
La ley y las finalidades (imprevistas) de las mujeres*

Maria Grazia Campari

El 10 de abril de 1991 se aprobó una ley llamada "Acciones positivas para la realización de la paridad hombre-mujer en el trabajo". Una ley considerada inevitable¹ ya que tiene por modelo experiencias similares en acto desde hace años en Alemania, Inglaterra, Francia, Suecia y Estados Unidos. Una ley rica en aspectos problemáticos, aun para el legislador que declara quererla aplicar.

Antes de examinar sus méritos, quisiera proponer una reflexión general sobre la temática de las leyes sobre el trabajo de las mujeres.

El esquema según el cual el sexo femenino entra en el mundo del trabajo ha sido elaborado sobre medidas masculinas y diseñada para las mujeres un estatus de complementariedad subordinada.

Las leyes de tutela del trabajo femenino y la de paridad de trato entre hombres y mujeres, responden globalmente a dicho diseño. Sostienen parcialmente la desventaja reproductiva y eliminan, siempre parcialmente, las discriminaciones más evidentes y exageradas.

La regla de las relaciones sociales que estas leyes ofrecen se mide con la escala masculina; lo que las mujeres desean en relación con la sociedad se define a través de lo que el hombre pensó y quiso para sí.

A las mujeres les sobran motivos para no reconocerse en las reglas de dichas leyes, pues sienten la falta de efectividad de un orden que no ha sido construido por ellas, con base en una voluntad de existencia social libre, pero diseñada en otro lado.

*Tomado de *Reti. Pratiche e saperi di donne*, Editori Riuniti, núm. 3, mayo-junio de 1991, pp. 17-20.

¹Me refiero a la integración europea, a las recomendaciones del Consejo de la CEE (la 653 del 13 de diciembre de 1984) y a la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de toda discriminación en contra de las mujeres (1979).

Lo que existe es, sin embargo, la medida con que enfrentar la instrumentación de cualquier modificación.

La fuerza que las mujeres sacan de la relación política entre ellas y del referirse constantemente las unas a las otras, posibilita la determinación de movimientos y modificaciones de la realidad, y permite actuar sobre los derechos, enunciados como instrumentos que concurren en la construcción de reglas diversas y que registran la existencia material y simbólica de las mujeres.

Es con este acercamiento axiológico, no neutral, que intento tomar en consideración el texto de la ley de acciones positivas, para elaborar unas hipótesis de uso para su posible modificación.

La ley es de actuación constitucional, es decir que echa a andar el programa normativo del art. 3 que atribuye a la República el deber de remover todos los obstáculos económicos y sociales que limitan de hecho la libertad y la igualdad de los ciudadanos, impidiendo el pleno desarrollo de la persona humana.

Sigue a un texto anterior (1.903/1977) sobre la "paridad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo", que en su primer artículo declara una muy amplia prohibición, por todas reconocidas como poco eficaz para lograr cualquier éxito pues afirma un principio de paridad formal que, en realidad, funciona como instrumento para la disparidad sustancial, ya que reafirma para cada sexo los efectos de las ventajas y desventajas históricas.

Con la ley de acciones positivas se pretendió ofrecer al sexo en desventaja un instrumento que tuviera el fin de igualar las oportunidades de participación en el mundo del trabajo, aportando un medio que debería incidir en las desventajas históricas y que respaldara la represión de los actos abiertamente discriminatorios.

Las finalidades de la ley son amplias y abren una vasta gama de lecturas, aun parcialmente desviadas de los ordenamientos existentes.

Estas se proponen, por ejemplo, modificar la organización del trabajo para eliminar los aspectos que desfavorecen a las mujeres; impulsar intervenciones que auspicien su presencia en los niveles profesionales donde están subvaluadas y poco representadas, y enunciar las posibles reestructuraciones de los tiempos de trabajo y de las labores familiares con el fin declarado de procurar a las mujeres ocasiones paritarias de acceso y de éxito en el mundo del trabajo. Como medio, finalmente, se propone la adopción de "medidas positivas", esto es, disposiciones tem-

porales destinadas a remover obstáculos preexistentes, como los comportamientos discriminatorios, los estereotipos y la cultura sexista.

Dos recorridos para una paridad sustancial

Con esta ley se persigue una paridad sustancial mediante dos caminos distintos.

El primero es el de la contratación: planes de acciones positivas serán promovidos por el Comité Nacional de la Paridad, los Consejeros de la Paridad, los centros locales y empresariales de la paridad y las organizaciones sindicales; éstos deberán ser adoptados, después de una confrontación necesaria, por empresas, consorcios, entidades públicas, asociaciones sindicales y centros de formación profesional.

El otro recurre al uso del instrumento jurídico con el fin de remover los actos y los comportamientos "objetivamente" perjudiciados que, a nivel individual y colectivo, de forma directa e indirecta, discriminan con razón en el sexo.²

Como sostén del recorrido procesual la ley establece que, si existen elementos e indicios de discriminación presentados por la denunciante, la prueba plena de ausencia de discriminación está a cargo de la parte convenida (el empleador) que ha motivado la sospecha por su comportamiento o por la organización estructural de su empresa. Este instrumento ha sido definido como una inversión en la obligación de prueba.³

La sentencia que certifica la existencia de actos o comportamientos perjudiciados de carácter sexista impone al empleador la obligación

²No debe subestimarse el sistema en que se inserta la ley, un sistema que ubica e interpreta las disposiciones reformadoras de tal manera que las vuelve inaplicables. Ejemplo típico de ello es la Ley de Paridad (n.1.903 de 1977).

De esa ley, el aspecto estructural más débil, que pone en duda la actuación de los fines declarados, es la falta de una comisión con poderes de intervención similares a los de la Equal Employment Opportunity Commission de los E.E.U.U. El Comité Nacional para la aplicación de los principios de paridad previsto por la ley es un organismo burocrático de formación de consenso institucional, y no un agente eficaz de oportunidades paritarias.

³En realidad, la definición no es correcta. En primer lugar porque es la verbalización la que está invertida, mientras que el contenido es prueba positiva de un cumplimiento que hay que efectuar según el siguiente procedimiento: la parte recurrente (por lo general la trabajadora) pone en causa los elementos que son indicios de discriminación (*fumus boni juris*), a la parte convenida (el empleador, que gobierna la empresa y posee conocimientos y poder); ésta debe entonces probar que hubo un comportamiento discriminatorio.

de definir un plan para la remoción de las discriminaciones (posiblemente de común acuerdo con el sindicato y el consejero de la paridad), en plazos temporales precisos.

Como sostén del sistema antidiscriminatorio, la ley prevé que las empresas públicas y privadas que ocupan a más de cien asalariados, están obligadas a presentar una relación bienal sobre la situación del personal masculino y femenino (ofertas de trabajo, formación, carreras, movilidad, caja de integración, despidos). Destinatarios de las informaciones son las representaciones sindicales de las empresas y los Consejeros de la Paridad.

Estas son las disposiciones más significativas de la ley.

La reflexión debe ahora centrarse en su utilización y eficacia con respecto a los sucesos que el legislador ha hipotetizado (reequilibrio de la presencia del sexo femenino en las situaciones dadas)⁴ y también con respecto a hipótesis diversas de modificaciones incisivas.

Creo importante preguntarnos si de la ley pueden sacarse ideas para imponer la contratación femenina en las condiciones de trabajo, y para crear, durante ese proceso, principios de derecho laboral femenino.

Quiero exponer en este artículo una reflexión a partir de la cual me gustaría que se abriera una confrontación colectiva.

Para evitar equívocos, voy a exponer algunas consideraciones relativas al mismo texto legislativo. Aun partiendo del punto de vista de las finalidades declaradas, la ley manifiesta graves limitaciones y la carencia de técnicas reformadoras. Puedo presentar algunos ejemplos, que se refieren precisamente a sus contenidos más calificados.

Una grave limitación es la falta de tipificación de las acciones positivas. La experiencia acumulada en otros países, sobre todo Estados Unidos, hubiera debido aconsejarnos cómo evidenciar los procedimientos necesarios para garantizar el deseado efecto de reequilibrio, aportando modificaciones radicales en el orden productivo, donde es "objetivamente" discriminatorio, ya que es indudable que en una organización del trabajo pensada e impulsada por y para el hombre, la perpetuación del *statu quo* es una medida discriminadora para las mujeres.

⁴A este propósito, una observación inmediata: la promoción, la forma de actuar y el aparato que sanciona, pertenecen a instituciones que a su vez son profundamente sexistas.

La ley no prevé para las mujeres una capacidad de gobierno. Es más que nunca necesario que las mujeres entren en contradicción con ella y obren para ampliar los espacios de libertad.

Otra limitación grave está en la falta de obligatoriedad de la implantación de las acciones positivas por parte de las empresas, consorcios, entes públicos, etcétera, que presentan situaciones de discriminación antifemenina; de hecho, sólo se menciona en la ley su facultad de elaborar proyectos, con el reembolso de las relativas cargas financieras.

Límites de las normas y posible uso político de la ley

También la faceta jurídica manifiesta algunos límites, como la previsión (ya presente en la ley de paridad y desde entonces ineficaz) de la titularidad exclusiva del derecho de acción para la remoción de la discriminación a las mujeres (indefensas) y, en segundo lugar, al sindicato.

Sin embargo, se había observado que únicamente la titularidad directa del derecho de acción en los organismos representantes de los intereses ofendidos permite una intervención oportuna, en los casos en que las discriminaciones afectan a mujeres sujetas a presiones y condicionamientos inhibitorios, o en los casos en que se verifican comportamientos discriminatorios hacia una colectividad no formalizada de sujetos femeninos (por ejemplo, en los casos en que se evita emplear a mujeres mediante el uso discriminatorio de contratos de formación-trabajo, permitidos por la así llamada nominativa).⁵

Otra disposición conceptualmente central e ineficaz en la práctica es la que se refiere al deber del empleador de informar sobre su actuación.⁶

Dicha obligación, en efecto, sólo es válida para quien tiene más de cien empleados, lo cual excluye la mayor parte de los lugares de trabajo en que se concentra la mano de obra femenina. Además, el incumplimiento de esta obligación no está sancionado debidamente, puesto que la multa es irrelevante. Para terminar, mencionaré otro bache: la falta de previsión, a favor de las mujeres, de un apoyo estatal para las remuneraciones inferiores o equivalentes a las de los obreros.

⁵Un caso emblemático ha sido el de la Fiat de Pomegliano d'Arco: la estipulación de contratos de formación de trabajo ha permitido evitar la obligación de dar empleo a las mujeres, que, sin embargo, se habían inscrito en las listas de colocación con un porcentaje superior a los hombres.

⁶Ver M.G. Campari y L. Cigarini, "Fuentes y principios de un nuevo derecho", en *Sottosopra Oro*, Roma, enero de 1989 y *La pratica del processo*, Centro Cultural Virginia Woolf, Roma, marzo de 1989.

De un vistazo, la ley presenta como dato sobresaliente una declaración paritaria que semeja una declaración de buena voluntad de un legislador todavía muy fuertemente marcado por lo masculino: la ley se propone —sin siquiera garantizar medidas precisas de efectividad— ofrecer hospitalidad, dar un espacio al sexo femenino en el ámbito de una sociedad concebida como monosexuada.

El plan es repartir entre los dos sexos lo que ya existe. No obstante, por experiencia sé que ahí donde las mujeres se movilizan por unos objetivos, aún iniciales y modestos, que se enlazan con intereses inmediatos, *puede* construirse una relación consciente que genera fuerza femenina, que determina movilizaciones para fines autónomos que entran en conflicto con los fines predispuestos, y que elabora contenidos de justicia social femenil.

De la contradicción entre la voluntad femenina autónoma que se ha constituido a partir de una relación y los objetivos paritarios impuestos surge inevitablemente un conflicto de sexos, es decir, un conflicto que se basa en temas aparentemente modestos, pero cuya base profunda es la existencia misma de las mujeres como sujetas creadoras de un sistema de valores otros y no previstos; por lo tanto, altamente modificadores del sistema de valores “universales” masculinos.

Mi hipótesis, más bien mi esperanza, es que esta ley pueda ser instrumentada no sólo para las finalidades previstas, sino sobre todo con fines imprevistos; que impulse no sólo sus potencialidades intrínsecas, sino las potencialidades que nacen de las relaciones entre mujeres, las que, al agregarse alrededor de proyectos parciales, perciben y afirman medidas de justicia social para sí y para sus semejantes, y por tanto modifican el mundo conforme sus necesidades. Esta ley puede ofrecer una ayuda, no tanto porque tenga objetivos de presencia femenina (insuficientes), sino porque prevé y potencia el instrumento del proceso de transformación mediante una mejor repartición de las obligaciones en la presentación de las pruebas en caso de juicio.

La apuesta estriba en que los objetivos fijados de antemano de la presencia femenina en la realidad productiva pueden autorizar congregaciones de mujeres que, al chocar con la organización productiva masculina, tomen conciencia de la existencia de un conflicto de sexos y aprendan por ello a recorrer un camino autónomo que privilegie la relación entre ellas y que produzca proyectos elaborados con base en sus deseos, y que por tanto les aporte modificaciones.

Por esta vía, considero que las mujeres pueden devenir agentes contractuales y elaborar reglas de contratación femenina, reglas que determinen nuevos códigos formales y sustanciales para las relaciones productivas.

La ley marca una doble instrumentación institucional (contractual y jurídica) para sus fines promocionales.

Las mujeres pueden apropiarse de estos instrumentos para desviarlos hacia sus finalidades y provocar una contratación descentralizada, conducida por ellas mismas según el diseño de su subjetividad de trabajadoras.

Determinar una ampliación del tejido de relaciones para dar cabida, en la práctica política con mujeres juristas, a una estrategia procesual aportadora de modificaciones incisivas, convierte esta ley en un espacio de afirmación de derechos y, a la vez, de visibilidad, avance y articulación del doble conflicto de sexos y de clases.

El eje de las opiniones que he expresado aquí y más en general, la hipótesis política que sostiene mi acercamiento a esta ley, es el motivo por el cual asumo la cuestión del trabajo como central y doy particular importancia a la justicia laboral.

No creo abogar en esta forma por una deformación profesional; pienso, por el contrario, que esta opinión nace de la constatación de que en el terreno laboral entra en juego el control sobre los poderes —de hecho y de derecho— que se ejercen como actos encubiertos por las formas jurídicas, pero que son en realidad manifestaciones de dominación sobre mujeres y hombres.

Por ello considero importante empujar esta ley hacia fines que no le son propios, usarla como un instrumento para adquirir un más preciso conocimiento de los ordenamientos del poder que gobiernan la realidad, sobre cuyo diseño hay que intervenir para modificarlo radicalmente.

También con base en mi experiencia, creo en la posibilidad de modificar lo existente creando nuevos códigos, a través del uso consciente de la justicia; me refiero a lo que hemos llamado la "práctica del proceso", construida mediante esa relación privilegiada entre mujeres que impulsa la fuerza necesaria para la realización de objetivos de libertad femenina y de creación del mundo.

Traducción: Francesca Gargallo