

## **Las mujeres, entre el derecho humano al trabajo y el desempleo: el caso del Partido de La Matanza**

**María Belén Lazarte\***

### **Resumen**

Este trabajo abordará la problemática existente del desempleo y las precarias condiciones laborales a las que acceden las mujeres en el marco del Derecho Humano al Trabajo, tomando como objeto de estudio el **caso del partido de La Matanza**.

Partiendo del marco normativo vigente que consagra el derecho al trabajo y en consonancia, la regulación de las condiciones laborales, la estabilidad en el empleo, el derecho a la seguridad social, la protección contra el despido y el desempleo, el derecho humano al trabajo se encuentra relacionado con otros derechos humanos, todos en torno a la dignidad de la persona humana. En el ejercicio de dichos derechos en el ámbito laboral destaca el principio de igualdad, el cual implica la igualdad entre varones y mujeres y la prohibición contra la discriminación. Por eso también resulta relevante tener en consideración el impacto del género en la cuestión social del trabajo.

Partiendo de esto y de acuerdo a las estadísticas del INDEC y el Ministerio de Economía, la problemática del desempleo afecta a las mujeres en mayor proporción en comparación con los varones. Sin perjuicio de la validez y vigencia de cuerpos normativos a escala internacional y nacional, las mujeres de Argentina y del partido de La Matanza se encuentran afectadas en su derecho al trabajo y por tanto en su dignidad al contar con menos oportunidades de acceso al mundo formal del trabajo y a la posibilidad de gozar de este derecho humano.

**Palabras clave:** mujeres, desempleo, La Matanza

---

\* Universidad Nacional de La Matanza, Argentina. [mbelenlazarte@gmail.com](mailto:mbelenlazarte@gmail.com)

Recibido: 12/04/2023. Publicable con correcciones: 13/12/2023

DOI: <https://doi.org/10.24215/18522971e116>

## **Abstract**

This work will address the existing problem of unemployment and the precarious working conditions that women have access to within the framework of the Human Right to Work, taking the case of the La Matanza district as an object of study.

Starting from the current regulatory framework that enshrines the right to work and, accordingly, the regulation of working conditions, stability in employment, the right to social security, protection against dismissal and unemployment, the human right to work is It is related to other human rights, all around the dignity of the human person. In the exercise of these rights in the workplace, the principle of equality stands out, which implies equality between men and women and the prohibition against discrimination. That is why it is also relevant to take into consideration the impact of gender on the social issue of work.

Based on this and according to statistics from INDEC and the Ministry of Economy, the problem of unemployment affects women in a greater proportion compared to men. Without prejudice to the validity and validity of regulatory bodies at an international and national level, women in Argentina and the La Matanza district are affected by their right to work and therefore their dignity by having fewer opportunities to access the formal world. of work and the possibility of enjoying this human right.

**Keywords:** women, unemployment, La Matanza

## **Introducción**

El trabajo es un derecho humano, una forma de vivir con dignidad, reconocido constitucionalmente y a través de los tratados internacionales con jerarquía constitucional, especialmente en el Art. 23 de la **Declaración Universal sobre Derechos Humanos**, que busca garantizar a toda persona el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

El Programa Mundial de Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) sostiene que “los derechos humanos carecerán de sentido para los que estén privados del derecho al trabajo y, por tanto, de ingresos adecuados y condiciones dignas de vida” (Conferencia Internacional de la OIT – junio de 1979).

Por su parte, la redacción original de la Constitución Nacional que data de 1853 amparaba el derecho a trabajar y a ejercer toda industria lícita, pero recién para el año 1949 comienza el auge del Constitucionalismo Social en la región, impregnando sus principios en las normativas constitucionales de los Estados, por eso el gobierno del Gral. Juan Domingo Perón decide reformarla a tono con dicha influencia. Para el año 1957, durante el gobierno de facto del Gral. José Félix Benito Uriburu se decide derogar la reforma de 1949 pero se incorporó el artículo 14 bis a la Constitución, manteniendo en cierta manera la performance social que se había aportado en la reforma anterior. (Zaragoza, 2016).

Dicho Constitucionalismo Social consagrado en el Art. 14 bis, que se mantiene sin modificaciones hasta la actualidad, le otorga rango constitucional como así también el deber y tutela por parte del Estado a los derechos de los trabajadores:

...contiene tres tipos de derechos. En el primer párrafo, enuncia los derechos personales del trabajador en relación de dependencia; en el segundo, reconoce los derechos colectivos del trabajo, propios de las asociaciones gremiales y, finalmente, otorga los derechos de la seguridad social atribuidos a la persona humana, sean trabajadores en relación de dependencia o no, y a la familia, señalada como entidad social a proteger. (Gelli, 2008)

A partir de la reforma de la Constitución Nacional del año 1994 se le adjudica jerarquía constitucional a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, resultando de cumplimiento obligatorio en nuestro derecho interno. Por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional vigente, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos se equiparan en importancia con la Constitución Nacional. Es más, por dicho artículo se posibilita que otros Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no sólo los allí mencionados, adquieran la misma jerarquía, a través de un mecanismo que el propio artículo prevé. (Bestard, 2014). Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) reconoce que “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo”.

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** en su Artículo 6 reconoce que:

1. Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de

ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho...

Y teniendo en consideración el pleno normativo vigente, no es menor atender a la cuestión de género vinculada con las condiciones sociales, en especial, con el trabajo.

El objetivo del este artículo es dar a conocer algunos datos con relación al acceso y goce del derecho al trabajo, así como la situación del desempleo en el partido más extenso y más poblado del conurbano bonaerense. Para ello, se analiza la situación de las mujeres en el ámbito laboral, el ejercicio del derecho al trabajo, las condiciones laborales a las que acceden y la problemática del desempleo con base en información cuantitativa proporcionada en el marco de investigaciones previas dedicadas a la cuestión social en el Partido de La Matanza, radicadas en la Universidad Nacional de La Matanza. Dichos datos fueron obtenidos mediante 650 encuestas auto-administradas a partir de una muestra no probabilística y a través de internet, entre los meses de julio y agosto del 2022.

### **Marco normativo**

Toda persona tiene derecho al trabajo, incluyendo la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado. En la concreción progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizarlo y para ello a tomar las medidas necesarias para ampliar las oportunidades de empleo productivo. Es así que el trabajo, origina la necesidad de ser regulado a través de normas tendientes a la protección de quienes trabajan. De este modo, el “Derecho al Trabajo”, hizo necesaria la aparición de otros derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar.

Estos derechos que inciden en el ámbito laboral de las personas se reconocen en instrumentos internacionales como la **Observación General No. 18** emitida en el año 2006 por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) compuesto por expertos independientes que supervisan la aplicación del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** por sus Estados Partes, consagrando el derecho al trabajo como:

un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos

dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo. (ONU, 2006).

En el mismo sentido, la **Organización Internacional del Trabajo**, desde su creación (1919), tiene como principio fundamental el reconocimiento de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades (OIT, 2006).

Como prueba de ella se han dictado numerosos convenios, entre los que se destacan aquellos que promueven la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, como el Convenio N° 100 sobre la igualdad de las remuneraciones (1951) que garantiza que las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que éstos y el Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958) por el que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social. Ambos convenios fueron ratificados por Argentina para ser aplicados en el carácter de Estado Miembro de la OIT (OIT, 2006). Sin embargo, hay otros convenidos que también tienen la finalidad de proteger los derechos de las mujeres trabajadoras en diversas situaciones que aún no se encuentran ratificados por ley argentina.

Por su parte, la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (1979) en su Art. 11 se refiere al derecho al trabajo, “como derecho inalienable de todo ser humano”. Y en ese sentido, la necesidad de que los Estados Partes adopten las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo a fin de asegurar a las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres, las mismas oportunidades de empleo, los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

Los derechos a elegir libremente, a la estabilidad en el empleo, a igual remuneración, el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagas tienen su correlato en nuestra propia **Constitución Nacional** con la incorporación del Artículo 14 bis. El numeral en cuestión asegura al trabajador condiciones dignas y equitativas

Lazarte, M. B. **Las mujeres, entre el derecho humano al trabajo y el desempleo: el caso del Partido de La Matanza.**

de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Con la inserción del Artículo 14 bis se consagra el principio protectorio al prescribirse: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador"

De la directriz constitucional de proteger al trabajo, la **Ley de Contrato de Trabajo** (en adelante LCT) aplicable a todas las relaciones laborales con excepción de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, el personal de casas particulares y los trabajadores agrarios, reglamenta en su Art. 17 bis dicho principio protectorio en las relaciones individuales al precisar que todas las normas imperativas que favorecen al trabajador tienden a equilibrar su situación desfavorable frente al empleador: "las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación". Lo anterior, partiendo de la concepción de trabajo que el mismo cuerpo normativo determina como:

toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley. (Art. 4).

También se reconoce el principio de igualdad en el Art. 17 LCT que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religioso, político, gremial o de edad. Entre los derechos y deberes de las partes del contrato de trabajo, el Art. 81 registra la igualdad de trato en tanto:

el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o

contracción a sus tareas por parte del trabajador.

En la década del noventa con el avance ideológico del neoliberalismo en Latinoamérica y también en Argentina se llevaron adelante reformas económicas, políticas y laborales con eje en el rol del Estado, reduciendo su intervención en las relaciones económicas con una nueva legislación. Tanto la desocupación como la informalidad fueron tratadas por la Ley Nacional del Empleo (Ley N° 24.013), sancionada en el año 1991 con la “intención de lograr un cambio de conductas y comportamientos en los empleadores para conseguir establecer un sistema organizado y transparente que garantice las relaciones laborales” (CSJN “Fernández Ireneo c/ SIPEM SRL y otros” 16/5/00 Fallos 323:1118).

### **Cuestión de género**

Históricamente se ha construido la condición genérica de la mujer, en el marco de sociedades y culturales patriarcales. Con el paso del tiempo, las mujeres han ampliado su universo, han diversificado sus formas de intervención directa y simbólica en el mundo, han aprendido lenguas y desarrollado saberes, aptitudes y habilidades (Lagarde, 2015). También, se han ido incorporando al mercado de trabajo “en un gran abanico de actividades, aunque reservando su predominio en los servicios, en el comercio y en algunas ramas de la industria tales como la textil, vestimenta, alimentación, calzado y frigoríficos” (Barrancos, 2019).

Aunque el género sigue siendo una forma de la desigualdad social, “de las distancias y jerarquías que, si bien tiene una dinámica propia, está articulado con otras formas de la desigualdad, las distancias y las jerarquías sociales” (De Barbieri, 1993). Siguió operando mecanismos censuradores que solo pudieron subvertirse a partir de la década del sesenta (Barrancos, 2019), cuando se comienza a plantear la condición de subordinación de las mujeres (De Barbieri, 1993).

Entre las diferentes posturas que han acompañado a la investigación sobre las mujeres, coincidimos en centrar el objeto de estudio en las mujeres, es decir, “en generar, acumular y revisar información e hipótesis sobre las condiciones de vida y de trabajo, la creación y la cultura producida por las mujeres” (De Barbieri, 1993).

En base a esta postura se busca poner el foco en la generación de conocimientos sobre las mujeres y los determinantes de sus condiciones sociales (De Barbieri, 1993). Entre sus condiciones sociales se encuentra el trabajo.

A lo largo de la historia como resultado de la división sexual del trabajo, las mujeres se sitúan en los trabajos menos reconocidos y retribuidos, y en muchos casos, en el sector informal de la economía. Ellas son las encargadas de las tareas de cuidado, inclusive sobrerrepresentadas en el sector del servicio doméstico (CLACSO, 2022).

Siguiendo a Dora Barrancos, investigadora feminista argentina, se plantea una doble exclusión de las mujeres en relación al mercado de trabajo y a la política, lo que evidencia “la paradoja de un sistema capitalista que las demanda y aprovecha los estándares sociales que condenan su incorporación al mercado laboral para provocar una mengua sustantiva en sus derechos”. (Barrancos, 2019).

### **Y el desempleo**

En desmedro al derecho humano al trabajo previamente comentado, a partir de la segunda mitad del siglo XIX, surge el desempleo como un problema social. Esto se plasmó en el Convenio N° 2 de la OIT que data de 1919, donde se convoca a los países a proporcionar información sobre el desempleo y las acciones tomadas o por tomar para combatirlo; cuestión que se reitera en el Convenio N° 144 sobre el desempleo de 1934, para que se proporcionen indemnizaciones y subsidios a los desempleados.

Las personas desempleadas se encuentran dentro de la población económicamente activa que abarca a todas las personas “que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según los sistemas de cuentas nacionales y de balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado” (OIT, 1988). La OIT (2003) definió el desempleo en base a tres criterios que deben cumplirse simultáneamente. Todas aquellas personas se consideran desempleadas cuando tengan la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia, se hallen: a) “sin trabajo”, es decir, que no tengan un empleo remunerado ni estén trabajando por cuenta propia; b) “actualmente disponibles para trabajar”, es decir, que estén disponibles para trabajar en un empleo remunerado o por cuenta propia en el período de referencia; c) “buscando trabajo”, es decir, que hayan hecho gestiones concretas en un determinado período reciente para encontrar un empleo remunerado o trabajar por cuenta propia.

Dentro del desempleo, se encuentran diversas categorías en función a su causa y/o duración, como el desempleo estructural, el desempleo friccional, de larga duración y el



desempleo específico que abarca a aquellos grupos de la sociedad fácilmente identificables que se ven afectados de manera desproporcionada como las mujeres (OIT, 2014). Por su parte, sin perjuicio de la prohibición de la discriminación y la propagación de la igualdad de género, continúan existiendo brechas de género en el acceso a oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. Al efecto, es pertinente citar lo referido por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, en cuanto a que “las desigualdades tienen su base en un sistema social que reproduce estereotipos y conserva una división sexual del trabajo que limita la inserción laboral de las mujeres” (CEPAL, 2017).

La **Ley de Protección Integral a las Mujeres** (Ley N° 26.485) tipifica la violencia laboral como:

aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Pese a su vigencia, las mujeres padecen la precarización laboral, las diferencias salariales, la falta de protección previsional y sindical. Así como la presencia de las mujeres en puestos jerárquicos es reducida, la presencia “naturalizada” se da en el hogar a través de las tareas de cuidado o desempeñándose laboralmente como empleadas domésticas o en ocupaciones feminizadas como la docencia, dependiendo del nivel de estudio que pueden alcanzar.

También ante las dificultades para el ingreso a un empleo formal, con un contrato laboral legal, muchas mujeres “sostienen su participación laboral mediante el desarrollo de actividades por cuenta propia, de manera de generar ingresos” (OIT, 2018) Pero en todos estos casos, se demuestran las desigualdades que las mujeres continúan padeciendo.

Tanto a escala mundial como en Argentina, las tasas más bajas de participación de las mujeres en el ámbito laboral se traducen en menores oportunidades de empleo, influyendo negativamente en la posibilidad de obtener ingresos y gozar de autonomía económica (OIT,

Lazarte, M. B. **Las mujeres, entre el derecho humano al trabajo y el desempleo: el caso del Partido de La Matanza.**

2016). Si focalizamos en la problemática del desempleo, ésta afecta en mayor proporción a mujeres en comparación a la población masculina, resultando “un obstáculo para la superación de la pobreza y la desigualdad” (CEPAL, 2017).

Y cuando las tasas de desempleo aumentan, el mercado es propenso a contratar personas con menores expectativas salariales como las mujeres, para ahorrar costos en una situación recesiva. Predomina entre las mujeres el efecto del “trabajador añadido”, especialmente entre las mujeres con menor nivel educativo y de edad más avanzada. Y entre las mujeres jóvenes y con mayor nivel educativo prevalece el efecto del “trabajador desalentado” (Sabarwal, Sinha y Buvinic, 2012 en OIT, 2018).

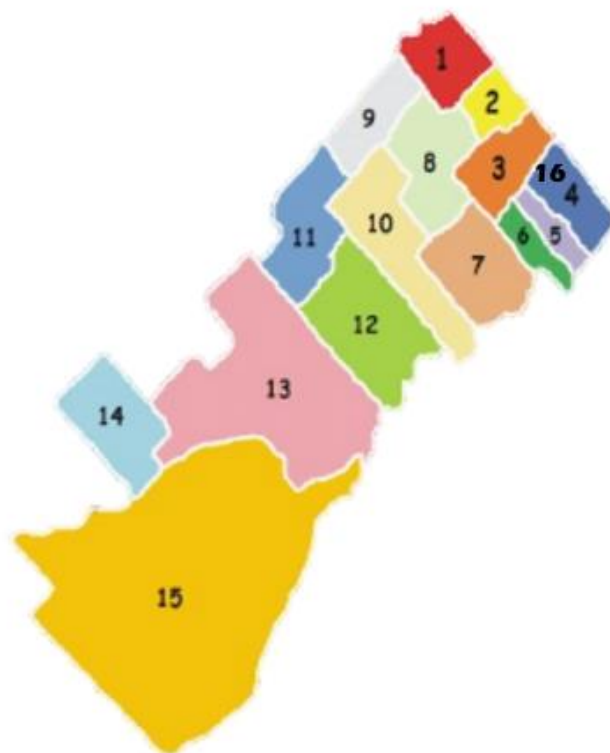
El desempleo afecta la autonomía de las mujeres, en el plano económico, encontrándose imposibilitadas de generar y hacer uso de recursos, de disponer de su tiempo y de alcanzar su pleno desarrollo.

En efecto, las dificultades para conseguir un trabajo remunerado se hacen más visibles en las mujeres, cuya tasa de desocupación a nivel nacional alcanza el 6,7% para las mismas y el 6,0% para los varones (al cuarto trimestre 2022) (INDEC, 2022).

## **La Matanza**

El partido del Conurbano bonaerense que limita al noroeste con la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, al sudoeste con Cañuelas y Marcos Paz, al sudeste con los partidos de Lomas de Zamora y Esteban Echeverría; y al noroeste con Marcos Paz, Merlo, Morón y Tres de Febrero, está conformado por la ciudad cabecera del Partido San Justo y las siguientes localidades: Ramos Mejía (1), Lomas del Mirador (2), La Tablada (3), Villa Eduardo Madero o Ciudad Madero (4), Tapiales (5), Aldo Bonzi (6), Ciudad Evita (7), Villa Luzuriaga (9), Isidro Casanova (10), Rafael Castillo (11), Gregorio de Laferrere (12), González Catán (13), Virrey del Pino (15); Villa Celina (16) y 20 de Junio (14). (Gráfico 1)

**Gráfico 1: Localidades del Partido de La Matanza**



*Fuente: elaboración propia en base a mapa de autoría de <http://www.atlasconurbano.info/pagina.php?id=216>*

Regionalmente dividido en tres cordones, advertimos grandes diferencias entre cada uno de los cordones de este partido, encontrando mejores situaciones de trabajo y ocupación en el primero y peores situaciones en el segundo y tercero, lo cual a su vez implica diferencias socioeconómicas y culturales entre los distintos cordones (De Sena, 2019). El primer cordón, linda con la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y está compuesto por las localidades de Ramos Mejía, Villa Luzuriaga, Lomas del Mirador, Aldo Bonzi, Tapiales, Tablada, San Justo y Ciudad Madero, con acceso a servicios básicos y además con gran presencia industrial, destacando que “el 50% del total de empresas metalúrgicas del Partido se encuentran concentradas en dos localidades (San Justo y Lomas del Mirador)” (Eterovic, 2018).

El segundo cordón de La Matanza está compuesto por las localidades de Isidro Casanova, Ciudad Evita, Rafael Castillo y Gregorio de Laferrere, caracterizada por una densidad poblacional intermedia y acceso más reciente a servicios de agua potable y cloacas. Mientras que el tercer cordón conformado por las localidades de González Catán, Virrey del Pino y 20 de Junio, se caracteriza por menor acceso a servicios de cloacas, agua potable e infraestructura, lo cual deviene en peores condiciones de habitabilidad para sus residentes (De Sena y Bareiro Gardenal, 2019). En esta parte del territorio se encuentran agravadas las condiciones de vulnerabilidad social y ambiental por la presencia de tosqueras abandonadas, zonas inundables, asentamientos informales y carencia de servicios básicos (Bareiro Gardenal, 2020).

Atento a la extensión que identifica al Municipio, podemos ver que está conformado por diferentes localidades con accesos a servicios básicos de forma variada, especialmente, con mayor alcance en cuanto más cercano a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con gran presencia industrial en uno de sus cordones y con densidad poblacional distinta, que aumenta de forma proporcionada en cuanto más se aleja respecto de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y hacia los partidos de Cañuelas y Marcos Paz.

Dentro de este vasto territorio, el presente artículo se concentra en la población femenina (71,3%) que a nivel municipal se encuentra compuesta por mujeres mayores de edad, con prominencia de nivel de estudio medio que incluye Secundario completo, Polimodal completo, Terciario incompleto y Universitario incompleto.

A los fines de conocer las condiciones laborales a las que acceden las mujeres residentes de La Matanza, es necesario hacer notar que se desempeñan con preeminencia en el sector privado y en trabajos autónomos regulados bajo la figura del Monotributo o Monotributo social. En este sentido, con frecuencia se comete fraude o simulación laboral cuando se utiliza la contratación de un empleador a un trabajador bajo la forma de la locación de servicio inscripto en el Monotributo para encubrir una relación laboral, a los fines de eludir las obligaciones derivadas de la Ley de Contrato de Trabajo (Grisolía, 2011).

A nivel municipal, el mercado laboral femenino se encuentra segmentado horizontalmente, con preponderancia de ocupación (9,2%) en actividades como la docencia en niveles primario, secundario y hasta terciario. Históricamente las maestras eran reconocidas como asalariadas que ganaron mayor respetabilidad, aunque sin admitir “que el

magisterio se identificara con las características propias de un “trabajo” porque ser maestra se consideraba una labor maternal (Barrancos, 2019).

También, las mujeres se encuentran sobre-representadas en actividades vinculadas al sector servicios de baja calificación laboral, entre los que se destaca el trabajo de servicio doméstico vinculado a las tareas de cuidado socialmente feminizadas.

También resulta fundamental destacar que gran parte de la población femenina en el territorio municipal se encuentra ocupada realizando trabajos de “changas” caracterizados por la informalidad, la falta de registración laboral y la carencia de protección legal de nuestra Constitución Nacional, que en su artículo 14 bis reconoce el derecho protectorio, el derecho a trabajar en condiciones dignas y equitativas, a la jornada limitada, al salario justo, al descanso y vacaciones pagas.

A escala municipal, la desocupación de la población femenina en La Matanza al año 2022 alcanza el 10,1%, según datos recogidos en el marco de investigaciones llevadas a cabo en la Universidad Nacional de La Matanza con el objetivo de conocer la cuestión social en el Partido de La Matanza (Lazarte, 2023). En dicha investigación se han llevado a cabo encuestas auto-administradas a partir de una muestra no probabilística por internet aplicada a la población de La Matanza entre los meses de julio y agosto 2022. Allí, surgen los datos con relación a la brecha de género en el acceso al empleo, ya que, en comparación con la desocupación de las mujeres, el desempleo de la población de varones del partido de La Matanza alcanza el 8,2%. Con ello se demuestra que el problema social del desempleo afecta con preponderancia a mujeres en comparación con los varones del Partido de La Matanza.

Dicho panorama reciente tiene como antecedente que en La Matanza al año 2019, el 49,8% de las mujeres trabajaba, mientras que el 50,2% no trabajaba por diferentes motivos (Lazarte 2020: 85). Sin perjuicio de ello, el 38,1% de las mujeres encuestadas resultaban ser quienes aportaban mayores ingresos en el hogar (Lazarte, 2020: 90), a pesar de que tenían un mayor porcentaje de ingresos por debajo del salario mínimo, vital y móvil (Lazarte, 2020: 91).

A partir de esto, podemos plantear que la brecha de género que atenta contra el principio de igualdad, así como la falta de empleo que atenta contra el derecho humano consagrado constitucionalmente, no es sólo una cuestión histórica o nacional, también se hace presente en el año 2022 en el territorio del partido de La Matanza, el más poblado de

toda la provincia, con 1.837.774 de habitantes según resultados provisionales del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022 (INDEC, 2023).

Así, este trabajo busca visibilizar la realidad laboral femenina en un Partido del Conurbano bonaerense, incluyendo sus condiciones laborales y especialmente, la carencia de empleo, la brecha de género y la necesidad impostergable de que se honre el derecho al trabajo.

## **Conclusiones**

El trabajo aquí expuesto permite vincular el marco normativo vigente con la realidad. Partimos de la vigencia de cuerpos normativos de orden internacional y nacional que proclaman al trabajo como un derecho humano que conlleva a la concreción de otros derechos que hacen a la dignidad humana, el cual se encuentra afectado por la problemática del desempleo. Por otro lado, se plantea la cuestión de género que históricamente ha distinguido a las mujeres de los varones, generando una forma de desigualdad social. Y en esta distinción nos ocupamos de las mujeres, las condiciones de vida y de trabajo.

A pesar de los avances con relación a los plexos normativos vigentes que buscan la igualdad de género y prohíben la discriminación en el ámbito laboral, el escenario laboral de las mujeres en Argentina, se encuentra atravesado por la brecha de género, la discriminación en el acceso y la permanencia en el empleo.

Por otra parte, el problema social del desempleo que afecta con preminencia a las mujeres por sobre los varones, repercute en la autonomía de las mujeres, en el plano económico, encontrándose imposibilitadas de generar y hacer uso de recursos, de disponer de su tiempo y de alcanzar su pleno desarrollo. El derecho al trabajo y a vivir con dignidad se cercena.

En el caso de un territorio tan auténtico como el Partido de La Matanza, la población femenina se encuentra en la encrucijada del derecho humano al trabajo y el desempleo. Esta población económicamente activa que se encuentra desempleada, encuentra interpelada su dignidad. Las características territoriales en las que se asienta el Partido de La Matanza y la respectiva vulnerabilidad social de la población, hacen mella en la realidad laboral de las mujeres. A escala municipal se ha podido vincular la problemática de desempleo con las condiciones laborales magras, prevalencia de tareas feminizadas como la docencia y el

servicio doméstico, la falta de igualdad y la discriminación continúan afectándolas a pesar del paso del tiempo.

Coincidiendo con la escritora, filósofa, defensora de los derechos humanos y militante feminista, Simone de Beauvoir, los derechos de las mujeres “*nunca se dan por adquiridos, debéis permanecer vigilantes toda vuestra vida*”.

## **Bibliografía**

Bareiro Gardenal, F. (2020). *Caracterización del partido de la matanza. Aproximaciones a la cuestión social en La Matanza: algunas dimensiones para su análisis*. Universidad Nacional de La Matanza.

Barrancos, D. (2019). *Devenir feminista. Una trayectoria político-intelectual*. CLACSO.

Bestard, A. M. (2014). Reforma Constitucional Argentina de 1994. El artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional y la recepción del control de convencionalidad en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. *Revista Gioja*, VIII(13), 31-50.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Notas para la igualdad nro. 22*. Observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe.

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. (2022). *Género y (des)igualdades. Tensiones en debate: desigualdades de género en tiempos de COVID 19 en la región*. CLACSO.

De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*, (18), 145-169.

De Sena, A. (2019). Dossier trabajo: Principales rasgos de la “cuestión social” al comienzo del siglo XXI. La Matanza 2017-2019. *Boletín Síntesis Clave*, (144).

De Sena, A. y Bareiro Gardenal, F. (2019). Sobre habitabilidad en La Matanza. *Boletín Síntesis Clave*, (145).

Eterovic, J. E., Escobar Isla, A. y Mon, A. (2018). Análisis de la industria metal-mecánica del Partido de La Matanza. *REDDI: Revista Digital del Departamento de Ingeniería e Investigaciones Tecnológicas*, 3(18).

Lazarte, M. B. **Las mujeres, entre el derecho humano al trabajo y el desempleo: el caso del Partido de La Matanza.**

Gelli, M. A. (2008). *Constitución de la Nación Argentina Comentada y Concordada*. La Ley.

Glejberman, D. (2019) Concepto y medición de la desocupación: pasado y presente. En F. Bertranou y A. Marinakis (Eds.), *Reflexiones sobre el trabajo. Visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT Santiago*. Organización Internacional del Trabajo.

Grisolía, J. A. (2011). *Manual de Derecho Laboral*. Abeledo Perrot.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2023) *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022. Resultados provisionales*. INDEC.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). *Informes Técnicos*, 7(55).

Lagarde, M. (2015). *Los cautiverios de las mujeres*. Siglo XXI.

Lazarte, M. (2020). Realidad laboral femenina en La Matanza en el año 2018. En A. De Sena (dir.), *Aproximaciones a la cuestión social en La Matanza: algunas dimensiones para su análisis*. Secretaría de Ciencia y Tecnología. Universidad Nacional de La Matanza.

Lazarte, M. (2023). ¿Cómo viven las mujeres de La Matanza la pospandemia del Covid-19?. En A. De Sena (dir.), *La cuestión social en el partido de La Matanza en la (pos) Pandemia del Covid-19*. Secretaría de Ciencia y Tecnología. Universidad Nacional de La Matanza.

Ley 20.744 de 1976. Ley de Contrato de trabajo. 13 de mayo de 1976. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 24.430 de 1994. Constitución Nacional. 3 de enero de 1995. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley 26.485 de 2009. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. 11 de marzo de 2009. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155>

Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>



Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Observación general N° 18: El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Hacia el derecho al trabajo: una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores*. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las Mujeres en el Trabajo. Tendencias de 2016*. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *El Mercado Laboral Femenino en América Latina: Análisis de sus Características por Estrato Social y Desafíos en Materia de Política Pública*. PNUD.

Zaragoza, M. M. (2016). *Historia, evolución y actualidad de los derechos sociales*. Universidad Católica Argentina. Facultad “Teresa de Ávila”. Departamento de Derecho. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/5361>