del cupo laboral travesti trans que se alcanzó desde la aprobación en 2021 de la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”, lo que implica una violación a dicha ley, ya que la misma no permite reducir el cupo, solo ampliarlo (Observatorio Zaguán Transindical, 2024)

El impacto de la desigualdad sobre el sostenimiento de los hogares

En la radiografía de la crisis, que ha lanzado a la pobreza a más de cuatro millones de personas en cinco meses, las mujeres y diversidades siguen siendo las más afectadas: representan el 63% del decil de menores ingresos en relación con los varones, y sólo el 36,94% del decil de mayores ingresos (CEPA, marzo de 2024).

La desregulación de los precios, sumado al congelamiento de ingresos, afecta profundamente el sostenimiento de los hogares. El 36% de los mismos están sostenidos por una sola persona, en general, mujeres e identidades feminizadas, que tienen que enfrentar todos los días el problema de cubrir gastos de alimentos, alquileres, servicios, salud y escolaridad de las infancias y adolescencias. Si consideramos los hogares de menores ingresos, este número asciende a 60%. (CIPPEC, 2020).

Cabe agregar que el gobierno decidió no girar las partidas presupuestarias a comedores comunitarios (según datos oficiales del Presupuesto Nacional), principalmente sostenidos por mujeres y donde comen más de 10 millones de personas por día, lo que constituye una forma en que los hogares más golpeados por la crisis buscan resolver colectivamente la alimentación de sus familias.

A ello se suma la brecha salarial de género, que es de 27.7% menor que el ingreso de los varones: ello significa que las mujeres ocupadas deben trabajar 8 días y 10 horas más que los varones para ganar lo mismo que ellos en un mes. (Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, 2023). La profundización de la crisis trae para mujeres y diversidades, además, mayor dependencia económica de sus parejas o de los padres de sus hijes, lo que expone a mayores limitaciones a su autonomía, especialmente a la hora de salir de situaciones de violencia.

Considerar la situación de los llamados “sectores feminizados”, permite observar el impacto diferencial de la crisis. Estos sectores, donde casi 4 de 10 mujeres se insertan en Argentina, son servicio doméstico o trabajo de casas particulares, salud y educación, actividades que además se encuentran socialmente asociadas a trabajos de cuidado (Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación, 2022).

En relación con las Trabajadoras de Casas Particulares, el 98% del sector son mujeres, de las cuales el 75% no se encuentran registradas; es la segunda ocupación femenina en Argentina (12%), contando con los recursos más bajos del mercado laboral. El DNU 70/23 modifica el Régimen Especial de Contrato de trabajo para el Personal de Casas Particulares, eliminando la multa establecida en la ley para aquellos empleadores que no tenían registradas o registraban deficientemente a sus trabajadoras, con lo cual se deteriora además la indemnización por despido.

A partir del 31 de diciembre, además, dejó de existir el programa REGISTRADAS que promovía la formalización del sector con el acompañamiento del Estado y durante su funcionamiento contó con un total de 34.000 beneficiarias.

El 71% de les trabajadores de la Educación son mujeres en Argentina. Si solo observamos el nivel de educación primaria, este porcentaje asciende a 94,6%. A pesar de ser un sector feminizado, las mujeres tienen remuneraciones mensuales 9% más bajas que los varones (Goren, Nora y Tratemberg, David, 2023).

El año escolar comenzó con paros nacionales y una negativa del gobierno nacional de abrir la Paritaria Nacional Docente. Les maestres vienen de sufrir un recorte de entre el 10 y el 20% de sus ingresos por la eliminación del fondo de incentivo salarial (Fonid), dispuesto por el gobierno. En el sector universitario, la pérdida del poder adquisitivo del salario de docentes y no docentes es de más de 50% respecto de la inflación de los meses de diciembre y enero (IEC-CONADU, febrero 2024).

En el área de Salud, las mujeres constituyen el 70% del empleo, y el 84% del personal de Enfermería son mujeres. A pesar del alto porcentaje de mujeres, en este sector también existe brecha salarial de género: en promedio cobran remuneraciones mensuales 25% inferiores a la de los varones (Goren y Trajtemberg, 2023). Un sueldo promedio de un médico o médica ingresante es de aproximadamente $570.000, mientras un o una técnicx superior en emergencias médicas y una/un enfermere cobran $350.000 mensuales (CICOP, abril 2024).

Nueva Ley Bases y paquete fiscal: la deseada reforma laboral y previsional de los sectores concentrados

Lejos de resolver la pobreza, el empleo precario, la informalidad y el desempleo, la profunda reforma laboral e impositiva que incluye la Ley Bases y el paquete fiscal, en caso de ser aprobados agudizaría dichos problemas estructurales, afectando aún más, nuevamente, a mujeres y diversidades.

El megaproyecto busca destruir los derechos laborales: extiende el período de prueba hasta un año, crea el fondo de cese laboral optativo (les trabajadores pagarían su propia indemnización por despido), deroga las multas para empresas que tengan trabajadores no registrades y crea la figura de "colaboradores", lo que habilita emplear trabajadores como monotributistas, sin relación de dependencia.

Además, legaliza los despidos discriminatorios, típicamente decididos para delegades sindicales o personas gestantes, que hasta el momento son nulos. En el sector público, permite pasar a disponibilidad a trabajadores, pudiendo relocalizarlos sin consentimiento. Prevé además que la licencia por maternidad puede iniciarse hasta 10 días antes del parto (actualmente el límite son 30 días). Ante la desigualdad de poder de la relación laboral, la decisión sobre el uso de los días puede ser impuesto por el empleador.

En materia impositiva, el paquete fiscal supone más impuestos para les trabajadores y más privilegios para las corporaciones. Supone la vuelta del Impuesto a las ganancias, un tributo que pagarán más de 1.200.000 trabajadores en base a su salario. Supone además la eliminación del Monotributo Social, que hoy permite exenciones impositivas a trabajadores de la economía popular y la posibilidad de acceder a obra social y aportes jubilatorios a 1.200.000 personas, donde la mayoría son mujeres.

La situación de les jubilades merece un capítulo aparte. Están siendo la principal variable de ajuste del gobierno y su situación se agravaría aún más con la aprobación de los paquetes de leyes. Lo números muestran que la licuación de las jubilaciones y pensiones explicó el 38% del superávit que festejó el gobierno, es decir, los y las jubiladas pagaron con su pobreza los intereses de deuda (que subieron un 26%), mientras que sus ingresos cayeron a niveles de 2002, y se espera que alcancen el "peor valor real del siglo XXI" (IDESA, 2024).

El primer artículo del título IX de la iniciativa del oficialismo establece la derogación de la moratoria previsional, iniciativa promulgada a principios de 2023 mediante la Ley 27.705.

Esta modificación implica la pérdida del derecho de jubilarse para las personas mayores que no cuenten con los 30 años de aportes necesarios, una medida que afecta a 9 de cada 10 mujeres en edad de jubilarse (y a 7 de cada 10 hombres). En la actualidad, con la moratoria vigente, al cumplir los 60 años, las mujeres pueden iniciar los trámites de la jubilación y pagar los años faltantes de aportes para cobrar sus haberes mensuales.

Desde 2021 se implementó para les y las cuidadoras además un reconocimiento a las tareas de cuidado de hijos e hijas. Los datos evidencian que 440 mil mujeres se pudieron jubilar gracias a aquella medida, que implica el reconocimiento formal de la maternidad como un trabajo. El 90% se pudo jubilar gracias a la combinación de la moratoria jubilatoria y el reconocimiento de las tareas de cuidado (Infobae, noviembre 2023).

Sin embargo, de aprobarse la Ley Bases, las mujeres ya no solo dejarán de contar con el sistema de la moratoria previsional, sino que, además, se les sumarán cinco años de aportes necesarios para alcanzar la jubilación —es decir, se jubilarán a los 65 años, como ocurre en el caso de los hombres. El Gobierno pretende crear, en reemplazo de la moratoria jubilatoria, un sistema denominado "Prestación de Retiro Proporcional (PRP)", que consta de un haber mensual equivalente a la Prestación Universal al Adulto Mayor (PUAM), que representa el 80% del haber jubilatorio mínimo.

El ataque a la legislación y las políticas de igualdad de géneros

Junto a estas políticas de pulverización de los ingresos y desguace de los mecanismos del Estado destinados a garantizar los derechos de la clase trabajadora y la seguridad social de los sectores más desprotegidos, el gobierno también muestra un especial ensañamiento en destruir los avances conquistados en materia de legislación y políticas de igualdad de género, que comenzó con la eliminación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, creado en 2019.

En este sentido, cabe señalar que las modificaciones planteadas en el proyecto originario de Ley Ómnibus atentan contra la perspectiva de género que signaba la Ley de los 100 días, la cual originariamente tenía como objetivo proteger, fortalecer y acompañar el cuidado integral de la vida y la salud de las personas gestantes y las niñas y los niños en sus primeros 3 años.

Si bien aquel proyecto de ley cayó en su tratamiento en diputados y en la segunda versión actualmente en debate esta sección fue suprimida, las modificaciones conceptuales como la sustitución de "violencia de género" por "violencia intrafamiliar", la eliminación del lenguaje no binario, la consideración de "madre" e "hijo por nacer", marcan una tendencia

respecto de la ideología del gobierno y revisten mayor importancia al considerar de qué manera se van a desarrollar, en caso de que existan, las políticas de género. Además, se desarmó la coordinación del Plan Mil Días y se observa una caída del 74% en su ejecución desde el inicio de la gestión de Milei (Mesa Intersectorial, abril 2024).

En relación con las políticas destinadas a erradicar la violencia de género, a través del primer proyecto de la Ley Ómnibus se modificaban los conceptos de "género" y "violencia de género", pulverizando los ejes centrales de la "Ley Micaela"[1] y disminuyendo su capacidad de aplicación, desprotegiendo principalmente a las diversidades sexogenéricas. Se limitaba el alcance de la norma, las capacitaciones ya no serían obligatorias para todos los poderes del Estado, sino que estarían destinadas sólo a los organismos competentes.

Teniendo en cuenta las declaraciones del vocero presidencial previas al 8 de marzo de 2024, podemos entender que ningún organismo del Estado Nacional sería competente en materia de género ya que según sus dichos "queda prohibida la perspectiva de género en el Estado".

Coherente con su concepción y el objetivo de intentar invisibilizar las violencias, el gobierno nacional suspendió el programa ACOMPAÑAR para víctimas de violencia de género: no permite la inscripción de nuevas mujeres y solo se continúan las asistencias vigentes. Para quienes ya accedían al Acompañar, dicho programa cayó un 30% en poder de compra. Además, discontinuó el Alimentar, que da fondos de la Tarjeta Alimentar para mujeres y disidencias en situaciones de violencia de género. Por otro lado, destinó 0% del Presupuesto para Rescate y Acompañamiento a víctimas de Trata y para Protección de Víctimas de Violencias (Mesa Intersectorial, abril 2024).

1 Fue promulgada el 10 de enero de 2019. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

La otra cara del ajuste: la criminalización de la política y la represión de la protesta

Esta destrucción de las políticas de igualdad de género se combina con una estrategia sistemática desde el gobierno de construcción de discursos de odio que incluyen la estigmatización de dirigentes sindicales, políticxs, sociales y feministas, con un bombardeo permanente de expresiones que criminalizan la pobreza y la organización, con expresiones abiertamente homo, lesbo y transfóbicas, xenófobas y racistas. El objetivo es la construcción del marco de legitimidad social para desplegar sobre los sectores populares su plan de represión.

Dicho plan incluye la implementación del "Protocolo Antipiquetes" para "regular el accionar policial durante las protestas sociales". La primera intervención directa a través de este protocolo fue desarrollada en ocasión de las manifestaciones en el marco del tratamiento de la Ley Ómnibus en el Congreso de la Nación y arrojó un saldo de 31 personas detenidas, 285 heridas y 35 periodistas lesionades.

La Ley Ómnibus original incluía capítulos tendientes a legalizar la represión de la protesta y la criminalización de las organizaciones y dirigentes. Aunque fueron eliminados, el gobierno presentó cuatro proyectos de ley que suponen modificaciones al Código Penal y a la Ley de Seguridad Interior. Este paquete de leyes se suma a la pretendida baja de edad de imputabilidad, y a la modificación del accionar de las fuerzas armadas en asuntos internos, que buscan desde la cartera de Seguridad.

Algunas reflexiones finales a modo de síntesis

En síntesis, todas estas dimensiones se combinan en un plan de disciplinamiento de la clase trabajadora, necesario para avanzar en su programa de privilegios para los sectores concentrados, que incluye destrucción

del entramado productivo, ajuste, saqueo de los recursos nacionales y entrega de la soberanía nacional a mano de los privados.

Para ello, necesitan desarticular las organizaciones populares, suprimir la movilización y la protesta social y, ese marco, llamar especialmente a las mujeres al orden (del patriarcado), invisibilizar a las personas que perturban ese mismo orden cuando asumen identidades rebeldes, y, por supuesto, disciplinar al movimiento feminista (Secretaría de Género de CTAT-IEC CONADU, mayo 2024).

Frente a este estado de situación, resulta fundamental visibilizar el impacto diferencial de la crisis sobre mujeres y diversidades trabajadoras, a lo que se agrega el ataque sistemático a las organizaciones feministas declaradas como enemigas de un gobierno de ultraderecha, dispuesto a destruir la base de derechos conquistados y avanzar sobre el sentido común, un terreno donde las y les feministas también han logrado grandes acuerdos sociales en Argentina.

Frente a los ataques, resulta fundamental seguir fortaleciendo los espacios de participación política del campo popular, que necesariamente incluye, de manera urgente, hacer propias las agendas y las demandas de los feminismos populares.

FUENTES CONSULTADAS

Secretaría de Género y Diversidad CTA-T y Área de Universidad, Género y Trabajo del IEC-CONADU (mayo 2024): Impacto de las políticas del gobierno de Milei sobre las mujeres y diversidades trabajadoras: ¿cómo construimos una política para la vida que queremos? Disponible en: https://iec.conadu.org.ar/wp-content/uploads/2024/05/2024-Informe-Secretaria-de-Genero-CTA-2_Mayo2024.pdf

CEPA (marzo 2024). 8 de marzo en perspectiva económica. Disponible en: https://www.instagram.com/p/C4QK9-zO7Ya/?hl=es-la&img_index=4

CIPPEC (2020): “8M: la autonomía económica de las mujeres va más allá del mercado laboral”

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2023): ¿Por qué las mujeres ganan menos? Las brechas de género en la economía argentina. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-direccion-nacional-de-economia-igualdad-y-genero-publico-el-informe-por-que-las-mujeres#:~:text=La%20brecha%20salarial%20alcanz%C3%B3%20el,un%20crecimiento%20con%20mayor%20igualdad.

IEC-CONADU (19 de abril de 2024): Informe de la situación de las universidades públicas. La política de ajuste y disciplinamiento del gobierno de Javier Milei. Disponible en: https://iec.conadu.org.ar/2024/04/19/informe-de-la-situacion-de-las-universidades-publicas/

Goren Nora y Trajtemberg, David. (diciembre 2023). Trabajo y brechas de género. Una mirada desde el mercado laboral y los Convenios Colectivos de Trabajo. Friedrich Ebert Stiftung Argentina. Disponible en: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/20949-20240219.pdf

Infobae (11 de noviembre de 2023). Casi medio millón de mujeres se jubilaron desde que se reconoce a la maternidad como un trabajo. Disponible en: https://www.infobae.com/sociedad/2023/11/11/casi-medio-millon-de-mujeres-se-jubilaron-desde-que-se-reconoce-a-la-maternidad-como-un-trabajo/

Mesa Intersectorial (abril de 2024): “Informe #1: La Cocina de los Cuidados”

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2022). La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/01/informe-desigualdad_en_el_trabajo-igualar-segundo_trimestre_2022.pdf

Observatorio Zaguán TranSindical del Frente de TraVajadores TTNB+ en el Estado (2023): Informe técnico: Personas contratadas en 2023 por la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” N° 27.636. Recuperado de: https://ate.org.ar/wp-content/uploads/2023/12/Informe-Tecnico-Ley-de-Promocion-del-Acceso-al-Empleo-Formal-para-Personas-Travestis-Transexuales-y-Transgenero.pdf

Las instituciones laborales como objeto de análisis
Las asignaciones familiares

María Florencia Rey*

Algunos apuntes teóricos para pensar las instituciones laborales en la actualidad

En el contexto actual, en el que la derechización se ha vuelto un fenómeno global pero también encuentra su expresión a nivel local en Argentina, encarnada en el gobierno de turno, consideramos importante recuperar aquí la premisa de que el libre funcionamiento del mercado laboral no garantiza el bienestar social, así como el crecimiento económico no siempre implica generación de empleo de calidad. Es por esto que se considera necesario que el Estado, a través de las políticas laborales y las políticas de mercado de trabajo, corrija las fallas del mercado para mejorar el bienestar de lxs trabajadorxs (Bertranou y Casanova, 2015).

En este sentido, ciertas políticas públicas como las asignaciones familiares se constituyen en una institución laboral en tanto "conjunto de reglas que constituyen el marco de acción para las organizaciones y tiene como objetivo colectivo ser el garante de ciertos valores" (Eymard-Duvernay y Neffa, 2008, p. 84). Además, cumplen un papel fundamental en la determinación del nivel de empleo y de los salarios. Resulta importante poner

* Universidad Nacional del Litoral. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para qué futuro?

atención en el peso cultural que estas instituciones tienen en la creación y sostenimiento de determinadas creencias y valores, como también en el carácter regulatorio que se asigna a las mismas, en tanto condicionan el accionar de los actores sociales.

Para el análisis de las instituciones laborales desde una perspectiva crítica resulta ineludible recurrir a los estudios de género. Algunos aportes interesantes en esa línea podemos hallar en trabajos como el de Maurizio (2010), que ha tenido por objetivo estudiar las fortalezas y debilidades de las instituciones y políticas laborales implementadas en Latinoamérica, y evaluar sus potencialidades en tanto reductoras de desigualdades de género en los mercados de trabajo. También el trabajo de Goren y Trajtemberg (2018) que se aboca al estudio de las brechas salariales en Argentina a partir de instituciones como la ley de contrato de trabajo y ciertos convenios colectivos de trabajo.

En lo que respecta a asignaciones familiares en tanto instrumento de política pública orientado a la seguridad social, éstas han sido objeto de estudio desde diferentes disciplinas. En Argentina, sin embargo, la temática no había adquirido gran desarrollo hasta el 2009, año en que se implementó la Asignación Universal por Hijo (AUH). Una de las cuestiones que emerge de los análisis en torno a este tópico es su vinculación con la noción de salario familiar, la cual es entendida como el régimen de ingresos salariales en el cual una persona recibe el dinero necesario para cubrir las necesidades de todos los integrantes de la familia.

Este ideario del salario familiar, expandido paulatinamente a todo el globo a lo largo del siglo XX, ha permeado en las políticas públicas y en la concepción que el Estado ha tenido sobre la familia y el trabajo. Así es que, a la par que los Estados de bienestar se afianzaban en múltiples latitudes, el régimen de salario familiar se institucionalizaba en varios países, en tanto sistemas de asignaciones familiares. Estos sistemas, fuertemente apoyados en la institución familiar, implicaban que “las mujeres accedían a la protección social como un derecho derivado de su relación

de parentesco con [el varón proveedor]" (Micha, 2019, p. 372). Este fue el caso de Argentina, en el que las asignaciones familiares se constituyeron en un componente de la seguridad social. Aquí entendemos por asignaciones familiares al instrumento mediante el cual se realizan transferencias de dinero para "aliviar las contingencias ocasionadas por la expansión familiar y los consiguientes gastos de reproducción" (Arcidiácono y Gamallo, 2021, p. 26). Es decir, que estas asignaciones han tenido y tienen un rol reproductivo intrínseco, en la medida en que se constituyen en dinero necesario para la reproducción diaria y generacional de la vida.

Si bien algunas políticas públicas no tienen como objetivo explícito moldear las relaciones de género, actúan sobre ellas (Goren, 2014). Con esta premisa, una serie de estudios analizaron la AUH en tanto política pública, problematizando el rol que se les asigna a las mujeres y cuestionando la naturalización de su rol de cuidadoras (Rodríguez Enríquez, 2011; Arcidiácono, Barrenechea y Straschnoy, 2011; Pautassi y Zibecchi, 2010, por mencionar algunos).

Ahora bien, el abordaje de otras asignaciones familiares no ha sido un tema de estudio frecuente en la literatura local. A continuación, presentamos un caso de modificación del régimen de asignaciones familiares para indagar luego los sentidos subyacentes a dicha propuesta de transformación.

Transformaciones en el régimen de asignaciones familiares: presentación del caso de la ciudad de Santa Fe

En abril del corriente año, el Concejo de la ciudad de Santa Fe (Argentina) aprobó mediante ordenanza Nº 12949 la modificación del régimen de asignaciones familiares para lxs empleadxs municipales.

La Asociación Sindical de Empleados y Obreros Municipales de Santa Fe (ASOEM) desde el año 2018 venía impulsando esta reforma en la órbita

de la municipalidad. Desde que lograron la paritaria local, en ese mismo año, el sindicato ha planteado la importancia de negociar en ese nivel no solo las actualizaciones salariales sino también las asignaciones familiares, dado que éstas últimas se establecían a nivel provincial.

En el año 2023 se comenzó a trabajar concretamente en un proyecto de modificación del régimen de asignaciones familiares para llevar a la patronal. A lo largo de ese año, las negociaciones se dieron con el poder ejecutivo municipal, pero el proyecto no prosperó. Como respuesta a ello, la estrategia de ASOEM fue introducir la discusión del mismo en el poder legislativo municipal. Así es que, luego de varias reuniones con lxs concejales, el proyecto fue debatido y tratado en el Concejo. El corolario de este derrotero es la sanción de la ordenanza previamente mencionada.

A continuación, nos detendremos en exponer cuáles fueron los cambios introducidos por esta ordenanza en el régimen de asignaciones familiares para lxs empleadoxs municipales de Santa Fe.

En primer lugar, corresponde señalar que las transformaciones introducidas han sido tanto cuantitativas como cualitativas. Es decir, se estableció, por un lado, una reestructuración del sistema de asignaciones, y, por otro, un aumento sustancial del monto de las mismas. Aquí nos centraremos en el primer aspecto.

El proyecto de modificación de asignaciones familiares tiene dos ejes sobre los que se apoyan las transformaciones propuestas. Por un lado, un enfoque de derechos, en tanto se entiende a lxs sujetos destinatarixs ya no como beneficiarixs de las asignaciones sino como titulares de derechos. Por otro, en el marco del régimen de asignaciones, se buscó otorgarle mayor relevancia y peso a la educación, en línea con otras políticas sindicales de ASOEM.

Entre las modificaciones propuestas e incorporadas se encuentran las siguientes:

- Se reorganizaron las asignaciones por educación, integrándolas bajo un mismo concepto y en un pago anual, ahora denominado Educación integral por hijo , entendiendo que los gastos mayores derivados de la escolaridad se dan al inicio del ciclo lectivo. Lxs hijxs son sujetxs de derecho hasta los 21 años en caso que concurran a establecimientos oficiales o privados reconocidos por el Ministerio de Educación Provincial con el certificado de alumno regular correspondiente. Para el caso de estudios universitarios se extendió hasta los 25 años.
- Se elevó la edad para la percepción de la asignación por hijx de 15 a 18 años, que se extiende a 21 años si cursa estudios en instituciones oficiales o privadas
- Se agregó la asignación por capacitación en oficio hasta la edad de 21 años para quienes concurran regularmente a establecimientos no oficiales, provinciales y/o municipales donde se imparte enseñanza en oficios con una duración no menor a un año
- Se eliminó la asignación por cónyuge, que era solo percibida por los trabajadores varones
- Se creó la Comisión Paritaria Asesora de Asignaciones Familiares, que estará integrada por 3 miembros del Departamento Ejecutivo Municipal y 3 integrantes de ASOEM. Sus funciones serán proponer modificaciones y actualizaciones de las normas de aplicación del régimen de Asignaciones Familiares vigentes en la jurisdicción local.

Análisis de las modificaciones introducidas

En primera instancia, se puede vislumbrar en el proyecto de modificación del régimen de asignaciones familiares que ASOEM entiende a las mismas como una institución de protección social, dado que el mismo versa: “El presente Proyecto de modificación del artículo 22 de la Ordenanza

Municipal Nº 8527 tiene como principal objetivo fortalecer la institución de protección social que implican las Asignaciones Familiares" (cursiva propia). En ese sentido, los fundamentos del proyecto hacen manifiesta la necesidad de la protección integral del grupo familiar. Ahora bien, ¿qué se entiende por familia?

A través del proyecto, ASOEM pretendía aggiornar el régimen de asignaciones a la realidad de lxs trabajadorxs y atender a los cambios sociales actuales, acogiendo diversas configuraciones familiares. La eliminación de la asignación por cónyuge está orientada en ese sentido.

La idea subyacente a dicha asignación era la de la mujer como una carga social en el marco de un matrimonio heterosexual, dado que este concepto era percibido solo por los varones casados. Esto implicaba una desigualdad salarial entre lxs empleadxs municipales de la ciudad de Santa Fe, ampliando la brecha de género en ese sentido. Asimismo, en el caso de parejas del mismo sexo integradas por dos mujeres, ninguna de ellas era sujeta de derecho para percibir ese concepto.

En segundo lugar, puede observarse que ASOEM asigna al Estado (que en este caso es también empleador) un rol preponderante en la distribución de responsabilidades en lo que a educación concierne. Si entendemos a la educación como parte de la reproducción social, puede decirse que la modificación del régimen de asignaciones familiares representa un cambio en la distribución social de las responsabilidades reproductivas.

En la letra del proyecto presentado por ASOEM y, consecuentemente, de la ordenanza, hay una expresa intención de ajustar la normativa local a las disposiciones nacionales e internacionales en lo que a derechos de lxs niñxs y adolescentes respecta. En ese sentido, las personas son consideradas adolescentes hasta la edad de 18 años, mientras que la normativa local previo a su modificación establecía los 15 años.

Una cuestión novedosa que se introduce en este proyecto, sin precedentes en la legislación comparada, es la asignación por capacitación en

oficios. De esta manera, se incluyen otras instancias de formación que no estaban contempladas previamente en las asignaciones por educación, ampliando la población potencial de sujetxs de derecho y reconociendo la importancia de este tipo de capacitación. Asimismo, en los fundamentos de dicho proyecto pueden identificarse otros elementos subyacentes que resultan interesantes de recuperar, a saber: a) el interés por estrechar el vínculo entre educación y mundo del trabajo, en aras a mejorar las condiciones de empleabilidad de lxs hijxs de lxs trabajadorxs municipales, b) el fomento a la capacitación en oficios, y c) la articulación con políticas de orden provincial como Santa Fe Capacita.

Por último, la creación de la mesa paritaria local de asignaciones familiares constituye la institucionalización de un espacio de discusión en torno a la temática a nivel municipal, en la que ASOEM, en representación de lxs trabajdorxs municipales, podrá negociar directamente con la patronal.

REFERENCIAS

Arcidiácono, Pilar; Barrenechea, Verónica; Straschnoy, Mora (2011). La asignación universal por hijo para protección social: rupturas y continuidades, ¿hacia un esquema universal? Revista Margen, 61, 1-16.

Arcidiácono, Pilar; Gamallo, Gustavo (2021). Asignaciones Familiares en Argentina (1983-2019): Trabajismo, familiarismo y masificación segmentada. RevIISE - Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 17 (15), 25-40. Disponible en https://reviise.unnoba.edu.ar/article/view/reviise.2021.15.022

Bertranou, Fabio; Casanova, Luis (2015). Las Instituciones laborales y el desempeño del mercado de trabajo en Argentina. Buenos Aires: OIT.

Eymard-Duvernay, François; Neffa, Julio César (2008). Teorías sobre el mercado de trabajo. Tomo III: Análisis institucionalistas. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Goren, Nora (2014). Apuntes para un abordaje multidimensional de las políticas públicas. Los puntos ciegos de la agenda

feminista sobre las transferencias condicionadas de ingresos. Zona Franca, 22 (23), 21-27.

Goren, Nora; Trajtemberg, David (2018). Brecha salarial según género. Legislación laboral y Convenios Colectivos de Trabajo. Fundación Friedrich Ebert.

Maurizio, Roxana (2010). Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas de mercado de trabajo en América Latina. Santiago de Chile: CEPAL.

Micha, Ariela (2018). Usos y administración de la Asignación Universal por Hijo (AUH): entre el "deber ser" y la autonomía económica de las mujeres. Trabajo y Sociedad, 32, 359-386.

Pautassi, Laura; Zibecchi, Carla (2010). La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias. Santiago de Chile: CEPAL.

Rodríguez Enríquez, Corina (2011). Programas de transferencias condicionadas de ingreso e igualdad de género ¿Por dónde anda América Latina? Santiago de Chile: CEPAL.

Fuentes

Ordenanza Nº 8527 de 1984 [Honorable Concejo Municipal de la ciudad de Santa Fe]. Estatuto del personal municipal. 28 de febrero de 1984.

Ordenanza Nº 12949 de 2024 [Honorable Concejo Municipal de la ciudad de Santa Fe]. Modificación del artículo Nº 22 de la ordenanza Nº 8527. 10 de abril de 2024.

Asociación Sindical de Obreros y Empleados Municipales de Santa Fe (ASOEM). Proyecto de modificación del artículo 22 de la Ordenanza Nº 8527.

CLACSO

Boletín del Grupo de Trabajo
¿Qué trabajo para qué futuro?

Número 3 · Agosto 2024