

Buenos Aires, 14 de junio de 2020

Estimadxs integrantes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

Nos dirigimos a ustedes para acercar nuestro aporte al proceso consultivo en marcha. Queremos agradecer el proceso participativo de solicitar opiniones escritas a diversos actores, incluida la sociedad civil, para alimentar el debate y el análisis en vistas a la opinión consultiva pedida por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre el tema “Alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género”.

Como organización enfocada al trabajo sobre los derechos de las personas gays, lesbianas, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero e intersex y sobre derechos sexuales en general, quisiéramos hacer algunos aportes desde nuestro punto de vista específico.

En primer lugar, nos resulta imperioso hacer notar que en el extenso, completo y detallado documento remitido a ustedes por parte de la CIDH para fundamentar el pedido de que la Corte emita esta opinión consultiva, se habla todo el tiempo de hombres y mujeres, lo cual, sin mediar otras aclaraciones, por defecto es leído como “hombres y mujeres cisgénero heterosexuales”. Como organización feminista, no escapa a nuestro conocimiento la enorme desigualdad en el ámbito del trabajo entre hombres y mujeres cisgénero heterosexuales, tanto en cuanto a salarios como a oportunidades de promoción, derechos sociales, condiciones de trabajo, libertad sindical y por supuesto acoso y hostigamiento laboral y sexual. Sin embargo, este es un recorte parcializante del mundo del trabajo y resulta perjudicial para las personas LGBT, que justamente tienen en el ámbito del acceso y permanencia en trabajos formales uno de los mayores desafíos y exclusiones estructurales.

En efecto, una enorme cantidad de personas LGBT no pueden acceder a trabajos formales como consecuencia de barreras estructurales, tales como las dificultades para el acceso y permanencia en los distintos niveles de educación, lo cual tiene una consecuencia directa en sus posibilidades de formación tanto para empleos profesionales como para empleos de índole menos calificada pero que requieren competencias educativas básicas. Por otro lado, los prejuicios y los sesgos heteronormativos y cisnormativos en cuanto a la expresión de la identidad de género, que se camuflan bajo el término “buena presencia” pesan negativamente a la hora de contratar a personas trans, a mujeres cis lesbianas o bisexuales más masculinas o a hombres cis gays o bisexuales más femeninos, de quienes se dice comúnmente que “se les nota” su sexualidad. Además, la permanencia de las personas LGBT en el empleo también está afectada por prejuicios y estereotipos. Así, la todavía arraigada imagen patriarcal del hombre (cis heterosexual) como proveedor de su familia hace que cuando una empresa o comercio marche mal, o cuando hay dificultades económicas generalizadas en un país, lxs primerxs en ser despedidxs sean las personas LGBT, de quienes se piensa que no tienen a nadie a cargo y que no merecen el empleo tanto como las personas cis

heterosexuales; por supuesto, las mujeres cis heterosexuales también son despedidas antes que los hombres cis heterosexuales, cuyos empleos son los más protegidos.

Con mucha frecuencia, la discriminación y el acoso en el ámbito laboral hace que las personas LGBT tengan menos paga, o menos aumentos de salarios, menos promociones en su trabajo, menos reconocimiento de derechos laborales asociados a la seguridad social (en los países donde no se reconocen las uniones de pareja ni las familias formadas por personas LGBT no hay otorgamientos de licencias para cuidados, ni extensión del seguro de salud a la pareja o lxs hijxs con lxs que no se tiene vínculo biológico, ni salarios sociales complementarios, por ejemplo) ni cuentan tampoco con mecanismos de protección y denuncia frente a hostigamiento en el ámbito laboral por su orientación sexual, su identidad o expresión de género. Muchas veces esos hostigamientos llegan al acoso o abuso sexual, o son tan persistentes y profundos que la persona víctima prefiere dejar el empleo.

Por todas estas situaciones, en algunos países se han formado, dentro de ciertos gremios o de ciertas empresas o reparticiones estatales, agrupamientos sindicales de personas LGBT que reclaman igualdad real no sólo en el acceso sino en la permanencia en el empleo y en las condiciones laborales. Estos agrupamientos sindicales también deben ser beneficiados con el derecho a la libertad sindical y con la protección estatal de esa libertad. El derecho a la no discriminación, al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad de reunión y de asociación, a formar una familia, a contraer matrimonio u otras formas de unión, a la libertad de expresión, entre otros, quedan todos ligados a la libertad sindical

Por otro lado, queremos llamar su atención sobre nuevas formas de protesta de las trabajadoras que deberían ser contempladas dentro de la libertad sindical, ampliando las definiciones con las que se ha operado hasta ahora. En los años 2017 y 2018 se han desarrollado en países de todo el mundo los llamados “paros de mujeres”, formas de protesta novedosas en su enfoque. Si bien se trata de un reclamo que puede parecer difuso en tanto no va dirigido contra un empleador en particular ni contra un Estado en particular, se trata de una acción claramente encuadrada en el posicionamiento de las mujeres como trabajadoras, tanto en la economía formal como informal y tanto en las tareas productivas como en las reproductivas<sup>1</sup>. Esto queda de manifiesto en el lema “Si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras”, que enlaza todo el rango de violencias contras las mujeres, llegando al extremo con los femicidios, con las demandas laborales y económicas, y que se ha convertido en el lema de estas movilizaciones. Sus agendas de reclamos incluyen no sólo los temas de violencia sino la denuncia del acoso sexual en el ámbito laboral; el reclamo de igual paga por igual trabajo; licencias específicas (por maternidad, por tratamientos de fertilización asistida, por violencia de género, por aborto, por menstruación); el reclamo de igualdad de oportunidades de acceso, permanencia y promociones en los trabajos; el reclamo de cupo sindical; el reconocimiento de los trabajos de la economía informal; distintas variantes de reclamos de reconocimiento al trabajo reproductivo; la formalización de ciertas formas de trabajos de cuidado tradicionalmente mantenidas en la informalidad; en ocasiones el reclamo del reconocimiento del trabajo sexual; el no pago de deudas externas; la denuncia de la feminización de la pobreza

---

<sup>1</sup> <https://www.nodal.am/2019/03/8m-se-aproxima-el-paro-internacional-de-mujeres-en-america-latina/>

y del impacto diferencial sobre las mujeres de medidas económicas y de planes de ajuste estructural<sup>2,3</sup>.

Los antecedentes pueden rastrearse en varias acciones sucedidas en décadas anteriores. Entre ellas, el llamado a una huelga mundial de mujeres hecho en Argentina en octubre de 2000 durante el Encuentro Nacional de Mujeres. Al año siguiente, el 8 de marzo de 2001, mujeres de Austria, Bolivia, Brasil, Chad, Colombia, Costa Rica, Congo, El Salvador, Eslovenia, España, Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña, Grecia, Guayana, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, Irlanda, Italia, Kenia, México, Noruega, Paraguay, Perú, República Checa, Senegal, Suecia, Tanzania, Uganda, Uruguay, Yemen y Serbia apoyaron desde sus muchos colectivos feministas y de mujeres las acciones de la segunda huelga mundial de mujeres.

Entre sus antecedentes más próximos se encuentra el llamado "lunes negro" de Polonia, cuando en octubre de 2016 las mujeres tomaron las calles masivamente para manifestarse contra una posible derogación de la ley sobre aborto. Hay que remarcar que si bien el motivo de la movilización era defender la legalidad del aborto, muchos colectivos convocaron a la huelga y a través de las redes sociales instaron a las mujeres a "ausentarse del trabajo, alegar enfermedad o cualquier otro pretexto" para darle más masividad a las marchas (las mujeres concurren vestidas de negro, de ahí el nombre de la jornada). Vale destacar la actitud de varias empresas, que en señal de apoyo dieron el día libre a sus empleadas, poniendo de manifiesto el vínculo entre la condición de trabajadoras y las condiciones materiales de vida de las mujeres en lo que hace a su salud y a sus derechos reproductivos.

También en octubre de ese año 2016, en Argentina se convocó un paro nacional desde el espacio llamado Ni una menos, que ya había convocado movilizaciones en ocasiones anteriores contra la violencia contra las mujeres, especialmente frente a la alarmante cifra de femicidios en el país. La movilización fue en repudio a los siete femicidios que se conocieron en una sola semana y en respuesta a la violencia machista padecida por las mujeres reunidas en el Encuentro Nacional de Mujeres pocos días antes. Recibió la adhesión de varios otros países.

En enero de 2017 las mujeres estadounidenses realizaron una Marcha de las Mujeres y plantearon la propuesta de hacer una huelga internacional de mujeres el 8 de marzo. Si bien no fue estrictamente la primera en la historia, fue convocada desde International Women's Strike como "la primera huelga mundial de mujeres".

En este primer paro internacional de mujeres de 2017 participaron organizaciones de los siguientes países: Alemania; Argentina; Australia; Bélgica; Birmania; Bolivia; Brasil; Canadá; Camboya; Chad; Chile; Colombia; Corea del Sur; Costa Rica; Cuba; Ecuador; El Salvador; Escocia; España; Estados Unidos; Fiyi; Finlandia; Francia; Guatemala; Haití; Honduras; Hong Kong; Hungría; Irlanda del Norte; Israel; Italia; Lituania; Malta; México; Montenegro; Nicaragua; Pakistán; Panamá; Paraguay; Perú; Polonia; Portugal; Puerto Rico; República Checa; República Dominicana; Irlanda; Reino Unido; Rusia; Senegal; Suecia; Tailandia; Turquía; Ucrania; Uruguay; Venezuela.

Desde entonces, los 8 de marzo se convocan huelgas de mujeres a nivel nacional e internacional, con masiva participación de las mujeres. Sin embargo, a medida que se iban

---

<sup>2</sup> <https://www.eldiplo.org/notas-web/preguntaran-por-que-paramos/>

<sup>3</sup> [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.9017/pr.9017.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9017/pr.9017.pdf)

desarrollando estas acciones, comenzaron a notarse limitaciones impuestas por las condiciones laborales y de vida de las mujeres.

Así, resultó que muchas no podían sumarse a la huelga porque corrían el riesgo de ser despedidas o represaliadas de otras formas, por ejemplo, se les descontaba el día laboral o se consideraba que habían faltado sin causa y entonces perdían premios como el presentismo (un pago extra para quienes no faltan al trabajo durante el mes), algo que muchas no podían permitirse. En algunos casos se trataba de mujeres en empleos formales y en otros casos eran trabajadoras no registradas. Además, muchas otras tienen trabajos precarios, por cuenta propia o de subsistencia, sin ningún tipo de cobertura de derechos laborales ni de seguridad social y no pueden detener su trabajo porque se quedan sin ingresos. A esto debe sumarse toda otra masa de mujeres desocupadas o que no ejercen trabajos pagos, sino que se dedican exclusivamente al trabajo reproductivo no rentado.

En atención a todo esto es que las formas de protesta y participación fueron ampliándose más allá de ausentarse del empleo e ir a una marcha<sup>4, 5</sup>. Así, se propuso que quienes no pudieran faltar al trabajo fueran vestidas con determinado color o usando cierto distintivo, y lo mismo para quienes trabajan por cuenta propia. Alternativamente, se propuso colgar banderas o telas de colores en las ventanas o puertas de las casas. Y sobre todo, se amplió la convocatoria a la huelga, abarcando no sólo los trabajos productivos sino también los reproductivos, pagos y no pagos. Como complemento, se convocó también a una huelga de consumo: que durante ese día las mujeres se abstuvieran de concurrir a comercios o de hacer compras o pagos por internet. El resultado es un alto impacto económico<sup>6</sup>.

Como se ve, la dimensión laboral y económica, por condiciones de vida y de trabajo, en todas las formas en que las mujeres hacen trabajo, es inherente a estos paros o huelgas de mujeres, a pesar de que escapan a la forma tradicional de la huelga como medida de fuerza sindical.

Sin embargo, por no ser una forma tradicional de la huelga, no hay amparo de la legislación laboral para quienes se ausentan de sus trabajos registrados. Las represalias han sido ejecutadas por parte de los Estados como empleadores pero también por empleadores particulares<sup>7</sup>, tanto formales como informales, y han abarcado despidos, suspensiones, descuento de días<sup>8</sup>, de premios, congelamiento de promociones, cambios de horarios, entre otros. Algunas organizaciones han considerado que este tipo de represalias aplicadas por el Estado en tanto empleador configuran violencia institucional<sup>9</sup>. Además, en varias ocasiones las marchas de cierre de estas jornadas de huelga han sido reprimidas por las fuerzas policiales.

La relación entre los movimientos feministas y de mujeres que convocan a estas huelgas y las centrales obreras y los sindicatos no está exenta de conflicto y las posiciones no son unánimes. Así, algunas mujeres y organizaciones quieren que las centrales y sindicatos

---

<sup>4</sup> <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/como-unirme-al-paro-de-mujeres-si-no-puedo-faltar-al-trabajo-y-otras-preguntas/2020/02/>

<sup>5</sup> <https://www.economista.com.mx/empresas/Como-participar-en-el-paro-nacional-de-mujeres-sin-repercusiones-en-el-trabajo-20200220-0079.html>

<sup>6</sup> <https://www.washingtonpost.com/es/post-opinion/2020/03/09/9m-ignorar-las-razones-del-paro-de-mujeres-es-un-error/>

<sup>7</sup> <https://elceo.com/politica/por-que-es-ilegal-condicionar-la-participacion-en-el-paro-del-9-de-marzo/>

<sup>8</sup> <https://latinta.com.ar/2020/03/provincia-descontara-trabajadoras-estatales-paro-mujeres/>

<sup>9</sup> <https://tribunafeminista.elplural.com/2017/04/la-intersindical-denuncia-represalias-a-quienes-secundaron-el-paro-internacional-de-mujeres/>

reconozcan estas huelgas y las convoquen, con lo cual se extiende la cobertura legal que ya otorga la legislación laboral convencional. Otras mujeres y organizaciones, en cambio, no quieren que las centrales y sindicatos se sumen debido al perenne machismo de esas organizaciones, a las que acusan de querer cooptar o protagonizar indebidamente un espacio donde el lugar principal deben tenerlo las mujeres. Algunos sindicatos se han sumado a las convocatorias y respaldado a sus afiliadas<sup>10, 11</sup>, pero se han dado otros casos donde, en algunos sindicatos, las mujeres sindicalistas que plantearon la propuesta de que el sindicato o la central obrera respaldara la huelga de mujeres recibieron en respuesta burlas y hostilidades machistas desembozadas.

Hay una gran desconfianza basada en ese tipo de actitudes, además de un desequilibrio de poder al interior de muchos sindicatos y centrales que surge de la dispar participación y sobre todo de la disparidad de acceso a los lugares de liderazgo y toma de decisiones entre hombres y mujeres.

En consecuencia, dejar la protección legal de los derechos laborales de las mujeres que se convocan a las huelgas de mujeres supeditada a la decisión de adhesión de las centrales obreras y sindicatos puede erosionar la fuerza y autonomía del movimiento de mujeres trabajadoras para organizarse y llevar adelante una agenda de reivindicaciones centrada en sus necesidades y reclamos.

Es por todo esto que queremos plantear que se amplíen las definiciones de manera que todas las garantías de derechos sindicales se extiendan a los paros o huelgas de mujeres, sancionando la represión estatal a las marchas de cierre de estas huelgas así como las represalias estatales o por parte de particulares en la forma de despidos, suspensiones, descuento de días, pérdidas de premios, de oportunidades de promociones o de cualquier otro tipo. Asimismo, consideramos que los Estados deben ser instados a implementar todas las medidas necesarias para cumplir con estas garantías.

Agradecemos una vez más su atención y la oportunidad de ser parte de este intercambio.

Lxs saludamos muy atentamente.

María Luisa Peralta

Programa Regional América Latina y el Caribe

Akahatá – Equipo de trabajo en sexualidades y géneros.

---

<sup>10</sup> <http://www.infogremiales.com.ar/noticia.php?n=61428>

<sup>11</sup> <https://www.vdmnoticias.com/noticias/leer/-8m-mas-sindicatos-se-suman-al-paro-internacional-de-mujeres/5670>