

GE DS

Grupo de Estudios
de Derecho Social

LA REVISTA
#4 MAYO 23



Perspectiva de género en el Derecho Laboral



STAFF

Director y Fundador GEDS

Raúl H. Ojeda

Directores de la revista

Guillermo Kutter
y Verónica Vidal

Comité editorial de la presente edición

Emilio Romualdi

David Duarte

Walter N. Buhler

Itatí Dermachi Arballo

Imagen de tapa

Fuente: Unsplash
Foto: Raghav Modi

Diagramación y edición

Gabriel Hernández
gabo.hernandez@gmail.com

Con el apoyo

microjuris.com 20 años
Argentina

ÍNDICE

Perspectiva de Género en el Derecho Laboral. Editorial Revista GEDS - Cuarta entrega - Por Verónica Vidal y Guillermo Ernesto Kutter.....	3
Género y Justicia ecológica: el trabajo de las mujeres rurales e indígenas y su relevancia para el medio ambiente Por M. Alejandra Moyano.....	9
La participación de las mujeres en el mundo sindical Por Hebe A. Garcia Borrás.....	20
Interpretación del derecho con perspectiva de género Por M. Fabiana Sosa.....	24
La Fraternidad. El valor cultural ausente en la sociedad moderna y la cuestión de género Por Emilio Romualdi.....	39
Violencia y acoso incluido por razones de género Por David Duarte.....	42
Reflexiones desde una visión integradora entre la psicología y el derecho: Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, la violencia laboral y las masculinidades Por Roberto D. Battaglia.....	51
Violencia laboral y perspectiva de género. Un aporte para pasar de la dicotomía a la concatenación Por Oscar E. Benítez.....	57
Aportes para pensar la inclusión laboral desde un enfoque interseccional de discapacidad y género Por Mariana L. Amartino.....	66
Algunos estándares mínimos de protección del sistema interamericano de derechos humanos con relación al género y derechos laborales Por Héctor H. Boleso.....	75
Repensar los conflictos sociojurídicos desde la igualdad de géneros: una agenda jurídica incómoda y urgente Por Marisa Herrera.....	85
El tiempo y su distribución. Claves para su incorporación en las regulaciones laborales en Argentina Por: Laura C. Pautassi.....	104



Perspectiva de Género en el Derecho Laboral Editorial Revista GEDS - Cuarta entrega -

POR VERÓNICA VIDAL ¹ Y GUILLERMO ERNESTO KUTTER ²

[MJ-DOC-17139-AR](#) | [MJD17139](#)

Para este cuarto número de La Revista del GEDS (Grupo de Estudios de Derecho Social) proponemos abordar la perspectiva de género en el Derecho Laboral, como eje temático principal de esta entrega.

1 Abogada y Escribana, graduada en la UNLP; Mediadora, graduada en el C.EM.N. (Centro de estudios en mediación y negociación civil) Experta en Derecho del Trabajo por la Universidad de Sevilla, España; Embajadora de las Normas Internacionales del Trabajo. Certificado de Aprovechamiento obtenido en la Academia de Normas Internacionales del Trabajo (América Latina) en el Centro de Formación de Turín de la Organización Internacional del Trabajo; Diploma de Formación Continua en el IV Curso Avanzado en Derecho del Trabajo para Postgraduados de la Universidad de Sevilla. European Transfer And Accumulation System; Diploma del Instituto Europeo de Relaciones Industriales por aprobación del tema monográfico “Las zonas grises en Derecho del Trabajo”, con crédito europeo; Formadora de formadorxs de género de la Asamblea Permanente de Derechos Humanos; Ejerce en la actualidad la función de Relatora de la Cámara de Apelaciones del Trabajo; Ex funcionaria del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en ámbito de la DNRT, durante el período 2006-2016; Docente en la UBA y cursos de posgrado en la UBA; Publicista en materia de Derecho del Trabajo, Género y Derechos Humanos; miembrx de la Comisión Directiva del Grupo de Estudio de Derecho Social; y de la Red de Profesoras de la UBA.

2 Abogado. Diploma de Estudios Avanzados en Sistemas Jurídicos Comparados, Universidad Complutense de Madrid. Especialista en Justicia Constitucional y Derechos Humanos, Universidad de Bolonia. Ex Vice Director del instituto de Estudios Sociales, Política y Cultura de la Universidad de San Pablo Tucumán. Ex Director de Carreras de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino. Ex relator del Honorable Tribunal de Cuentas de Tucumán. Ex Secretario Académico del Instituto de Estudios Técnicos e Investigación del Secretariado Permanente de Tribunales de Cuentas y Organismos de Control de la República Argentina. Docente de Derecho Constitucional y de Contabilidad Pública de la Universidad Nacional de Tucumán. Docente de posgrado. Conferencista y autor de numerosos artículos sobre derecho. Juez Titular, Juzgado de Primera Instancia del Trabajo, IIIa. Nominación, Capital, Poder Judicial de Tucumán.

No podemos dejar de tener en cuenta que la violencia es un mal que aqueja a toda nuestra sociedad. Pero esta violencia se ve más patentizada respecto a las mujeres y las disidencias sexuales.

Durante la pandemia COVID-19, esa violencia se hizo más evidente, por ello, la realidad post pandemia ha profundizado la necesidad de que la normativa, la jurisprudencia, y fundamentalmente la visión de los jueces y juezas, tengan perspectiva de género.

Así ONU Mujeres produjo herramientas para promover una respuesta al COVID-19 en América Latina y el Caribe con perspectiva de género. El documento Prevención de la violencia contra las mujeres frente a COVID-19 en América Latina y el Caribe orienta a diferentes actores sociales sobre estrategias, recomendaciones y prácticas prometedoras para prevenir y responder a la violencia contra las mujeres en el marco de la crisis por la pandemia.

Por otra parte, la Iniciativa Spotlight, el mayor esfuerzo mundial enfocado en poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, que surge producto de una alianza mundial entre la Unión Europea y las Naciones Unidas; ajustó su plan de acción con el fin de responder a las necesidades en función de la crisis provocada por el COVID-19.

La Revista está conformada por los valiosos aportes doctrinarios de quienes consideran que la perspectiva de género es transversal a todo el Derecho y, especialmente, al Derecho Laboral. Se nutre, además, de aportes que provienen de otras disciplinas como el que plantea Roberto Domingo Battaglia en su artículo sobre “Reflexiones desde una visión integradora entre la psicología y el derecho: Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, la violencia laboral y las masculinidades” a través de un entrecruzamiento de discursos que le permite trabajar el modelo de masculinidad hegemónico, y las implicancias que conlleva en las relaciones de trabajo y espacios laborales.

Enfrentamos, no obstante, un enorme desafío al proponer esta temática de análisis, convocando para hacer sus aportes, no solo a especialistas en cuestiones relativas a enfoques de género, sino también invitando a pensar a quienes tienen conocimientos sobre el derecho que rige el mundo del trabajo, a que brinden sus reflexiones con un particular par de anteojos (la perspectiva de género). Propusimos entonces un eje temático maleable que permitiera a las y los autoras/es mirar la realidad y analizar las relaciones sociales en función de la desigualdad y jerarquía basada en las diferencias sexo-genérica entre las personas.

La premisa ineludible de la presente producción doctrinaria, es que la perspectiva de género abarca todos los ámbitos de nuestra realidad social, y que el ejercicio de reflexiones, cuestionamientos y reconfiguraciones sobre el tema promueve las transformaciones culturales necesarias para lograr formas más justas, igualitarias y libres de habitar el mundo.

En los años '70, las feministas introducen el concepto de “género” como una categoría analítica diferente del sexo biológico, con el objeto de explicar las desigualdades entre varones y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades que exceden a la de varón y mujer. Alude el término género, a las comportamientos esperables y expectativas sociales respecto de las personas de acuerdo con el sexo asignado al nacer y que las transforma en lo que la sociedad considera en términos binarios, mujer (que se corresponde con lo femenino) y varón (que se corresponde con lo masculino).

La perspectiva de género ha permitido analizar cómo operan las representaciones sociales, los prejuicios y estereotipos en cada contexto social y con los aportes de diversas Ciencias Sociales y de las Teorías de Género fue posible reconocer las diferentes configuraciones sociohistóricas y culturales del género y así superar el determinismo biológico.

Sin embargo “homologar género a mujer o feminismo es una forma de ignorar la condición relacional del término género invisibilizando las relaciones de poder entre varones, mujeres y LGBTI+, situación que afecta a unos y a otrs de diferentes formas”.³

Distintas teorías que trabajan con la perspectiva de género se ampliaron con la presencia y aportes del movimiento de gays y lesbianas, los estudios de las masculinidades y la aparición de la llamada teoría queer.

El interesante documento elaborado por el Ministerio de Géneros y Diversidades en 2021, da cuenta de que existe coincidencia entre los informes “La gesta del nombre propio” y “Cum- 17 Perspectiva de género y diversidad bia, copeteo y lágrimas”, la Primera Encuesta sobre Población Trans realizada en La Matanza en 2012 por el Inadi y el Indec y el documento “La revolución de las mariposas. A diez años de La gesta del nombre propio” de 2017, en que alrededor del 80% de la población travesti trans ejerce la prostitución y realiza otras actividades dentro de la informalidad. De la encuesta de La Matanza surge que ocho de cada diez travesti trans declararon que su identidad les dificulta la búsqueda laboral, el acceso a entrevistas y el ingreso al mundo del trabajo formal.⁴

En ese sentido podría pensarse en una perspectiva de “géneros” en plural como refiere Marisa Herrera en “Repensar los conflictos sociojurídicos desde la igualdad de géneros: una agenda jurídica incómoda y urgente” o incluso complementarla con una “perspectiva de diversidad” al comprender el abordaje de las necesidades, violencias, desigualdades y discriminación estructural e histórica que atraviesan a los colectivos LGTBIQ+⁵

Las formas de organización social que históricamente han asignado roles con valor y significado desigual al regular las relaciones entre varones, mujeres y LGBTIQ+, son manifestaciones de poder que se fundan en supuestos, generalizaciones y estereotipos. Esos estereotipos dictan aquello que se espera del rol femenino (ser sumisa, cariñosa, maternal, abnegada, débil, frívola, entre muchos otros), y lo deseable para el rol masculino (ser fuerte, ejecutivo, inteligente, distante, etc.) dejando por fuera, lo abyecto, lo “anormal”, lo que debería excluirse: las identidades, expresiones y orientaciones diversas y disidentes que ponen en crisis la estructura binaria.

Este modo de organización que se extiende a todos los ámbitos de la vida (familia, escuela y también trabajo) aceptado sin cuestionamientos como “natural” y “universal” tiene consecuencias en términos de desigualdad, exclusión y violencias contra quienes no “encajan” en lo esperable o establecido.

3 Perspectiva de género y diversidad / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial MinGéneros, 2021.

4 Ibídem.

5 LGTBIQ+ son las siglas que designan colectivamente lésbico, gay, bisexual, trans, intersexual, queer, incluyendo a través del + cualquier otra identidad que se quede en el medio de todas ellas o en ninguna parte.

Abordan el fenómeno de la violencia en este número de la revista, además de Roberto Battaglia, Oscar Benítez en “Violencia laboral y perspectiva de género. Un aporte para pasar de la dicotomía a la concatenación” demostrando la posibilidad de integrar la mirada de las teorías feministas con los desarrollos de violencia laboral, así como David Duarte al proponer a través del análisis del Convenio n°190 de la OIT, tratar la “Violencia y acoso incluido por razones de género”.

Sobre las formas de organización social que se expresan en la división sexual del trabajo en términos desiguales escribe Laura Pautassi en “El tiempo y su distribución- Claves para su incorporación en las regulaciones laborales en Argentina”_centrándose en los principales elementos que deben considerarse para las regulaciones referidas al empleo considerando de manera conjunta con el cuidado no remunerado y comunitario.

En la década de los 70 surge también el debate sobre mujeres y medio ambiente.

A partir de ese momento surgen distintas orientaciones conceptuales y metodológicas sobre cómo abordar la interrelación mujeres-género-medio ambiente, que genéricamente se denominan: i) ecofeminismo, ii) mujeres y medio ambiente, iii) género, medio ambiente y desarrollo sustentable. Cada una de las líneas de pensamiento aporta elementos a considerar y si bien presentan influencias unas sobre otras, las interpretaciones acerca del papel del desarrollo y su manera de repercutir sobre las mujeres y el medio ambiente son distintas ⁶.

María Alejandra Moyano en “Género y Justicia ecológica: el trabajo de las mujeres rurales e indígenas y su relevancia para el medio ambiente” hace una aproximación a la temática que ha dado lugar a un muy interesante debate a nivel internacional.

La desigualdad, discriminación y violencia en razón de género atraviesa el mundo del trabajo en general, y se evidencia con mayor intensidad en los espacios donde se dan verdaderas disputas de poder como es la actividad sindical que se ejerce a través de las organizaciones gremiales. Hebe A. García Borrás se ocupa en particular de la “La participación de las mujeres en el mundo sindical”.

Esta dimensión de análisis cobra importancia al considerar que las organizaciones sindicales surgen por la necesidad de las personas que trabajan de actuar colectivamente en defensa de sus intereses y mejorar a través del ejercicio de la libertad sindical sus condiciones de vida y de trabajo. De esta forma los sindicatos se presentan como un medio para compensar el desequilibrio de poder que existe entre capital y trabajo. Por lo tanto, el protagonismo que les es vedado a mujeres y diversidades en los espacios sindicales constituyen un claro obstáculo para alcanzar la igualdad y luchar contra la opresión.

Las transformaciones culturales necesarias para eliminar las discriminaciones y posibilitar el acceso, la permanencia y el ascenso en las organizaciones sindicales con equidad de género exige también rediscutir las prácticas sindicales que siguen parámetros masculinizados, construir nuevos modelos de sindicalismo y de liderazgos con perspectiva de género. En tanto la menor participación de las mujeres en los sindicatos se presenta como otro factor que favorece la precarización laboral y, por consiguiente, la desigualdad. ⁷

6 SERIE MUJER Y DESARROLLO GÉNERO, MEDIO AMBIENTE Y SUSTENTABILIDAD DEL DESARROLLO María Nieves Rico NACIONES UNIDAS Octubre de 1998 Santiago de Chile.

7 “Reinterpretando las obligaciones de los estados en materia laboral desde una perspectiva de género. Una aproximación al caso argentino” en la Revista Teoría Jurídica Contemporánea,

María Fabiana Sosa señala la relevancia que pusieron de manifiesto las teorías de género, y las teorías feministas en la necesidad de comprender por qué la mirada desde los sistemas de protección del Derecho Internacional de los Derechos Humanos con pretensiones de universalidad, no han sido suficientes. Aporta lineamientos para la “Interpretación del Derecho con perspectiva de género” y en particular del Derecho del Trabajo.

También Héctor Hugo Boleso se ocupa de analizar “Algunos estándares mínimos de protección del Sistema Interamericano de Derechos Humanos con relación al género y derechos laborales” como una herramienta para facilitar el diálogo entre el derecho nacional e internacional de los derechos humanos con perspectiva de género.

Una mirada que atienda a las desigualdades de género requiere también incorporar el análisis de fenómenos como la interseccionalidad; expresión utilizada para designar la perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta del entrecruzamiento de opresiones. Este enfoque que así denominado fue acuñado por la profesora estadounidense Kimberlé Williams Crenshaw en 1989, no es sin embargo novedoso dentro del feminismo y, de hecho, se ha señalado que en la actualidad existe un acuerdo en afirmar que las teorías feministas habían abordado el problema antes de darle un nombre ⁸.

Ya Olympe de Gouges, destacada luchadora que en plena Revolución Francesa bregó por la obtención de los derechos civiles y políticos de las mujeres, publicó en 1791 “La declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana” parafraseando la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano proclamada el 26 de agosto de 1789 y allí comparaba la dominación colonial con la dominación patriarcal estableciendo analogías entre las mujeres y los esclavos. Emilio Romualdi en “La Fraternidad. El valor cultural ausente en la sociedad moderna y la cuestión de género” rescata los valores esenciales de la revolución francesa: Libertad, fraternidad e igualdad con especial énfasis en el término fraternidad para expresar sus conclusiones.

Las personas entonces, pueden experimentar diversas opresiones (de género, raza, clase, etc.) y, además, distintas opresiones y privilegios de manera simultánea (por ejemplo, una mujer puede ser una profesional respetada, pero sufrir violencia doméstica en su hogar). El análisis interseccional tiene como objetivo exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades, pero no se limita a poner de resalto que grupo está más victimizado o privilegiado que otro, sino descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para que todas las personas puedan disfrutar sus derechos humanos en condiciones de igualdad real.

Mariana Laura Amartino analiza en “Aportes para pensar la inclusión laboral desde un enfoque interseccional de discapacidad y género” las repercusiones que las categorías género y capacidad tienen sobre la inclusión laboral de las personas dando cuenta de la necesidad de incorporar el enfoque interseccional de discapacidad y género con el objetivo de garantizar una igualdad real en el goce de derechos.

V.6 editada por el posgrado de la Universidad de Río de Janeiro, 2021, artículo colectivo de Laura Pautassi, Rocío de Hernández; Julieta Lobato, Verónica Vidal, Liliana Ronconi, Adriana Micale y Lorena Belardi

8 Genealogías de la interseccionalidad La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación Mara Viveros Vigoya <https://www.elsevier.es/es-revista-debate-feminista-378-articulo-la-interseccionalidad-una-aproximacion-situada-S0188947816300603>

Como bien señala Estela Díaz “Sin justicia social no hay igualdad de género y sin igualdad de género no hay justicia social” de allí que el compromiso permanente del GEDS con ambas dimensiones nos permitiera brindarles este nuevo número de la Revista en el convencimiento que las reflexiones que se abren en cada eje abordado, si bien no agotan de modo alguno la temática, favorecen a impulsar las transformaciones necesarias para modificar las condiciones que permiten y reproducen las desigualdades estructurales por motivos de género, y por tanto la plena realización de los Derechos Humanos en el mundo del trabajo.

Finalmente diremos, que esperamos que este número de la Revista GEDS sirva de aporte en la lucha por el reconocimiento y protección de la dignidad e igualdad de las mujeres y minorías sexuales en el mundo del trabajo.

Derecho Comparado - Derecho del Trabajo - Desarrollo
Sustentable - Medio Ambiente - Discriminación Laboral -
Discriminación por Género

2-enero-2023



Género y Justicia ecológica: el trabajo de las mujeres rurales e indígenas y su relevancia para el medio ambiente

POR M. ALEJANDRA MOYANO ¹

MJ-DOC-16961-AR | MJD16961

Sumario: I. Introducción. II. Derecho Internacional del Medio Ambiente. Las Declaraciones de Estocolmo y de Río de Janeiro. III. Justicia ecológica y climática. Trabajo decente. IV. Mujeres rurales e indígenas, desigualdades estructurales. V. Mujeres rurales e indígenas, su actuación clave para los cambios sociales, económicos y ambientales. VI. Iniciativa pionera de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán. VII. El rol del Poder Judicial. VIII. Conclusiones.

I. INTRODUCCIÓN

Han transcurrido 50 años desde la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, celebrada en Estocolmo (1972), y 30 años desde la Declaración de Río de Janeiro sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1992).

El proceso normativo ambiental iniciado a partir de allí, parece insuficiente sino se encuentra acompañado de acciones concretas tendientes al cuidado y preservación del medio ambiente; que constituye un derecho humano.

¹ Abogada y Escribana (Universidad Nacional de Tucumán); Magíster en Magistratura y Gestión Judicial (Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino); Docente de la Cátedra de Derecho de la Empresa y los Negocios (UNT); Investigadora integrante de Proyectos de Investigación financiados por el Consejo de Investigaciones de la UNT (CIUNT); Maestranda de la Carrera de Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional Tres de Febrero (UNTREF); Secretaria Judicial, Juzgado de Primera Instancia del Trabajo, IIIa. Nominación, Poder Judicial de Tucumán, Capital. Correo electrónico: marialejandramoyano@gmail.com

La Constitución Argentina en su artículo 41, sienta el reconocimiento del derecho de todos los habitantes a un ambiente sano, y el deber de preservarlo. Impone a quien provoca un daño al ambiente la obligación de recomponerlo.

Pero al parecer las políticas ambientalistas mundiales tienden al fracaso, sobre todo cuando se disocia crecimiento económico y desarrollo sostenible; haciendo vacuas las Declaraciones de Estocolmo y de Río.

Para implementar procesos eficaces de protección del medio ambiente, resulta necesaria la participación de todos los actores sociales, especialmente aquellos que se encuentran vulnerados; como son las mujeres rurales e indígenas.

Estos grupos presentan vulnerabilidades estructurales: por su condición de mujer, y por pertenecer a grupos minoritarios rurales e indígenas. Precisamente la visibilización de estas actoras, y el fomento de su participación en las políticas de protección medioambiental, puede contribuir sobremanera a la preservación del medio ambiente sostenible y al desarrollo sustentable.

Se ha dicho que las mujeres representan alrededor del 50% de la fuerza formal de producción de alimentos en el mundo y ocupan un rol predominante en la producción de alimentos a pequeña escala, la preservación de la biodiversidad y la recuperación de las prácticas agroecológicas. Según Naciones Unidas en América Latina solo un 30% de las mujeres poseen tierra y apenas el 5% tiene acceso a asistencia técnica ².

En un estudio reciente realizado para diagnosticar la situación de las mujeres rurales, urbanas y disidencias en Argentina durante el contexto de COVID-19, se reflejó la intensificación de ciertas problemáticas vinculadas a la vulneración de derechos que sufren las mujeres rurales y originarias. En particular, los conflictos territoriales y tenencias precarias de la tierra, las violencias institucionales y el acceso al agua potable y a internet. Un 20 % de las mujeres rurales y originarias abordadas por el estudio, afrontó situaciones de violencia de género durante la pandemia. La gran mayoría afirmó ser responsable de las tareas domésticas y de cuidado y que las mismas aumentaron durante la pandemia, también describieron la agudización de problemas vinculados al acceso a alimentos, educación y trabajo. Las mujeres reforzaron la importancia vinculada al sostenimiento del tejido comunitario y las redes solidarias, reconociéndose como protagonistas de su funcionamiento. Además, manifestaron la importancia de su rol en la preservación de la naturaleza y la defensa y el control de los recursos naturales (semillas, agua y territorio) ³.

De manera que el objeto del presente trabajo, es el enfoque de las variables mujeres rurales e indígenas, y el medio ambiente; la incidencia que el conocimiento y el trabajo de éstas tiene respecto de la sostenibilidad ambiental; la visibilización de su accionar; y algunas acciones concretas tendientes al fortalecimiento de su rol en el medio ambiente por parte de organismos nacionales e internacionales; en el contexto de la justicia climática y ecológica.

2 <https://www.oxfam.org/es/las-mujeres-rurales-de-america-latina-y-el-caribe-frente-al-cambio-climatico>

3 BIDASECA, ARAGÃO, BRIGHENTI, RUGGERO (2020): Diagnóstico de la situación de las mujeres rurales y urbanas, y disidencias en el contexto de COVID-19. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, CONICET y Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

II. DERECHO INTERNACIONAL DEL MEDIO AMBIENTE. LAS DECLARACIONES DE ESTOCOLMO Y DE RIO DE JANEIRO

Los principios fundamentales sobre el Derecho Internacional del medio ambiente, están consagrados en las Declaraciones de Estocolmo (1972) y Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1992) ⁴.

La Declaración de Río (3 al 14 de junio de 1992) consagra veintisiete principios sobre el medio ambiente y reafirma la Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, aprobada en Estocolmo el 16 de junio de 1972, con la expresión: «tratando de basarse en ella».

Entre tales principios, se proclaman los siguientes

Principio 1: «Los seres humanos constituyen el centro de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza».

Principio 3: «El derecho al desarrollo debe ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras».

Principio 5: «Todos los Estados y todas las personas deberán cooperar en la tarea esencial de erradicar la pobreza como requisito indispensable del desarrollo sostenible, a fin de reducir las disparidades en los niveles de vida y responder mejor a las necesidades de la mayoría de los pueblos del mundo».

Principio 14: «Los Estados deberían cooperar efectivamente para desalentar o evitar la reubicación y la transferencia a otros Estados de cualesquiera actividades y sustancias que causen degradación ambiental grave o se consideren nocivas para la salud humana».

Principio 15: «Con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para impedir la degradación del medio ambiente».

Principio 16: «Las autoridades nacionales deberían procurar fomentar la internalización de los costos ambientales y el uso de instrumentos económicos, teniendo en cuenta el criterio de que el que contamina debe, en principio, cargar con los costos de la contaminación, teniendo debidamente en cuenta el interés público y sin distorsionar el comercio ni las inversiones internacionales».

Principio 17: «Deberá emprenderse una evaluación del impacto ambiental, en calidad de instrumento nacional, respecto de cualquier actividad propuesta que probablemente haya de producir un impacto negativo considerable en el medio ambiente y que esté sujeta a la decisión de una autoridad nacional competente».

⁴ Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo, disponible en <https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/riodeclaration.htm>. Consultado el 16/11/22

Principio 20: «Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible».

Principio 22: «Las poblaciones indígenas y sus comunidades, así como otras comunidades locales, desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo debido a sus conocimientos y prácticas tradicionales. Los Estados deberían reconocer y apoyar debidamente su identidad, cultura e intereses y hacer posible su participación efectiva en el logro del desarrollo sostenible».

Principio 23: «Deben protegerse el medio ambiente y los recursos naturales de los pueblos sometidos a opresión, dominación y ocupación».

Principio 25: «La paz, el desarrollo y la protección del medio ambiente son interdependientes e inseparables».

Principio 27: «Los Estados y las personas deberán cooperar de buena fe y con espíritu de solidaridad en la aplicación de los principios consagrados en esta Declaración y en el ulterior desarrollo del derecho internacional en la esfera del desarrollo sostenible».

Vemos entonces que el principio número 20 expresamente pondera el papel de las mujeres en el desarrollo y ordenación del medio ambiente y requiere de su plena participación para el logro del desarrollo sostenible.

Seguidamente, en el principio 22, se alude también al papel fundamental en la ordenación del medio ambiente, de las poblaciones indígenas, sus comunidades, y demás comunidades locales, debido a sus conocimientos y prácticas tradicionales. Se requiere el apoyo de los Estados a estos grupos, su identidad, cultura, intereses y participación efectiva en el desarrollo sostenible.

Se ha dicho ⁵ que a lo largo de estas cinco décadas transcurridas desde el inicio de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, celebrada en Estocolmo, se ha logrado desarrollar una importante institucionalidad y normativa ambiental internacional; consagrando derechos fundamentales relacionados con el ambiente que han sido recogidos en numerosas constituciones y leyes nacionales; generado una notable jurisprudencia y ha crecido la conciencia ambiental. No obstante, a pesar de tales avances, las actuales tendencias apuntan -inequívocamente- lejos de la sostenibilidad y el actual escenario mundial, antes que ennoblecen la existencia humana, como era el anhelo de la Declaración de la Conferencia de Estocolmo, parece deshonorarla.

Lo anterior es la lógica consecuencia del intento por resolver el creciente deterioro de nuestra casa común, empleando el mismo marco mental que lo originó: el productivismo. La devastación ecológica está inextricablemente unida a la lógica del productivismo, devenido en superideología del sistema- mundo.

5 MERENSON, Carlos: «A cincuenta años de Estocolmo y treinta de Río El triunfo de la sinrazón productivista» La Ley, 29/09/22.

III. JUSTICIA ECOLÓGICA Y CLIMÁTICA. TRABAJO DECENTE

El Trabajo decente ya tiene su lugar en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

Tras un proceso de tres años de negociaciones intensivas y de diálogo, que congregó no sólo a gobiernos y a la sociedad civil sino también a millones de personas comunes de todo el mundo, los Estados miembros de las Naciones Unidas acordaron por unanimidad lo que el Secretario General de la ONU describió como «la agenda de desarrollo más inclusiva que el mundo jamás haya visto».

La Agenda 2030 abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se basarán en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Esta agenda fue adoptada por los líderes del mundo reunidos en una cumbre especial de las Naciones Unidas el 25 y 26 de septiembre en Nueva York.

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible coloca en su centro a las personas y el planeta y proporciona a la comunidad internacional el ímpetu que necesita para trabajar unida a fin de abordar los enormes desafíos que enfrenta la humanidad, incluyendo los relacionados con el mundo del trabajo.

El trabajo decente es crucial para el desarrollo sostenible.

Se estima que más de 600 millones de nuevos empleos deberán ser creados de aquí a 2030, sólo para seguir el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar.

La importancia del trabajo decente para realizar el desarrollo sostenible está puesto de manifiesto en el Objetivo 8 cuya finalidad es «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos»⁶.

Dependiendo del objetivo de la política, cada estrategia de adaptación se puede evaluar de acuerdo con los beneficios socioeconómicos, ambientales y de reducción de riesgos que brinda, así como también de acuerdo con las oportunidades de empleo que crea. Como norma, las personas pobres son las más afectadas por el cambio climático y las que menos capacidad tienen de cubrir los costos de la adaptación. Además, su falta de voz y representación hace que les resulte difícil obtener una garantía del apoyo del gobierno para el desarrollo de infraestructura de adaptación en las áreas en las que viven. No obstante, la capacidad de las comunidades desfavorecidas de evaluar su propia situación y de tomar la iniciativa de buscar una mejora, con frecuencia, está muy subestimada.

Un enfoque basado en los recursos locales para el desarrollo de infraestructura puede contribuir significativamente a un mercado laboral más inclusivo, crear trabajos e ingreso, y ayudar a las comunidades a adaptarse al cambio climático. Por ejemplo, resulta cada vez más vital el conocimiento de los pueblos indígenas y tribales tradicionales para el éxito de las medidas de adaptación (OIT, 2017d).

Los enfoques que responden al enfoque de género también pueden contribuir a mejorar la participación de mujeres y promover la igualdad de género. Las medidas de adaptación

6 Organización Internacional del Trabajo (OIT), disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm>, consultado el 16/11/22.

(y de mitigación) tienen implicancias relacionadas con el género. Lograr el objetivo a largo plazo de 2°C para la temperatura no mejorará, por sí mismo, la participación del empleo femenino para 2030 porque las industrias dominadas por los hombres ganan terreno en un escenario de 2°C (por ejemplo, renovables, fabricación, construcción). Sin realizar acciones a fin de superar las desigualdades de género en cada sector industrial relevante, la participación de las mujeres en el empleo será 0,03 puntos porcentuales más baja que en un escenario de la línea de base «business as usual» (OIT, 2018b) ⁷.

IV. MUJERES RURALES E INDÍGENAS, DESIGUALDADES ESTRUCTURALES

El cambio climático y el mundo laboral se encuentran estrechamente vinculados. Al intentar comprender la relación entre el mundo laboral y el cambio climático ⁸, hay al menos tres aspectos para tener en cuenta:

- Directa e indirectamente, los trabajos dependen de los servicios que ofrecen los ecosistemas (por ejemplo, trabajos de agricultura, pesca, silvicultura y turismo). El cambio climático amenaza la provisión de muchos de estos servicios vitales (por ejemplo, el suministro de agua dulce, la biodiversidad, la protección contra las tormentas, la renovación del stock de nutrientes), y esto afecta negativamente las actividades económicas y los trabajos que dependen de ellos. La reducción de la productividad laboral también se encuentra entre estos efectos negativos.
- Los trabajos y las buenas condiciones laborales dependen de la ausencia de peligros ambientales (tales como las tormentas y la contaminación atmosférica) y el mantenimiento de la estabilidad ambiental (por ejemplo, las temperaturas que se mantienen dentro de un rango particular y los patrones predecibles de precipitaciones). El cambio climático, en la medida que afecta a los patrones de temperatura y de las lluvias, puede transformar a regiones enteras haciéndolas improductivas o hacer que los lugares de trabajo sean demasiado calurosos para trabajar, lo que conduce, por consiguiente, a una migración inducida por el clima, a la proliferación de trabajo precario e informal, y a un aumento en el desempleo.
- Los riesgos y los peligros asociados con el deterioro ambiental tienden a afectar más a los trabajadores más vulnerables, incluyendo a las mujeres, los trabajadores migrantes, las personas que viven en la pobreza, los pueblos indígenas y tribales, las personas con discapacidades y otros grupos desfavorecidos, dependiendo del país o la región, lo que genera y perpetúa la desigualdad.

⁷ La protección de la infraestructura contra el cambio climático tiene implicancias importantes para el progreso de la equidad y la inclusión, Adaptación al cambio climático y su impacto sobre el empleo, Organización Internacional de Trabajo (OIT) 2018, página 27.

⁸ Efectos negativos del cambio climático y de los eventos climáticos extremos sobre el empleo, Adaptación al cambio climático y su impacto sobre el empleo, Organización Internacional de Trabajo (OIT) 2018, página 16.

V. MUJERES RURALES E INDÍGENAS, SU ACTUACIÓN CLAVE PARA LOS CAMBIOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y AMBIENTALES

El 80% de las personas afectadas por el cambio climático son mujeres.

La crisis ecosistémica amplía la brecha de género y expone a mujeres y niñas de países en desarrollo a niveles de desocupación y violencia permanente. Las comunidades indígenas son las más afectadas en todo el mundo.

La cultura patriarcal y el estrés ecosistémico actúan como aliados indiscutibles para sostener un sistema que invisibiliza y oprime. Ambas son problemáticas contemporáneas y resulta necesario cruzar datos para transversalizar las consecuencias que generan: ocho de cada diez personas desplazadas como resultado de la crisis provocada por el cambio climático son mujeres y niñas, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En este sentido, a la brecha de género se suman los abismos sociales crecientes entre las naciones con más poder económico respecto de aquellas que están en desarrollo, una realidad que propicia el escenario para que los desastres medioambientales no afecten a todos de la misma manera: dentro de la totalidad de mujeres afectadas, aquellas que pertenecen a comunidades indígenas de países que subyacen en los márgenes de la economía mundial se llevan la peor parte.

Las mujeres, en particular las mujeres indígenas en todas partes del mundo, enfrentan múltiples formas de discriminación y opresión; son vulnerables y marginadas, tienen menos oportunidades para realizar actividades económicas y recibir una educación avanzada debido a la crisis del cambio climático. Para su sustento, dependen del medio ambiente, de los bosques y de los ríos. Tienen su propio conocimiento, al unirse pueden generar acciones para enfrentar la crisis del cambio climático.

La participación en las últimas tres audiencias ambientales -2021 en Glasgow, Escocia y Reino Unido, 2019 en España y ese mismo año, previamente, en Alemania- reflejó un 62% de hombres y un 32% de mujeres presentes.

Según un informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, «las mujeres de los países en desarrollo son las primeras en responder a la gestión del capital medioambiental que las rodea», por su nivel de dependencia.

«La degradación ambiental causada por la crisis climática puede exacerbar la inseguridad alimentaria y del agua, y profundizar la pobreza y las desigualdades subyacentes», puntualiza el informe.

Que el estrés medioambiental creciente somete y maltrata en su mayoría a las mujeres no es casual. En las comunidades indígenas, el sistema patriarcal dominante y las normas sociales y culturales que predominan maceran un escenario que obliga a las mujeres a sostener tareas hogareñas relacionadas con la limpieza, la cocina y recolección de alimentos.

Como medida a esta problemática, Naciones Unidas reclamó «respuestas sensibles al género» para evitar que el rol de la mujer como cuidadora primaria y principal proveedora de alimentos, agua y combustible la sigan sometiendo a mayor vulnerabilidad respecto del hombre.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo determinó que, durante la recuperación de los impactos de los desastres naturales, «la carga del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres y las niñas aumenta considerablemente, lo que afecta su capacidad para obtener un empleo remunerado o continuar su educación».

La Coordinadora de Bosques de Greenpeace, Noemí Cruz, afirmó que en Argentina la problemática lastima con la misma fuerza.

Aseguró que «las mujeres indígenas soportan una carga aún más pesada en cuanto al cambio climático, debido a que ya nacen resistiendo los impactos continuos de la conquista, que instaló la intolerancia, la discriminación y la desigualdad».

«Dependen más de los recursos que el mundo natural brinda para su supervivencia, no sólo física, sino espiritual, pues ese mundo les da alimentos medicinas, cultura y espiritualidad. Sin ese mundo, no pueden ser, no pueden transmitir su esencia y continuar existiendo», lamentó Cruz.

Sin embargo, la problemática impulsó que las mujeres se organicen para dirimir los efectos de la crisis climática. «Hay lideresas en el caso de las mujeres wichí, la comunidad de santa maría tiene una cacique y la comunidad cañaverl. Son mujeres escritoras y poetas».

Greenpeace realizó una investigación que detalla cómo los daños al medioambiente que impactan de lleno en las mujeres aumentan la violencia doméstica e informó que «en 2017 cerca de la mitad de los asesinatos a defensores medioambientales eran mujeres».

El informe puntualiza además que «las mujeres representan el 51% de la población mundial y el 43% de la fuerza de trabajo agrícola de los países en vías de desarrollo».

«En 8 de cada 10 hogares que carecen de agua en su hogar, son las mujeres las que la recogen», agrega el escrito.

En ese sentido -agrega el informe- «las mujeres son mayoría entre las comunidades rurales, representan hasta dos tercios de la fuerza de trabajo en países menos desarrollados»⁹.

Resulta claro entonces que la participación de las mujeres rurales e indígenas es clave en la procura de cambios sociales, económicos y ambientales.

VI. INICIATIVA PIONERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE TUCUMÁN

Se trata de una iniciativa que lleva adelante la Fundación Foro del Sur, financiada por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), a través del fondo Euroclima+, con el apoyo estratégico del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) y de la Asociación de Mujeres Jueces de Argentina (AMJA).

⁹ Por qué el 80% de las personas afectadas por el cambio climático son mujeres, Telam digital, 28/03/22, disponible en www.telam.com.ar. Consultado 16/11/22.

Además, es acompañada por la Embajada de Francia en la Argentina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y el Gobierno Nacional y se enmarca en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que tendrá (Argentina).

En octubre de 2022, en un encuentro que fue pionero a nivel nacional, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán fue la anfitriona de la primera reunión del Programa «Mujeres Rurales, de Pueblos Indígenas y Judiciales por una Justicia Climática en el Mundo Pospandemia», que se llevó adelante en el Salón de Actos del Palacio de Tribunales¹⁰. El encuentro congregó a más de 60 referentes de comunidades rurales e indígenas y a juezas, fiscalas y funcionarias del Poder Judicial para avanzar en este Programa único a nivel nacional, que se propone, entre otros desafíos, la creación de una red integrada por dos sectores interpelados ante los desafíos que trae el deterioro del equilibrio habitual de la naturaleza: las mujeres gestoras y la Justicia.

Esta jornada de trabajo representa la primera iniciativa de nuestro país que reúne a mujeres representantes de las gestoras de distintos sistemas agroalimentarios y del Poder Judicial. Este vínculo se considera clave, en relación con los litigios que provoca el deterioro de las condiciones ambientales, la perpetuación de sesgos de género y las desigualdades estructurales que dificultan el acceso a la Justicia y una aplicación eficaz de la ley. En este sentido, las mujeres reunidas compartieron experiencias con enfoque de género frente a las distintas problemáticas que se presentan en su trabajo con el medioambiente, tales como la falta de agua potable, las dificultades en las condiciones de producción de alimentos, el aumento de los índices de mortalidad debido a inundaciones, tormentas, sequías y olas de calor, entre otras.

En el inicio de su exposición, la Vocala de la CSJT, Dra. Sbdar, hizo un repaso sobre el trabajo que la Corte viene realizando con la Comunidad Indígena de Amaicha del Valle, puntualizando que esta tarea permitió al Poder Judicial trabajar con las mujeres que llevan adelante actividades de producción y que, en consecuencia, han desarrollado una mayor vinculación y sensibilidad respecto del medio ambiente y la importancia de su preservación.

También expuso acerca de la situación actual de las mujeres, señalando que «son ellas quienes padecen los efectos cada vez más degradantes del cambio climático y sus repercusiones en sus labores cotidianas de cultivo o cría de ganado, en cómo elaboran alimentos de subsistencia y en cómo procuran recursos para sus familias». En ese sentido, explicó: «Diversos informes afirman que las mujeres que representan alrededor del 50% de la fuerza de producción de alimentos en el mundo y ocupan un rol predominante en la producción de alimentos a pequeña escala, la preservación de la biodiversidad y la recuperación de las prácticas agroecológicas. Es indiscutible que las mujeres rurales han sido, son y serán agentes clave en los cambios sociales, económicos y ambientales que demanda el desarrollo sostenible. Sin embargo, no podemos apartar la vista a los muchos y variados desafíos a los que se enfrentan, como el acceso limitado a la toma de decisiones, a la propiedad, al crédito, entre tantos otros. Se advierte clara la necesidad de desandar el camino de esa doble desigualdad estructural que sufren por su género y por su medio rural».

10 La Corte encabezó la reunión «Mujeres Rurales, de Pueblos Indígenas y Judiciales por una Justicia Climática en el Mundo Pospandemia» 21/10/22. Disponible en www.lagaceta.com, consultado 16/11/22.

El programa Mujeres Rurales, de Pueblos Indígenas y Judiciales por una Justicia Climática en el Mundo Pospandemia prevé la creación de una red integrada por mujeres indígenas, rurales, juezas, fiscalas y funcionarias del Poder Judicial, unidas frente a los desafíos que trae el cambio climático para las mujeres en territorio y para la interpretación de los marcos legales a partir de una perspectiva de género transversal a la problemática.

Asimismo, el contenido de los encuentros y el trabajo sobre los ejes temáticos será la base para el diseño de una Diplomatura Universitaria que potenciará la capacidad de las mujeres indígenas y rurales, otorgándoles un título que fortalezca sus conocimientos y aporte nuevas herramientas a sus saberes, con el fin de desarrollar con mayor eficiencia el rol de facilitadoras y líderes en sus comunidades.

Finalmente, el intercambio de experiencias, la recolección de normativa y jurisprudencia y los conocimientos técnicos relevados quedarán a disposición de la ciudadanía, lo que será la base para la pionera creación de la Biblioteca Virtual de Género y Justicia Climática.

VII. EL ROL DEL PODER JUDICIAL

En el referido encuentro pionero que tuvo como anfitriona a la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, también se destacó el rol fundamental que le toca al Poder Judicial en materia de género y en materia ambiental: «Nos cabe a todos los jueces y juezas la delicada tarea de analizar y fallar los casos con perspectiva de género, como también la de asumir la función de contribuir desde nuestro lugar a la realización del principio de Prevención que estructura al Derecho Ambiental. En esa línea, la Corte Suprema nacional ha señalado que las soluciones judiciales no solo deben resolver el pasado, sino que, primordialmente, deben procurar una respuesta dirigida a la sustentabilidad futura. Imaginemos entonces cuánto más sutil y meticulosa será nuestra intervención cuando en un caso concreto se entrelazan estas dos cuestiones tanto elementales como relegadas: género y ambiente. La tutela judicial de estos asuntos debe ser un factor transversal en la lucha por la igualdad, en uno; por la preservación, en el otro; y por la sana armonía, entre ambos» ¹¹.

VIII. CONCLUSIONES

Las Declaraciones de Estocolmo y de Rio de Janeiro, y todo el proceso normativo mundial generado a partir de los mismos, requiere de la observancia concreta de sus principios, tendientes a un mundo sano.

Resulta imperativo hacer frente al cambio climático, que atenta contra la biodiversidad, la biosostenibilidad, y el futuro de las próximas generaciones.

El derecho humano a un medio ambiente sano requiere de acciones positivas concretas que, sin dudas, implicarán trabajo de todas las autoridades y actores sociales. Ello para

11 op cit. «La Corte encabezó».

promover y desarrollar programas, normas y herramientas de medición que protejan al planeta; en el contexto de una economía sostenible y ecológica.

En tal sentido resulta primordial reconocer y promover el rol de las mujeres de las comunidades rurales e indígenas, en el conocimiento y preservación de los ecosistemas, bases del bienestar social y del crecimiento económico.

El desafío de la promoción y mantenimiento del medio ambiente sano, exige también acceso a la justicia, y un rol activo por parte de los poderes judiciales.

El fortalecimiento de los programas de educación ambiental, y la implementación de las respectivas políticas públicas, serán también requisito importante para la promoción del medio ambiente.

Arduo y loable trabajo que requiere un compromiso concreto y equilibrado de todo el mundo. Equilibrado en el sentido de uso racional de los recursos naturales. Equilibrado también respecto de las variables sociales, económicas y ambientales; indispensables para conciliar las diferencias que puedan surgir entre las exigencias del desarrollo y la protección del medio ambiente, bases del desarrollo sostenible.

Igualdad ante la Ley - Discriminación por Género -
Convención sobre la Eliminación de Discriminación
Contra la Mujer - Asociaciones Sindicales

2-enero-2023



La participación de las mujeres en el mundo sindical

POR HEBE A. GARCIA BORRÁS ¹

[MJ-DOC-16951-AR](#) | [MJD16951](#)

La igualdad de los seres humanos en dignidad y derechos fue consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948 (art. 1).

Años después en la 4º Conferencia Mundial sobre la Mujer (septiembre de 1995, Pekín) con motivo de la celebración del cincuentenario de Naciones Unidas, 189 gobiernos del mundo suscribieron la Declaración de Pekín, con una plataforma de acción para el reconocimiento, garantía y eficacia de los derechos de las mujeres ².

Posteriormente en la Cumbre del Milenio de Naciones Unidas del año 2000, 147 países se comprometieron a «promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible».

Entre los «Objetivos de Desarrollo Sostenible» (ODS) establecidos en el año 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el nro. 5 se refiere a «lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas». A mayor abundamiento, dentro de las metas de dicho ODS, el punto 5.5 establece «Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública».

1 Abogada. Doctora en Derecho por la Pontificia Universidad Católica Argentina. Especialista en Derecho del Trabajo por la Universidad de Salamanca, España. Graduada de la Especialización para Expertos Latinoamericanos en Relaciones Laborales XXIII. Edición, Universidad de Castilla La Mancha, España. Especialista en «Normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho», Centro Internacional de Formación (CIF), OIT. Juez en lo Laboral del Distrito N° 12 San Lorenzo, Provincia de Santa Fe.

2 RAMOS QUINTANA, Margarita I.: «Emancipación y trabajo de las mujeres: el futuro igualitario que queremos» en El futuro del trabajo que queremos. Coords. Laura Mora Cabello de Alba y María Luz Rodríguez Fernández. Editorial Bomarzo. Albacete, España 2017.

Asimismo, no debemos olvidar como antecedente, que en el año 1979 fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer, en cuyo art. 4.1. se dispuso: «La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato».

Dicha Convención, que cuenta en nuestro país con jerarquía constitucional en los términos del art. 75 inc. 22 CN (aprobada por la Ley 23.179), conjuntamente con el art. 37 de la CN, brindan el marco convencional y constitucional de la Ley 25.674 de «Cupo sindical femenino»³.

Dicha normativa, establece una participación proporcional de mujeres delegadas en las unidades de negociación colectiva y en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales (modificación del art. 18 de la Ley 23.551).

Como puede observarse, el abordaje de esta temática tanto a nivel nacional como internacional, ha sido de gran envergadura. Sin embargo, este gran desarrollo normativo no guarda proporción con los logros obtenidos en la práctica.

En rigor, según un informe del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación con datos que suministra una investigación realizada por el Instituto de la Mujer de la Confederación General del Trabajo (CGT), se constató que en el año 2009, de un total de 1448 cargos sindicalistas, solo 80 eran ocupados por mujeres. De estos, 61 se correspondían con cargos de vocalías o de revisiones de cuentas. En 25 sindicatos las mujeres no tenían ninguna representación y de un total de 26.304 cargos directivos de los gremios, solo 4457 (16,9%) eran ocupados por mujeres y 21.847 (83,1%) por varones⁴.

Otro estudio del año 2016, informa que las mujeres quedaban a cargo del 18 % de las Secretarías. Sobre 26 sindicatos, solo cuatro cumplían con el 30% de secretarías y subsecretarías a cargo de mujeres. Se trataban de los gremios de la Alimentación, Bancarios, Entidades Deportivas (Utedyc) y Sanidad⁵.

Asimismo, se observa con total evidencia que la participación de las mujeres en los sindicatos habitualmente queda restringida a sectores estereotipados al género femenino y no logran alcanzar puestos dentro del «núcleo duro» del gremio, por donde pasa verdaderamente la toma de decisiones.

3 DE DIEGO, Natalia G: «El fortalecimiento de la participación de la mujer en el mundo laboral, y su inserción en el ámbito del poder gremial. La pandemia aceleró un gran cambio cultural: la inclusión de la mujer en el mundo del trabajo y en el mundo sindical». DT2022 (mayo), 5.

4 Comisión Tripartita de Igualdad de Igualdad de Trato y Oportunidades (CTIO), Igualdad de oportunidades en el mundo laboral, una cuestión política. Diez años de historia de la CTIO, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/UNIFEM, 2009. http://www.infoleg.gob.ar/basehome/actos_gobierno/actosdegobierno14-9-2009-3.htm

5 Las Mujeres en el Mundo del Trabajo. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/Mujeres_en_el_ambito_laboral_formato20Sept2017.pdf

Todo esto nos lleva a plantear el siguiente interrogante: ¿el movimiento sindical argentino está dispuesto a reinventarse y dar espacios a nuevas formas de construcción y ejercicio del poder?

En rigor, el hombre ha sido y es hasta nuestros días, la medida en el mundo del trabajo, y en las asociaciones sindicales uno de los centros de desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

En igual sentido, y en cuanto a las exigencias para cumplir el cupo femenino en las unidades de negociación colectiva, consideramos relevante lo normado en el Dec. 514/03, que faculta a la autoridad de aplicación a no constituir la comisión negociadora cuando no se cumple con las directivas del cupo sindical. Si bien apoyamos el contenido de dicha normativa, en la práctica no se advierte su cumplimiento efectivo. Muy por el contrario, la participación femenina en la negociación colectiva resulta ocasional y esporádica.

Finalmente, es interesante desarrollar lo relativo a conflictos electorales, generados con motivo de la temática que nos convoca.

A tal fin, el art. 18 de la Ley 23.551, determina que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Y cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare ese porcentual, el cupo para cubrir la participación femenina, será proporcional a esa cantidad. Para cumplir con esa pauta, exige que las listas de candidatos incluyan mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección, y que no podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados. El Decreto reglamentario 514/03 dispuso que, cuando por la aplicación matemática de los porcentajes mínimos, resultare un número con fracción decimal, el concepto de cantidad mínima será igual al número entero inmediato superior y que se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos a cubrir ⁶.

En definitiva, así como la ley dispone que no podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con el cupo sindical femenino, el decreto referido atribuye dicha función de contralor a la junta electoral u órgano similar y remite en cuanto a la impugnación, al art. 15 del Decreto 467/88.

Ahora bien, en este sentido parte de la doctrina entiende que ante la ausencia de control del cumplimiento del cupo por parte del órgano electoral y ante la inexistencia de impugnaciones, la competencia de la autoridad laboral quedaría inhibida. Todo ello por la ausencia de conflicto intrasindical.

Desde otro extremo, podría interpretarse que la autoridad de aplicación debe velar por el cumplimiento de la ley y accionar en consecuencia, aunque no exista conflicto intrasindical. En este entendimiento, lejos de violentarse el principio de libertad y pureza sindical, se daría prioridad al respeto a la igualdad de género, evitando cualquier tipo de discriminación en el ejercicio de derechos sindicales.

⁶ ESTRELLA, M. Josefina: «La ley 25.674: una acción positiva que se prolonga en el tiempo», DT2022 (mayo), 18.

Asimismo, y ya en el ámbito jurisdiccional, podría intentarse este cuestionamiento mediante el art. 47 de la Ley 23.551 (amparo sindical) o bien, por vía del art.43 CN (que en la provincia Santa Fe se contempla en la Ley 10.456 y a nivel nacional, en la Ley 16.986).

En conclusión, entendemos que se deben implementar acciones que importen verdaderas herramientas jurídicas, a fin de que las mujeres se ubiquen efectivamente en el mundo sindical, ocupen los cargos que permitan representar sus intereses, se concrete la igualdad entre hombres y mujeres. En definitiva, que puedan superarse los obstáculos para ejercer la jefatura en los espacios de poder de la estructura gremial.

Perspectiva de Género – Convención Sobre la Eliminación
de Discriminación Contra la Mujer – Derecho Laboral –
Derechos Humanos

2-enero-2023



Interpretación del derecho con perspectiva de género

POR M. FABIANA SOSA ¹

[MJ-DOC-16967-AR](#) | [MJD16967](#)

Sumario: I. El género como categoría analítica. II. El género y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. III. La perspectiva de género como marco conceptual y metodológico en la interpretación del derecho. IV. Lineamientos para la interpretación del derecho con perspectiva de género. V. El trabajo de aplicar la perspectiva de género en el derecho y cómo aplicar el género en el derecho del trabajo. VI. Bibliografía consultada.

I. EL GÉNERO COMO CATEGORÍA ANALÍTICA

La pensadora existencialista y feminista francesa Simone de Beauvoir en su libro «El segundo sexo» ², publicado originalmente en 1949, escribió su célebre frase: «No se nace mujer, se llega a serlo», donde realiza una revisión de estudios antropológicos, etnográficos e históricos, para demostrar que las características humanas consideradas como «femeninas» y «masculinas» no derivan de una supuesta naturaleza biológica, sino que son adquiridas mediante un complejo proceso de construcción individual y social.

En este sentido, el mayor aporte de su pensamiento fue «abrir la puerta» para que los debates acerca de las «diferencias sexuales» pasaran del ámbito de la biología al de los estudios culturales, sociales y psicológicos en la década de 1960. El género como categoría social es una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo, y se constituye en una categoría analítica que surge para explicar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de «multiplicidad de identidades».

Entonces, lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica, siendo el género una categoría transdisciplinaria que desarrolla un en-

1 Abogada Laboralista. Actualización en Género y Derecho - UBA.

2 BEAUVOIR, S. (1987): «El Segundo Sexo» (1a. ed.).

foque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicas y socioculturales que se atribuyen a cada uno de los sexos, en cada momento histórico y social. Estas elaboraciones históricas de los géneros constituyen verdaderos sistemas de poder, con discursos hegemónicos, y pueden dar cuenta de la existencia de los conflictos sociales.

Esta categoría viene a romper con la noción de «lo natural», siendo que lo femenino y lo masculino no se refieren al sexo de los individuos sino a las conductas consideradas femeninas o masculinas. A partir de sus aportes, podemos afirmar que sexo y género no son lo mismo, básicamente, como premisa inicial. En la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín hace más de veinte años, en la cual ciento ochenta y nueve Estados se comprometieron a reevaluar todas las estructuras sociales a la luz de la perspectiva de género ya que entendieron que sólo así se podrían generar los cambios necesarios que posibilitarían la participación de las mujeres en pie de igualdad con los hombres en la construcción de sociedades democráticas, feministas de muchas partes del mundo tuvieron que definir claramente qué significaba el género, la perspectiva de género, la igualdad entre los géneros y algunos otros conceptos, para lo cual elaboraron un diccionario de términos, dentro de los cuales Alda Facio, escribió el diccionario en español.

Aquí, una síntesis de la definición de género incluida en ese diccionario:

«El concepto de género alude tanto al conjunto de características y comportamientos como a los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales. Este concepto, sin embargo, no es abstracto ni universal en tanto se concreta en cada sociedad de acuerdo con contextos espaciales y temporales, a la vez que se redefine constantemente a la luz de otras realidades como las de clase, etnia, edad, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, entre otras. De allí que las formas en que se nos revelan los géneros en cada sociedad o grupo humano y en cada generación varía atendiendo a los factores de la realidad que concursan con este. La atribución de características, comportamientos y roles dicotómicos a cada uno de los dos sexos que nuestros Estados y sociedades reconocen como únicos es un problema de discriminación contra las mujeres porque los que se asignan a ellas gozan de menor o ningún valor. El problema es más serio aún ya que las características, comportamientos y roles que cada sociedad atribuye a los hombres son las mismas que se le asignan al género humano. De esta manera, lo masculino se convierte en el modelo de lo humano. Esto dificulta aún más la eliminación de la discriminación contra las mujeres porque ya no se trata solamente de eliminar estereotipos y cambiar roles sino que es necesario reconceptualizar al ser humano. Esta tarea implica reconstruir todo el saber que hasta ahora ha partido de una premisa falsa: el hombre como modelo o paradigma de lo humano y la mujer como «lo otro».

Con la advertencia de que la alteridad femenina se gesta en el propio hogar -advertencia que surge a la luz de la recepción del pensamiento de Simone de Beauvoir³, la institución familiar se revela como un epicentro conflictivo. Por medio de la articulación de

3 En *El segundo sexo*, publicado por primera vez en 1949, Simone de Beauvoir desentraña las maneras en que la alteridad femenina se constituye sobre el supuesto de su inferioridad en relación con «el uno masculino», erigido en tanto lo universal. Según De Beauvoir, ese andamiaje de jerarquías y alteridades se transmite a las niñas desde la infancia, por medio de su educación, principalmente en los hábitos y costumbres sentenciados desde la política doméstica y, también, en los contenidos escolares. En tal sentido, la afirmación «no se nace mujer, se llega a serlo» cifra

grupos de concienciación, en los que las mujeres se reúnen para compartir de manera colectiva sus vivencias más íntimas, se corrobora que la condición subordinada de las mujeres se produce en primer lugar justo allí donde la política no interviene: en el seno familiar, es decir, en el espacio doméstico, ámbito de lo privado. Esa idea se concibe con fuerza durante aquellos años y queda magistralmente enunciada durante la década de 1970 bajo la consigna «lo personal es político». Se trata de una aseveración feminista cuyas implicancias aún conmueven los presupuestos de la política y el Derecho ⁴.

En primer lugar, porque con esa afirmación se amplía el terreno de lo político, traspasando el plano de las instituciones públicas. En segundo lugar, puesto que se trata de una advertencia epistemológica en la medida en que se plantea la interdependencia de dos planos, el público y el privado, que la tradición del pensamiento político considera separados. La pretensión de neutralidad de la ciencia moderna se traduce en la teoría política y en el activismo como la tamización de temas personales en las prácticas institucionales y militantes. En cambio, con esta afirmación los feminismos plantean la vinculación indisoluble entre ambos planos.

II. EL GÉNERO Y EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Para entender la forma en que se relaciona el Derecho Internacional de los Derechos Humanos con las teorías de género, y las teorías feministas que dieron origen a las mismas, en general, es relevante comprender por qué la mirada desde los sistemas de protección, con pretensiones de universalidad, no han sido suficientes.

Sabemos que los derechos humanos se insertan en un contexto histórico determinado, no son neutrales, ni atemporales, y es por esto que tienden a aplicarse a la luz de los criterios culturales propios de cada época, lo cual, tiene como consecuencia que su utilización debe considerar precisamente esos factores culturales y, particularmente, los sujetos destinatarios de la protección.

Tradicionalmente, el paradigma sobre el cual se han aplicado los catálogos de derechos ha consistido en un titular de derechos que se construye culturalmente con características muy particulares: hombre, propietario, heterosexual, de cierto grupo étnico, adulto; siendo que dicho modelo de protección es y ha sido claramente restrictivo, constituyendo lo que se denomina la mirada «androcéntrica» ⁵.

Según esta mirada, «las diferencias biológicas entre hombres y mujeres fueron naturalizadas y jerarquizadas, y justificaron el estatus social inferior de las mujeres», es decir, que se basó en esas diferencias que se presumen naturales, pero en realidad son construidas

un giro epistemológico en las nociones de naturaleza humana y en las consideraciones respecto de la incidencia de la cultura en la conformación de las diferencias.

4 WEGSMAN, MALENA COSTA: «Feminismos jurídicos en la Argentina», en Bergallo, Paola y Moreno, Aluminé (coords.), Hacia políticas judiciales de género, Buenos Aires, Editorial Jusbares, 2017, pp. 237-260.

5 MAFFIA, DIANA: UNC sobre violencia simbólica y construcción de estereotipos de género

políticamente. Dicho modelo excluyente se fue construyendo desde la época de la Ilustración, y frente a esta interpretación se fue desarrollando una respuesta desde tal fecha hasta el presente. Sin embargo, surgió la necesidad de corregir estas prácticas de exclusión y dar efectividad al principio de universalidad, entendiendo que todas las personas son titulares de los mismos derechos, porque la efectividad del sistema de protección de derechos humanos radica necesariamente en la realización del principio de universalidad y, por consiguiente, en la adopción de medidas articulares en atención a los distintos titulares de derechos. De esta forma se justifica un tratamiento diferenciado a ciertos titulares de derechos: por la lectura restrictiva que se ha dado a los derechos humanos y por la realización del principio de universalidad.

En esta búsqueda, la forma en que el derecho internacional de los derechos humanos ha enfrentado esta lectura restrictiva de los derechos humanos ha sido normativa y jurisprudencial. La primera de ellas, a través del dictado de nuevos instrumentos nacionales e internacionales que consagran, sin margen de duda, los derechos de aquellos sujetos que quedaron excluidos, en la práctica, de la titularidad de los derechos y, por otra parte, mediante la creación de mecanismos que velan por una efectiva aplicación de estos derechos.

Ello es así, porque estamos ante esfuerzos por efectivizar derechos y no por crear derechos, dado que sostener una interpretación diferente implicaría que en los instrumentos fundantes del sistema internacional de protección de derechos humanos ⁶ estos sujetos no eran titulares de derechos, lo cual es inaceptable. En cuanto a la necesidad de ampliar los catálogos de derechos, esta se explica como una forma de dar efectividad a la protección de los principios fundamentales del sistema de derechos individuales. De este modo, frente al surgimiento de ciertas prácticas violatorias de derechos humanos de los particulares (por ejemplo, desapariciones forzadas de personas) o frente al ejercicio especial de ciertos derechos (por ejemplo, derechos de pueblos indígenas) o por ciertas condiciones especiales de sus titulares (derechos de los niños y niñas), se hace necesario consagrar ciertas normas internacionales que den respuesta a estas situaciones, pero en el entendimiento de que son parte del deber de dar efectividad a las normas generales de derechos humanos. En el caso de las mujeres esto es muy relevante, ya que la justificación de nuevos catálogos de derechos tiene un componente político.

En efecto, frente a una lectura de los derechos que las excluía, se hizo necesario contar con instrumentos que definieran claramente y sin lugar a dudas los alcances de las obligaciones del Estado cuando el titular de derechos sea una mujer, donde insisto, no se agregan nuevos derechos, sino que se explicita la forma de interpretarlos, y en su caso, de garantizar su efectividad.

6 <https://www.unc.edu.ar/comunicaci%C3%B3n/diana-maff%C3%ADa-%E2%80%999Clas-diferencias-biol%C3%B3gicas-entre-hombres-y-mujeres-fueron-naturalizadas-y#:~:text=Por%20lo%20tanto%2C%20el%20androcentrismo,de%20vista%20del%0var%C3%B3n%20privilegiado%E2%80%9D>.

Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Pactos Internacionales de Naciones Unidas, Convención Americana sobre Derechos Humanos

En cuanto al control de los derechos, el surgimiento de nuevos mecanismos de protección ⁷ es explicable por la necesidad de dar viabilidad a los principios que inspiran el proceso de protección internacional; la efectividad de los derechos, el fortalecimiento de un orden público internacional y la prevención.

Cualquier modificación o progresión en los sistemas de protección debe ser analizada en dicha óptica y, por tanto, sería incompatible con la misma tomar medidas que limiten o restrinjan la efectividad de este orden público internacional.

En este sentido es que el derecho internacional de los derechos humanos se ha debido hacer la pregunta acerca de cómo dotar de contenido una interpretación que permita el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, y es aquí donde las teorías feministas y las teorías de género han sido un instrumento útil para dicho proceso. La diversidad de corrientes feministas es amplísima, por eso, es que no se habla del «feminismo», sino de «los feminismos», sin perjuicio de lo cual es posible identificar un elemento que se reitera, de una u otra forma, en la gran mayoría de los feminismos: la crítica a la separación y oposición entre las esferas pública y privada en la teoría y práctica liberal.

Y es evidente que, en tanto construcción cultural, el derecho no escapa a dicha crítica. El debate abierto por la crítica feminista al derecho como producto e instrumento del poder masculino aborda tanto sus contenidos como su naturaleza y la utilidad de recurrir a él.

El androcentrismo jurídico implica la funcionalidad y complicidad del Derecho para consolidar el privilegio y predominio de los varones, adultos, blancos, propietarios y sin discapacidades por sobre cualquier otro grupo. Este señalamiento constituye, en resumidas cuentas, la piedra de toque para la incursión política y académica del movimiento feminista en el campo jurídico ⁸.

En este sentido, el pensamiento feminista sobre el derecho va desde las reformas concretas a la construcción de una teoría jurídica crítica que permita, al reanalizar los distintos conceptos, ramas y educación jurídica, evitar que el derecho sea un instrumento de subordinación y opresión.

En efecto, las feministas tradicionalmente han criticado el Derecho por ser un instrumento de opresión de las mujeres y han cuestionado fuertemente al sujeto supuestamente universal y neutral que dice representar. Uno de los primeros y más relevantes aportes de las juristas de fines del siglo XX fue demostrar que la neutralidad del Derecho y su in-

7 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20para%20la%20Eliminaci%C3%B3n,de%20discriminaci%C3%B3n%20contra%20la%20mujer>. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) <https://www.oas.org/es/mesecvi/#:~:text=El%20MESECVI%20es%20una%20metodolog%C3%ADa,y%20un%20Comit%C3%A9%20de%20Expertas>.

8 WEGSMAN, MALENA: «Feminismos jurídicos en la Argentina», en Bergallo, Paola y Moreno, Aluminé (coords.), Hacia políticas judiciales de género, Buenos Aires, Editorial Jusbaire, 2017, pp. 237-260.

herente objetividad no existen ⁹. Asimismo, quienes se encargan de aplicar e interpretar el Derecho en casos concretos, también se ven influenciados por valores constitutivos y valores contextuales ¹⁰.

Los valores constitutivos incluyen ideales internos del Derecho, como su pretensión de objetividad, imparcialidad, seguridad jurídica, independencia, entre otros, y a su vez, estos valores contextuales incluyen los ideales e intereses personales, sociales, religiosos y culturales de los/as juristas y expresan preferencias acerca de cómo deben ser las cosas ¹¹.

Los avances del derecho en la satisfacción de las necesidades y demandas de ciertos grupos no son producto del azar, la casualidad o el accidente, sino que en muchos supuestos, responden a la activa labor política de los propios excluidos. Los movimientos de mujeres y feministas tuvieron un rol muy particular en los procesos de interpelación y reforma legal, así como también lo han tenido otros activismos sociales anti discriminación, tales como aquellos que denuncian el racismo, el etnocentrismo y la heteronormatividad.

III. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO EN LA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO

En palabras de Pedro Serna ¹² en la interpretación judicial, hay al menos tres operaciones que no pueden llevarse a cabo sin el concurso personal -creativo, valorativo- de quien realiza la interpretación, por lo cual, la misma no es una tarea lógico-deductiva únicamente, sino que incluye las siguientes tres operaciones:

1. la selección de la norma aplicable, que no está disponible como opción única y exclusiva. Esto especialmente porque no debemos olvidar que las lagunas más frecuentes no son aquellas que surgen por la ausencia de regulación, sino aquellas otras que emergen ante la inexistencia de una regulación uní-

9 MACKINNON, CATHARINE, «Hacia una teoría feminista del Estado», Madrid, Cátedra, 1989; OLSEN, FRANCIS, «El sexo del derecho», en RUIZ, ALICIA, «Identidad femenina y discurso jurídico», Buenos Aires, Biblos, 2000, pp. 25-42; RUBIO, ANA, «El feminismo de la diferencia :los argumentos de una igualdad compleja», en Revista de Estudios Políticos N° 70, 1990, pp. 185-208; FACIO, ALDA Y FRIES, LORENA (eds.), Género y Derecho, Santiago de Chile, Lom/American University, 1999

10 LONGINO, HELEN, «In search of Feminist Epistemology», en The Monist, vol. 77, N° 4, Oxford University Press, 1994, pp. 472-485.

11 ROSSI, FELICITAS, «Justicia con perspectiva de género: una mirada desde la epistemología feminista» Publicado en el Boletín N° 13 del Observatorio de Género en la Justicia, Buenos Aires, Consejo de la Magistratura de la CABA, 2017. Disponible en: <https://consejo.jusbares.gov.ar/acceso/genero/genero>

12 SERNA, PEedor: «Hermenéutica y relativismo: una aproximación desde el pensamiento de Arthur Kaufmann», en Horizonte de la filosofía del Derecho. Homenaje a Luis García San Miguel, vol. 2, Alcalá de Henares, Universidad de Alcalá, 2002.

- voca, es decir, las que derivan de una pluralidad de regulaciones disponibles en condiciones de ser aplicadas al caso;
2. la equiparación entre supuesto de hecho de la norma, que es siempre general y abstracto, y los hechos del caso; y
 3. la determinación de la consecuencia jurídica.

Este triple proceso exige un trabajo de interpretación que nos obliga a ver la actividad de aplicación del Derecho como una labor creativa y valorativa; una labor de enjuiciamiento en la cual quien lo aplica juzga desde sí mismo. Esto nos lleva a concluir que el papel de los operadores jurídicos no es puramente reproductivo de la ley creada por el legislativo, a pesar de que la mayoría de juristas y jueces siguen negando la parte creativa y valorativa de su trabajo, insistiendo que lo suyo es juzgar con objetividad sin que se integre de ninguna manera lo personal. Esta creencia es reforzada por la ciencia jurídica y la jurisprudencia que siguen defendiendo un conocimiento ajeno a la subjetividad. El ocultamiento de este aspecto no sólo es absurdo, sino que las distintas opiniones e interpretaciones que tiene un idéntico contexto legal son prueba de que siempre hay una subjetividad involucrada en la interpretación. Lo que se necesita es introducirla explícitamente como sugerimos quienes defendemos la teoría de género.

Como dice Serna: «el Derecho puede lícitamente no excluir por completo el propio yo, e incluso necesita tomarlo en cuenta y hacerle intervenir. Con el objetivismo se degrada a los jueces a la condición de autómatas subsumidores como quería Montesquieu. Lo que nos hace falta son personas juzgadoras que, además de conocer las leyes, posean sobre todo *sindéresis* ¹³, experiencia de la vida y aptitudes».

Este tipo de interpretación judicial es especialmente obligatoria para los Estados que han ratificado la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Esta obligación se deriva del hecho de que todos los Estados que han ratificado esta convención se han comprometido a lograr la igualdad entre mujeres y hombres y para hacerlo en el ámbito de la administración de justicia tienen que interpretar y aplicar las leyes desde la perspectiva de género, entre otra serie de actividades.

En palabras de Alda Facio ¹⁴, una metodología que tendrían que aprender es la «deconstrucción» a fin de analizar los conceptos supuestamente neutros para demostrar su verdadera naturaleza androcéntrica, así como para visibilizar las relaciones de poder que ocultan. Asimismo, tendrían que recurrir a distintas formas de crítica al Derecho como, por ejemplo, testimonios o narrativas que le permitan a quien juzga conocer y compartir realidades jurídico-sociales alternativas. En otras palabras, tendrían que aprender a rechazar toda teoría que parta explícita o implícitamente de que el Derecho refleja objetivamente la realidad social y biológica de mujeres y hombres, entendidos ambos como grupos compuestos por hombres y mujeres de distintas edades y razas, entre otras diferenciaciones. Rechazar también toda teoría que no admita que el Derecho ha desempeñado un rol importante en el mantenimiento y reproducción

13 Capacidad natural para juzgar rectamente, con acierto.

14 FACIO, Alda: «Elementos conceptuales y metodológicos para favorecer la interpretación judicial con perspectiva de género», en Bergallo, Paola y Moreno, Aluminé (coords.), *Hacia políticas judiciales de género*, Buenos Aires, Editorial Jusbaire, 2017, pp. 299-325.

del patriarcado con su desprecio por todo lo que nombra en femenino y no sólo de las desigualdades jurídicas.

Retomando el diccionario mencionado anteriormente, la autora expresa que «Perspectiva de género: Es la que visibiliza los distintos efectos de la construcción social de los géneros. Pone al descubierto cómo el hombre y lo masculino son el referente de la mayoría de las explicaciones de la realidad en detrimento de las mujeres y de los valores asociados con lo femenino, y sugiere nuevas formas de construir los géneros que no estén basadas en la discriminación. La perspectiva de género feminista introduce la mirada y experiencia de las mujeres como colectivo cuyos deseos, necesidades y experiencias han sido invisibilizados o subvalorados y desde allí contribuye al desmantelamiento de todos los mecanismos y formas que asumen los sistemas de dominación. Como el género se manifiesta de distintas maneras dependiendo de la clase, raza, discapacidad, la perspectiva de género no es la perspectiva de una clase o sector de mujeres sino más bien la perspectiva de aquellas personas que se encuentran subordinadas por su condición de género, aunque también sufran de otras subordinaciones».

La perspectiva de género, en referencia al marco conceptual adoptado para una investigación, capacitación, desarrollo de políticas, programas, o una intervención, implica entonces:

- Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, favorable -en general- a los varones, como grupo social y discriminatorio hacia las mujeres.
- Que estas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas.

Que atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, educación, orientación sexual, etc. ¹⁵.

IV. LINEAMIENTOS PARA LA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El marco normativo internacional nos lleva a pensar una serie de acciones posibles, desde la denuncia por incumplimiento de obligaciones negativas, hasta la exigencia de cumplimiento de las positivas, dado que el art. 75 Par.23 de la Constitución Nacional establece la obligación de legislar y promover medidas de acción afirmativas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Carta Magna y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos de niños/niñas, mujeres, ancianos y personas con discapacidad, para promover a distintos grupos en situación de vulnerabilidad, o pertenecientes a grupos vulnerables. Por ello, las decisiones de los tribunales de justicia son relevantes en varias dimensiones, y tienen un componente político en muchos casos, especialmente en relación con los grupos vulnerables.

15 GAMBÁ, Susana: «Perspectiva de género. Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?» (2007) <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>

Nuestro país, ha ratificado todos los principales tratados de derechos humanos, aportando un corpus normativo internacional a nuestros principios y garantías constitucionales, que obliga a integrar los estándares internacionales de derechos humanos en nuestro ordenamiento jurídico interno, a través del ejercicio jurisdiccional. Los tratados de derechos humanos, más aún desde que integran el bloque de constitucionalidad, demandan la aplicación de los estándares internacionales de derechos humanos en la interpretación cotidiana del derecho, por lo cual, las sentencias, tienen una indudable relevancia institucional. El derecho internacional de los derechos humanos brinda el marco de referencia para aplicar el enfoque de género en el proceso de asesorar, defender y juzgar, impulsando criterios basados en el principio de igualdad y no discriminación. El derecho de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación se encuentran previstos en la Constitución Nacional y en diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía, entre ellos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN).

Mediante la Ley N° 23.179 (ref: EG9288) ¹⁶ se aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ¹⁷ (CEDAW, 1979), mientras que por la Ley N° 24.632 ¹⁸ se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ¹⁹ (Convención de Belém do Pará, 1994), por las que los Estados miembros se comprometen a impulsar normas y políticas para asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, así como para prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra ellas.

La CEDAW recoge el principio de debida diligencia estatal, que resulta fundamental para garantizar el goce efectivo de los derechos, y por ella los Estados partes se han comprometido a seguir por todos los medios apropiados una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y a adoptar, en consecuencia, diversas medidas conducentes a ello.

Específicamente dispone, en su artículo 11, inciso 1, que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de

16 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=26305>

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

18 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>

19 <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir%20la%20violencia%20como%20una>

servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico y; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

Asimismo, nuestro país ratificó diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)²⁰ que son esenciales en materia de igualdad de género en el empleo, tales como: el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y el Convenio 156 sobre los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares.

Por su parte, la Ley N°26.485²¹ de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, establece entre sus objetivos, promover y garantizar: el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; y las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.

Y por su parte, la Ley N°26.743²² establece el derecho al reconocimiento, trato, identificación y libre desarrollo de las personas, conforme su identidad de género. Por último, la Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado N°27.499²³, por la que se estableció con carácter obligatorio la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Además, los Principios de Yogyakarta²⁴ sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género promueven la eliminación de toda discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades.

Durante los últimos quince años en nuestro país los avances en el reconocimiento normativo de los derechos humanos de colectivos tradicionalmente oprimidos han sido notables. Sin embargo, en el Sistema de Justicia se observa todavía un gran déficit en la correcta aplicación de esa legislación, en muchos casos directamente no se aplica y en muchos otros persisten los razonamientos jurídicos misóginos y homo-transfóbicos que refuerzan y reproducen las desigualdades entre los géneros. Por ello, desde los feminis-

20 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0:NO:P11200_COUNTRY_ID:102536

21 <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155>

22 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

23 <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>

24 <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

mos jurídicos y el movimiento de mujeres y de la diversidad sexual, se reclama constantemente la incorporación de la perspectiva de género en la justicia ²⁵.

El principio que señala que «los jueces hablan a través de sus sentencias» indica que sus decisiones constituyen una voz autorizada respecto de lo que el derecho es en su aplicación a los conflictos cotidianos que afectan a las personas. En este sentido, las decisiones judiciales no solo aportan a la construcción del sentido de las normas, sino que, al mismo tiempo, su revisión crítica tiene un papel vital como insumo para trabajar en la mejora de las condiciones de acceso a justicia ²⁶.

V. EL TRABAJO DE APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DERECHO Y CÓMO APLICAR EL GÉNERO EN EL DERECHO DEL TRABAJO

La perspectiva de género descansa fundamentalmente en el principio de igualdad, que junto con la prohibición de discriminar por cualquier motivo se encuentra en todas las constituciones, y en todos los tratados internacionales de derechos humanos que tienen rango supra o constitucional en todos los países.

Es por ello que, en palabras de Alda Facio «si se tiene un compromiso vital con la igualdad de los géneros, se puede incorporar una perspectiva de género en la interpretación judicial, sin que por ello se vulnere la imparcialidad o independencia del juez o jueza, más bien todo lo contrario, si no se interpreta con una perspectiva de género, no se es imparcial ni independiente porque sin la incorporación de esta perspectiva se cae necesariamente en la parcialidad hacia los hombres y en la dependencia de estereotipos y prejuicios contruidos sobre la creencia de que el varón es el modelo de lo humano. Pero para tener un compromiso vital con la igualdad de los géneros se requiere de un proceso de concientización de la discriminación que sufrimos todas las mujeres para poder eliminarla y también de la concientización de la desvaloración de todo lo asociado con lo femenino que existe en nuestras sociedades» ²⁷.

Poco tiempo después de la Conferencia de Pekín, en julio de 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) desarrolló la estrategia conocida como *gender mainstreaming* que en castellano se ha denominado «transversalización de la pers-

25 ROSSI, Felicitas: «Justicia con perspectiva de género: una mirada desde la epistemología feminista» Publicado en el Boletín N° 13 del Observatorio de Género en la Justicia, Buenos Aires, Consejo de la Magistratura de la CABA, 2017. Disponible en: <https://consejo.jusbaires.gob.ar/acceso/genero/genero>.

26 GHERARDI, Natalia: «Juzgar con perspectiva de género: estrategias para avanzar en el acceso a la justicia», en Bergallo, Paola y Moreno, Aluminé (coords.), Hacia políticas judiciales de género, Buenos Aires, Editorial Jusbaire, 2017, pp. 281-298.

27 FACIO, Alda: «Elementos conceptuales y metodológicos para favorecer la interpretación judicial con perspectiva de género», en Bergallo, Paola y Moreno, Aluminé (coords.), Hacia políticas judiciales de género, Buenos Aires, Editorial Jusbaire, 2017, pp. 299-325.

pectiva de género» para ayudar a los Estados a lograr esa incorporación de la perspectiva de género de manera integral.

«Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación y su aplicación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros».

Aplicar e interpretar el derecho con perspectiva de género responde a una obligación constitucional y convencional de combatir la discriminación por medio del quehacer jurisdiccional para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder, donde diversos instrumentos internacionales de Derechos Humanos exigen a los Estados tomar medidas para modificar los patrones socioculturales con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en ideas de superioridad o inferioridad o en funciones estereotipadas entre los géneros ²⁸.

Es por ello, que los operadores jurídicos tienen en sus manos hacer realidad el derecho a la igualdad, para lo cual deben considerar las circunstancias estructurales de desigualdad de ciertos colectivos y «deben evitar que en el proceso de interpretación y aplicación del Derecho intervengan concepciones prejuiciadas de cómo son y cómo deben comportarse las personas por pertenecer a un sexo o género determinado, o por su preferencia/orientación sexual» ²⁹.

Poner en práctica la perspectiva de género, en definitiva: 1) permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia/orientación sexual; 2) revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; 3) evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; 4) se hace cargo de la vinculación que existe entre las cuestiones de género, la raza, la religión, la edad, las creencias políticas, etc.; 5) pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas basadas en estas asignaciones, diferencias y relaciones de poder; y 6) determina en qué casos un trato diferenciado es arbitrario y en qué casos necesario ³⁰.

28 Cfr. art. 5 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); art. 6 de la Convención Americana para la Eliminación, Prevención y Sanción de la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), y los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

29 Suprema Corte de Justicia de México, Protocolo para juzgar con perspectiva de género: haciendo realidad el derecho a la igualdad, México DF, 2014, p. 14.

30 ROSSI, Felicitas: «Justicia con perspectiva de género: una mirada desde la epistemología feminista» Publicado en el Boletín N° 13 del Observatorio de Género en la Justicia, Buenos Aires,

La vinculación entre la legislación, la aplicación efectiva de la misma, los arreglos institucionales, y el contexto en el cual se desarrollan estos procesos obliga a formular nuevos marcos teóricos y categorías analíticas teniendo en cuenta la forma en que operan las leyes, considerando los vínculos existentes entre el discurso jurídico y la ideología, por un lado, y por el otro, las relaciones institucionales existentes en la sociedad en un momento determinado de su historia.

Existen numerosos ejemplos de escritos jurídicos, demandas, resoluciones, sentencias, artículos de doctrina, que demuestran que la aplicación e interpretación del Derecho se sigue haciendo con parámetros ajenos al género, lo cual impide que la normativa protectora de mujeres y diversidades sancionada en los últimos quince años en nuestro país, tenga eficacia real.

Ello nos obliga a seguir insistiendo en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la justicia, siendo imprescindible incluir su estudio en los planes de estudio universitarios de las carreras de Derechos, capacitar, sensibilizar, y formar a quienes sean operadores jurídicos, así como exigir dicha capacitación a las personas que se presentan como candidatas a carreras judiciales, profesión de abogacía, y todas aquellas instancias relacionadas con su aplicación práctica. En este campo, el derecho laboral es ilustrativo al respecto, en tanto la razón de ser de esta rama especial del derecho consiste en nivelar una situación previa de desigualdad: empleadores (capital) y trabajadores (trabajo), que no se encuentran en igualdad de condiciones.

En ese orden de ideas, revisando cuáles son los nudos críticos o los puntos de tensión que observamos en el desarrollo de las mujeres y el trabajo, en todas sus instancias, desde el acceso, la permanencia y el egreso a los puestos de trabajo, resulta indispensable revisar los siguientes temas:

- 1) Examinar el concepto de trabajo, a fin de incorporar el tema del cuidado, como trabajo doméstico no remunerado.
- 2) Estudiar la incidencia de la violencia de género en la problemática de las mujeres y el trabajo.
- 3) Promover los derechos humanos de las mujeres desde todos los aspectos, ya que estos constituyen tres pilares fundamentales para lograr una mayor igualdad de género, comprendiendo entre ellos:
 - el derecho de las mujeres al control sobre su cuerpo (autonomía física),
 - la capacidad de generar ingresos y recursos propios (autonomía económica),
 - y la plena participación en la toma de decisiones que afectan su vida y su colectividad (autonomía en la toma de decisiones).

La autonomía entendida como «la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles» (CEPAL, 2011), es un factor fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos en un contexto de plena igualdad y en este sentido una condición para la superación de las

Consejo de la Magistratura de la CABA, 2017. Disponible en: <https://consejo.jusbaires.gob.ar/acceso/genero/genero>

injusticias de género. La autonomía se convierte en un elemento central para alcanzar la igualdad, como un derecho humano fundamental, y una precondition para que las mujeres actúen como sujetos plenos del desarrollo ³¹.

La igualdad de género requiere transformaciones en las tres dimensiones de la autonomía de las mujeres: en la física, en la política y en la económica. Sin embargo, los fenómenos de desigualdad de género requieren ser analizados en una perspectiva interrelacional, de manera de dar un salto cualitativo en la comprensión de los distintos mecanismos que se entrecruzan y generan o potencian la desigualdad entre hombres y mujeres.

Por ello, en este punto, para iluminarme sobre el tema recurrí a las palabras de Haydée Birgin, que nos refiere que «No es posible concebir el discurso jurídico como un todo unívoco y monolítico, que garantiza «la igualdad de los ciudadanos ante la ley». Los interrogantes centrales que nos planteamos fueron cómo funciona el género dentro del derecho y cómo el propio derecho produce identidades y diferencias de género. No se trata simplemente de indagar si el derecho supera las desigualdades de género, sino de considerarlo como creador de género» ³².

En este sentido, la obligación surge de nuestra Constitución Nacional de 1994, que en el inc. 22 art. 75 otorga la máxima jerarquía a determinados instrumentos internacionales, por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 1966, que establece que el ser humano no puede realizarse como ser libre a menos que se creen las condiciones que le permitan a cada persona gozar de los derechos económicos, sociales y culturales. Otros tratados internacionales, además de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han sido suscriptos por el Estado Argentino y por lo tanto, el compromiso de su cumplimiento alcanza a todos los poderes, especialmente al Poder Judicial, que tiene la tarea de hacer justiciables los derechos en ellos enunciados. A partir de un nuevo enfoque de derechos, que sea capaz de incorporar estos distintos elementos quizás sea posible redefinir, sobre bases más sólidas y profundas, el concepto de igualdad de género en el derecho del trabajo, y aplicando la perspectiva de género en su interpretación, a partir del reconocimiento de las desigualdades que aún persisten, quizás podamos pensar en hacer real la idea de habitar otros mundos posibles, igualitarios, integrados y centrados en la dignidad de las personas que trabajan.

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

«De qué hablamos cuando hablamos de Género» Fil. Eduardo Mattio (<https://programaddssrr.files.wordpress.com/2013/05/de-quc3a9-hablamos-cuando-hablamos-de-gc3a9nero-una-introddccic3b3n-conceptual.pdf>)

31 CEPAL, «Interrelación de las autonomías» <https://oig.cepal.org/es/autonomias/interrelacion-autonomias>

32 BIRGIN, Haydee: «Ley, Mercado y Discriminación. El Género del Trabajo», Editorial Biblos, Colección Identidad, Mujer y Derecho, 1º Ed.- Buenos Aires: Biblos, 2000, pag. 10.

- FRIES, Lorena y LACRAMPETTE, Nicole (2013): «Feminismos, género y derecho», en Lacrampette, Nicole (ed): Derechos Humanos y Mujeres: teoría y práctica. Santiago de Chile: Universidad de Chile/ Facultad de Derecho/ Centro de Derechos Humanos.
- SABA, Roberto (2004): «(Des)igualdad Estructural», en Jorge Amaya (ed.), Visiones de la Constitución, 1853-2004. Buenos Aires, UCES, pp. 479 - 514.
- SABA, Roberto (2011): «Igualdad de trato entre particulares», en Lecciones y Ensayos N° 89, pp. 217- 276. Buenos Aires, Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.
- BEAUVOIR, S. (1987): «El Segundo Sexo» (1a. ed.).
- BERGALLO, PAOLA y MORENO, ALUMINE (coords.): «Hacia políticas judiciales de género», Buenos Aires, Editorial Jusbaire, 2017.
- MAFFIA, DIANA, GOMEZ, PATRICIA L. y MORETTI, CELESTE (coords.), «Aportes Feministas para el Servicio de Justicia», Editorial Jusbaire, 2022
- BIRGIN, HAYDEE: «Ley, Mercado y Discriminación. El Género del Trabajo», Editorial Biblos, Colección Identidad, Mujer y Derecho, 1° Ed.- Buenos Aires: Biblos, 2000



La Fraternidad. El valor cultural ausente en la sociedad moderna y la cuestión de género

POR EMILIO ROMUALDI ¹

[MJ-DOC-16966-AR](#) | [MJD16966](#)

Lo que denominamos derecho es un fenómeno cultural complejo sostenido por un sistema de valores que se introducen al mundo por la conducta humana (no hay tal sin un sentido que está dado por el sistema valorativo del individuo) por la normas jurídicas (que más allá de su génesis transaccional ² es una expresión valorativa de cuál es la mejor solución para un problema determinado) y por las decisiones judiciales (porque el acto de apreciar conductas - valorarlas como buenas o malas - no puede hacerse sin un sistema de valores del juez).

Como sostiene Herrera Figueroa ³, con fuente expresa en Heidegger, los valores son propuestos por la existencia. El tríptico deseo, afecto, amor sobreabundan los orígenes del valor, lo valioso y el sentido. El valor cuenta en la vida humana que es libertad fenomenalizada (destaco esta última frase).

El valor es la cualidad que poseen algunas realidades, llamadas bienes, por la cual son estimables ⁴. Ahora bien, en el ámbito metafísico los valores son aquellos concernientes a la estructura misma de los seres humanos, son inmanentes al sujeto.

Para Hessen ⁵ el valor es siempre la cualidad de una cosa que la hace estimable por alguien.

1 Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, UK. Ex Juez del Trabajo, provincia de Buenos Aires. Profesor titular de la UAI. Profesor Titular, Escuela de Graduados de la UK. Profesor Titular de Derecho Procesal Civil y Comercial, UK. Profesor Titular, UCALP. Miembro de la Asociación de Magistrados del Trabajo de la República Argentina y de la Asociación de Magistrados y Funcionarios del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Autor de publicaciones sobre temas de su especialidad.

2 BOBBIO, Norberto: Estado., Gobierno y sociedad, Fondo de Cultura Económico, México, 1986 y El futuro de la democracia Fondo de Cultura Económico, México, 1985

3 HERRERA FIGUEROA, Miguel: Filosofía de los valores, Leuka, Buenos Aires, págs. 76 y 94/95

4 Real Academia Española, Vigésima primera versión, Editorial Espasa

5 HESSEN, Juan: Teoría del Conocimiento

Por un lado, están los que son intrínsecos a los objetos de la realidad; los primeros valores son aquellos por decirlo de alguna manera, que acompañan a cada ser y enaltecen su naturaleza constitutiva, otorgándoles una cualidad o manera terminante en relación a una calificación determinada. Entre ellos está lo bueno o malo en relación a todos que refiere a la idea del imperativo categórico de Kant (Lo bueno para mí también lo es para los demás).

Sin valores no se puede valorar y, por tanto, no se puede tomar una decisión sobre el sentido de una conducta o una norma. Las normas jurídicas y las sentencias judiciales son esencialmente actos de valoración de presupuestos fácticos a los que se debe dar una respuesta regulatoria o jurisprudencial.

Ahora bien, podemos distinguir 3 tipos de valores: 1) Los que hacen a la estructura general de la cultura de la sociedad 2) Los que se toman en cuenta para establecer la solución normativa general y 3) los que se refieren a la conducta particular.

En este trabajo lo que pretende referenciar es que aún los valores que hacen a la estructura general no siempre se expresan en la solución normativa o esta, a veces, pretende reconducir la conducta del ser humano que se aparta de los que hacen a la estructura general de la sociedad.

En definitiva, nuestra estructura general se sostiene sobre los tres valores esenciales de la revolución francesa: Libertad, fraternidad e igualdad.

El siglo XX ha sido en definitiva una puja entre libertad e igualdad donde la ideología, que asigna un orden a los valores, compartida por liberales y socialistas difiere en cuanto a cuál prima sobre la otra más allá del sentido que debe darse al de igualdad.

Ahora bien, brevemente, lo que culturalmente ha tenido un desarrollo mucho menos trascendente en términos de expresarse en la conducta humana es el de fraternidad.

La fraternidad es un término derivado del latín *frater*, que significa hermano.

Por tanto, significa parentesco entre hermanos que en definitiva designa la buena relación entre los seres humanos, en donde se desarrollan los sentimientos de afecto propios de los hermanos de sangre, unión y buena correspondencia sin importar el género al cual pertenece cada individuo.

La fraternidad es el lazo de unión un valor universal entre los seres humanos basada en el respeto a la dignidad de la persona humana, en la igualdad de derechos de todos los seres humanos y en la solidaridad por de unos por los otros.

La fraternidad nos lleva a ser solidarios, respetuosos y empáticos unos con los otros basados en principios de responsabilidad, generosidad y altruismo.

La fraternidad es entonces el sentimiento de respeto, consideración y afecto mutuo que se da típicamente entre hermanos, pero que puede darse también entre personas sin vínculo filial que se estiman como si fueran hermanos. Es decir, es el valor, o si se quiere el ingrediente, necesario para la convivencia pacífica y armoniosa entre los pueblos.

La enorme cantidad de normas y soluciones jurisprudenciales que expresan los niveles 2) y 3) antes expresados demuestran que aún carecemos de un sentido fraterno de la vida en relación a los otros.

Carecemos socialmente de la empatía por el otro y a partir de ahí discriminamos y violamos la esencia propia de lo que debería haber sido la evolución cultural de los valores esenciales de la revolución burguesa que aún tiene vigencia.

La denominada «cuestión de género» expresa el fracaso cultural de reconocer al otro fraternamente porque en definitiva ese otro es un ser humano igual a mí en su esencia.

Es cierto que estamos aún inmersos en un proceso donde increíblemente nos cuesta reconocer al otro no como igual sino como hermano que es un mucho más profundo e inherente a la naturaleza misma de nuestra condición humana.

En estos términos, ¿ha fracasado la revolución burguesa en este sentido? No, pero claramente aún necesita que, más allá de la declamación, la conducta de las personas esté guiada por ese valor de fraternidad que no excluye la lucha y el conflicto (que siempre habrá entre los hermanos) pero que parte de reconocer que el otro no sólo es igual ante la ley, sino que además es intrínsecamente igual a mí en su génesis, en su esencia.

No he querido desarrollar ninguno de estos temas en profundidad a riesgo de tener cierta superficialidad en el trabajo.

Simplemente he querido decir que aún estamos lejos de reconocer al otro en su esencia de fraternidad humana que excluiría cualquier distinción basada en el género.

Espero se comprenda lo trascendente de la cuestión que implica la no conclusión de nuestra construcción esencial de las personas más allá de las normas que en su profusión reflejan el desvío de la conducta aún inmanente en nuestra cultura.

Derechos Humanos - Laboral - Dignidad del Trabajador -
Discriminación por Género - Violencia de Género

2-enero-2023



Violencia y acoso incluido por razones de género

POR DAVID DUARTE ¹[MJ-DOC-16959-AR](#) | [MJD16959](#)

Sumario: I. Introducción. II. Daños por violencia y acoso con los riesgos psicosociales asociados. III. Derechos humanos y la exigibilidad y operatividad de los DESCA. IV. Conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

El convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190) y su Recomendación 206, reconocidos ambos instrumentos en junio 2019, en la Conferencia internacional del trabajo n° 108 contienen normas que se complementan y expresamente señala que deberían considerarse, ambos instrumentos, conjuntamente. Con ellos se advierte el enfoque humanista que cuenta dicho instrumento internacional.

El C. 190 recuerda la Declaración de Filadelfia de 1944 y afirma 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 en igualdad de oportunidades, y reafirma los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Estos son aquellos que consagran los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: a) La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, c) La abolición efectiva del trabajo infantil, d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. A su vez, la Recomendación 206 (Párr. 6.) entiende que debería

¹ Doctor en Derecho Humanos, Derecho del Trabajo y Previsión Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Diploma de Estudios Avanzados en Economía Industrial y relaciones laborales de la Universidad de Castilla La Mancha España. Especialista en derecho del Trabajo. Profesor en maestría y doctorado en la Universidad de Buenos Aires, de la Universidad Nacional de La Plata, de la Universidad San Carlos de Guatemala, de la Universidad San Buenaventura de Cartagena, Colombia y profesor invitado en diversas universidades. Publicista. Director de la Revista La Causa Laboral de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas.

tenerse en cuenta los instrumentos pertinentes de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y sobre seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Ambos ratificados por la Argentina mediante las leyes 26.693 y 26.694 respectivamente. Ambos convenios fueron incluidos como integrantes de los principios fundamentales en el año 2022.

Respecto a las normas de Derechos Humanos en el C.190 se destacan la Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Reconoce como derecho humano de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluido la violencia y el acoso por razón de género, pues son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente (para Argentina «trabajo digno», como así lo aclaró la CSJN en el fallo «ATE c Municipalidad de Salta»). Extremo que el C.190 recepta claramente al señalar la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso y reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

El concepto de dignidad no como derecho, sino como fuente material de los Derechos Humanos de las personas en la empresa, reconocidos tanto en el texto constitucional como en los instrumentos internacionales que protegen a las personas vinculadas en una relación laboral se pueden identificar en el aseguramiento de: a) las «Condiciones dignas y equitativas de labor»; b) la integridad psicofísica; c) la salud; d) la vida; e) la intimidad y privacidad del trabajador; f) las garantías de Igualdad de trato y no discriminación.

El C.190, tiene un contenido esencialmente humanista y un especial tratamiento respecto a las cuestiones de género. Es por ese motivo que debemos tener en cuenta las normas de derechos humanos que dan complejidad a su articulado. Con ellas resulta indispensable desarrollar su emplazamiento en el mundo del trabajo desde que esas normas fundamentales, coinciden ampliamente con el listado que contiene nuestra Constitución Nacional (arts. 75, inc. 22) y se refuerzan para su interpretación y aplicación con la normativa común (arts. 1, 2, 3 del Código Civil y Comercial).

Sin perjuicio de la necesidad de cumplir las obligaciones internacionales asumidas y el necesario control de constitucionalidad y convencionalidad de esa normativa en las condiciones de su vigencia. Es decir, en la forma en que esas normas de derechos humanos son interpretadas. De modo tal que resulta indispensable indagar la jurisprudencia que en el ámbito regional viene realizando la Corte Interamericana de Derechos Humanos en especial la interpretación que viene concretando respecto al art. 26 de la Convención Americana, en cuanto a los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Con especial énfasis en el «derecho al trabajo en condiciones satisfactorias». Es decir, un trabajo digno que preserve a la persona humana de la salud e higiene en el trabajo.

Cuando se produce la afectación de los derechos humanos, debe ser asegurada la dignidad de la persona. La dignidad como el fundamento común de todos los Derechos Humanos.

El enfoque humanista del Convenio 190 y su Recomendación 206 permite anclar el tema de la violencia y el acoso, incluido el de género en las normas de derechos humanos y por ende la tutela y protección de la dignidad humana. Es decir, el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Ello puede constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, una amenaza para la igualdad de oportunidades, las que son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente a una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo.

La dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso, debe garantizar con una eficaz protección de la dignidad de la persona. Según el PIDESC: trabajo digno es sólo aquel que respeta los derechos fundamentales de la persona humana y los derechos de los trabajadores, entre los cuales figura «el respeto de la integridad física y moral del trabajador en el ejercicio de su actividad». Por lo tanto «la dignidad es inherente a la persona y no deriva de la ley» así lo dispone la DUDH, Preámbulo, primer párrafo, y art. 1; el PIDESC, Preámbulo, primer párrafo; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ídem y art. 10.1, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Preámbulo, párrafo segundo y arts. 5.2 y 11.1.

La judicialización de la dignidad de la persona humana es un elemento que posibilita anclar el derecho internacional de los DH, dentro de la Constitución, como su pilar definitivo.

De ello se derivan dos conclusiones: 1. Ningún hombre puede verse negado de su dignidad. La dignidad no es un derecho, lo que es un derecho es la protección de su dignidad. 2. La dignidad supera en jerarquía a toda construcción humana, porque es anterior a toda organización y a toda legislación. Está reconociendo una base ontológica. Es construcción histórica cultural que ha consagrado la conciencia universal.

Por ello, en la inteligencia del diálogo de fuentes de conformidad con los arts. 1 y 2 del Código Civil unificado, cabe recordar el Capítulo 3, que regula los principios dirigidos a tutelar los ciudadanos: Derechos y actos personalísimos. Inviolabilidad de la persona humana. La persona humana es inviolable y en cualquier circunstancia tiene derecho al reconocimiento y respeto de su dignidad. (ART.51). A su vez, en cuanto a las «Afectaciones a la dignidad» la norma establece que «La persona humana lesionada en su intimidad personal o familiar, honra o reputación, imagen o identidad, o que de cualquier modo resulte menoscabada en su dignidad personal, puede reclamar la prevención y reparación de los daños sufridos, conforme a lo dispuesto en el Libro Tercero, Título V, Capítulo 1». (ART. 52). Tampoco debe ser ajeno a ello la protección del «Derecho a la imagen». Para captar o reproducir la imagen o la voz de una persona, de cualquier modo, que se haga, es necesario su consentimiento, excepto en los siguientes casos: a. que la persona participe en actos públicos; b. que exista un interés científico, cultural o educacional prioritario, y se tomen las precauciones suficientes para evitar un daño innecesario; c. que se trate del ejercicio regular del derecho de informar sobre acontecimientos de interés general (ART. 53).

El respeto de la dignidad es una exigencia de toda relación intersubjetiva- En relación de trabajo existe un deber de indemnidad que incluye la tutela y protección de la dignidad. Cuando la persona que trabaja ingresa al contrato laboral aporta una serie de bienes jurídicos (vida, salud, capacidad de trabajo, a veces también objetos materiales), por ello incumbe al empleador dar cierta protección a estos bienes (Krostoschin) esa garantía se encuentra implícita la tutela de la dignidad.

En cuanto a los límites a las facultades del empleador desde el derecho del trabajo y desde los derechos humanos se pueden establecer dos reglas: 1) Modalidades del ejercicio (art.68 LCT), el empleador, al ejercer sus facultades, «siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho»; 2) Los efectos horizontales de los Derechos Humanos Fundamentales (Drittwirkung), por ello en el marco de la relación laboral privada, el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores.

En cuanto a las afectaciones de la violencia y el acoso si bien afirma que puede ocasionar daño físico, psicológico, sexual o económico.

En ese sentido señala que puede afectar la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. También puede conmovir la calidad de los servicios públicos y privados, acceso de las personas, en particular las mujeres, al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente; incompatibilidad con la promoción de empresas sostenibles; la organización del trabajo; las relaciones en el lugar de trabajo; el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

Tal afectación involucra la vulneración del principio de indemnidad de la esfera contractual de trabajo que se traduce en daños concretos a la persona en su salud y en su dignidad.

Cabe destacar que el Convenio 190 considera relevante el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso que ello afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad y su entorno familiar y social. El Convenio 155 dispone que «el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo».

II. DAÑOS POR VIOLENCIA Y ACOSO CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS

La «violencia y acoso» en el mundo del trabajo, incluida las que se originan por razón de género, designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de ellos. Ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida. Es decir, la norma es amplia y abarca todos los supuestos de manera tal que lo que resulta inaceptable es tanto el «comportamiento» como la «práctica» y la mera «amenaza». Van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género y afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico. Incluye el acoso sexual las que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas. Al respecto señala que se deberá adoptar un enfoque inclusivo e integrado y abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género. Asimismo, adoptar formas múltiples e interseccionales frente a la discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género. En la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se debe tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales

asociados (art. 9, punto c. C. 190). Para ello se deberá identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos. La recomendación señala que se debe tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales.

Resulta relevante señalar que no existía en nuestro país una referencia legal de los riesgos psicosociales, hasta la sanción de la ley que ratifica el C.190, que, si bien no cuenta con una definición concreta al respecto, posibilita encuadrar legalmente dicho concepto.

El concepto de los riesgos psicosociales en la empresa, no comprende solo la actuación frente a situaciones patológicas violentas, pueden ser propias de la empresa (acoso), del exterior (violencia externa a la empresa), como también las que se conectan directamente con las relaciones horizontales y verticales en la empresa. Asimismo, con el estilo de dirección y organización.

Los riesgos psicosociales, pueden ser el trato discriminatorio, acoso psicológico (mobbing), acoso sexual, estrés laboral, desgaste profesional (Burn - out), intromisión en la intimidad del trabajador, daños a la integridad psicofísica.

Cabe destacar que la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo ha identificado como factores de riesgos psicosociales al trabajo: a) precario, b) irregular y flexible, c) la inseguridad en el trabajo; d) la intensificación en el trabajo (por ej. a partir de la mayor disponibilidad horaria requerida); e) las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores; f) la violencia laboral, el acoso, el estrés laboral o la deficiente compatibilidad entre vida y trabajo

Tres situaciones que inciden en los riesgos psicosociales: a. Las que afectan derechos fundamentales (acoso, discriminación, etc.); b. Las que derivan de la gestión ordinaria del factor humano en la empresa (organización del tiempo o condiciones de trabajo); c. Las que se provocan por la extinción contractual (inestabilidad) y el desempleo.

En tal sentido, es importante destacar la visibilización del problema de la violencia y el acoso. Tal como lo señala Christophe Dejours dice: «El padecimiento no suscita un movimiento de solidaridad y de protesta a menos que se establezca una asociación entre la percepción del padecimiento y el hecho de una injusticia. Bien entendido, si el padecimiento de otro no es percibido, el problema de la movilización en la acción política no se plantearía, aún menos el de la justicia». (*ver Christophe Dejours, La banalización de la injusticia social. Ed. Topía.)

Dicha visibilización ha sido una tarea bastante ardua ya que la OIT reconoció expresamente a la violencia laboral en el año 1998 a través del pronunciamiento «Violence at Work»². Propuso ya desde entonces que se tenga en cuenta la violencia laboral en sus distintas etapas, es decir, que no se ataque sólo sus efectos.

Visibilizar los riesgos psicosociales como problemas de salud en el entorno laboral. Para ello es necesario una prevención eficaz para lograr un nuevo entorno laboral sano. Los riesgos psicosociales no se limitan a los factores de riesgo clásicos, sino que pretende la consecución de un concepto de salud más extenso, que conecta directamente con:

2 Citado en el caso: CNAT SALA VIII, autos: «Pavlovic Gabriela Marisa c/ Tam Linhas Aéreas Sa y otro s/ despido», sentencia 25/09/2012

1. Actitudes de gestión empresarial; 2. Las expectativas que genera; 3. La propia relación entre derechos y obligaciones en la empresa.

El trabajo en sí mismo no es patógeno. Los determinantes socioeconómicos, la organización y el contenido del proceso de trabajo, las condiciones de empleo y las relaciones sociales en el trabajo, actuando por intermedio de los factores de riesgo psicosociales, son los que interactúan con los mecanismos psíquicos y mentales y están en el origen de las perturbaciones de la salud y de problemas de inserción social. La demanda psicológica y el esfuerzo requerido, son factores determinantes, pues la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo determinan la carga psíquica, mental y global de trabajo, su duración y configuración, la complejidad de la actividad que implica el uso de sus recursos y competencias para hacer un trabajo exigente asumiendo responsabilidades

III. DERECHOS HUMANOS Y LA EXIGIBILIDAD Y OPERATIVIDAD DE LOS DESCAs

Para los casos de violación del derecho al trabajo en condiciones satisfactorias, como vulneración de los derechos humanos en el trabajo, cabe tener presente la producción jurisprudencial que se viene desarrollando en el ámbito regional americano. En el caso: «Guevara Díaz vs. Costa Rica» de la CIDH (Sentencia de 22/06/2022) se dijo que aunque no inició ni cerró los debates sobre la justiciabilidad directa de los DESCAs ante esa Corte, el precedente establecido en el caso «Lagos del Campo vs. Perú» ha sido reiterado en decisiones posteriores del tribunal, de manera que hoy expresa, en gran medida, un verdadero paradigma jurisprudencial que sigue vigente: el de la exigibilidad inmediata y la justiciabilidad plena de los DESCAs, a la par de eficacia de los derechos civiles y políticos.

Mediante el caso Acevedo Buendía y otros vs. Perú (2009), por el cual se declaró la violación del artículo 26 de la Convención. Así, en el caso Lagos del Campo vs. Perú (2017) mencionado, que se refería a un peticionario despedido por declaraciones en las que denunciaba irregularidades en la empresa en su condición de representante de los trabajadores, la Corte concluyó que no solo el Estado había actuado de forma contraria a la libertad de expresión, a las garantías judiciales y a la libertad de asociación, sino que también había incurrido en una violación autónoma del derecho al trabajo basada en el artículo 26 de la Convención.

En aquél precedente, mencionado en primer término se dijo que el argumento presentado por la Corte en el caso Lagos del Campo vs. Perú evidenció el encadenamiento de la protección de los DESCAs por parte de la Corte tomando como punto de partida la referencia a una serie de casos anteriores en los que la Corte había «reiterado la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales, puesto que deben ser entendidos integralmente y de forma conglobada como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello».

En el caso «Spoltore vs. Argentina» la CIDH (sentencia de 9/06/2020) se dijo que El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias es para que se aseguren la salud del trabajador y los Estados garantizarán la seguridad e higiene en el trabajo (Párrafo 84 a 91.).

A su vez, se señaló que las obligaciones que derivan de la protección del derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud del trabajador son: 1) Exigibilidad inmediata; 2) Carácter progresivo; 3) No regresividad; 4) Plena efectividad, por vía legislativa u otros medios apropiados (sentencias); 5) Labores en condiciones que prevengan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (párrafo 97)

Ese mismo año, meses después la CIDH, reiteró el criterio en el caso *Fábrica de Fuegos vs. Brasil* (15/07/2020). Un caso trágico, que sucedió en diciembre de 1998, donde explotó una fábrica de fuegos artificiales (Santo Antônio de Jesús, en el estado de Bahía, en Brasil.) En el hecho murieron 60 personas, de las cuales 59 eran mujeres y la restante, un niño. De esas 59, 19 eran niñas y 4 de ellas estaban embarazadas. En el caso se afirmó que se produjo la vulneración del derecho a la vida y a la integridad personal. Sobre ello se señaló que los Estados tienen el deber de regular, supervisar y fiscalizar la práctica de actividades peligrosas. Además, que las personas tienen el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias, a fin de garantizar la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, derechos de las niñas y los niños, derecho a la igualdad y prohibición de discriminación.

Dicho criterio, también fue aplicado en otro caso: «*Buzos Miskitos vs. Honduras* (sentencia de 31/08/2021). En este otro precedente las víctimas fueron 42 personas del pueblo indígena Miskito. De ese total que reclamaron, 34 buzos sufrieron accidentes por sumersiones profundas que generaron el síndrome de descompresión u otras enfermedades relacionadas con su actividad de buceo. De esa cantidad, 12 fallecieron y otros 7 murieron a causa del incendio de la embarcación «Lancaster». En ese otro episodio, el niño Licar Méndez Gutiérrez, fue abandonado por su patrón, y está desaparecido. Los Miskitos es una población que vive de la pesca con varios casos de personas lisiadas, en sillas de ruedas desde muy jóvenes como consecuencia de la actividad de buceo con equipos adecuados. En el reclamo se determinó que hubo una violación del derecho a la integridad personal, al derecho a la vida. En consecuencia, no se ha garantizado el derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias que garanticen la seguridad, la salud y la higiene del trabajador. En este precedente, resultaron fundamentales en la determinación del alcance de las obligaciones en materia de derechos humanos de los Estados y, a su vez el de las empresas. Allí se recordó la responsabilidad social de las empresas en respetar los derechos humanos y para ello la Corte citó expresamente «Los Principios Rectores de la ONU», estos son: ‘proteger, respetar y remediar’. Así como señaló las obligaciones de los Estados también reafirmó que hay de las empresas. Por otra parte, indicó que esta vulneración también alcanzaba a un trato discriminatorio (art. 1.1. CADH.), por «Posición económica», vinculado a la situación de «pobreza» en que se encontraba esta comunidad y por «otra condición social», dado por el estado de «discapacidad» en que se encontraron estos pobladores.

Este caso: «*Buzos Miskitos (Lemonth Morris y Otros) vs. Honduras*» (sentencia de 31/08/2021), también citó la Opinión Consultiva 27 (del 5-05-2021) que también destaca el derecho al trabajo en condiciones satisfactorias. Esto es, que se debe proteger la salud de la persona que trabaja y debe asegurarse los mecanismos de seguridad e higiene en el trabajo. Especialmente, en cuanto al «Acceso a la justicia» en materia laboral, destaca: 1) la irrenunciabilidad del derechos a acudir a las autoridades judiciales competentes para someter conflictos laborales; 2) Jurisdicción especializada en materia laboral; 3) Perspectiva de género en la resolución de conflictos laborales; 4) Procedimiento especializado de los asuntos laborales; 5) Cargas probatorias que compensen las des-

igualdades; 6) La gratuidad de la justicia laboral y; 7) La garantía del derecho de defensa especializada.

La Recomendación 206, en su párrafo 16, respecto del artículo 10, b) del Convenio 190 reconoce el derecho a dimitir y percibir una indemnización; la readmisión del trabajador; y una indemnización apropiada por los daños resultantes.

A su vez en su párrafo 15, reconoce el derecho a percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

Por otra parte, destaca dicha recomendación que los autores deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas. Si bien en estas normas no se mencionan, sería adecuado establecer formas de cursos obligatorios en materia de violencia y de género.

Es importante destacar que la recomendación insta a evitar la reincidencia, facilitar su reincorporación al trabajo. En concreto, se debería tomar medidas tales como: a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género; b) una tramitación diligente y eficiente de los casos; c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas; d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

IV. CONCLUSIÓN

En definitiva, para la prevención de la violencia y el acoso, incluida las razones de género se propone promover los derechos fundamentales, se debe instar la negociación colectiva, fomentar protocolos de actuación, instrumentar medios de capacitación e información. Para la prevención de violencia laboral se propone el restablecimiento de la situación al estado anterior, solución a los temas de violencia laboral, sin recurrir a la figura del despido, intervención de órganos independientes o tripartito, aplicación de las reglas de la nulidad por el hecho ilícito, reinstalación al puesto de trabajo. Debe acompañarse una profunda actividad de prevención además de la promoción al diálogo social, la responsabilidad de los actores sociales (representantes de las empresas y de los sindicatos) conjuntamente con el Estado. En caso de producirse daños, la reparación debe ser con el sistema extraforfatorio o extratarifario. Ello porque la única manera de dar una indemnización justa (conforme art. 21 y 63 de la CADH) es mediante una reparación plena o integral, que contemple todos los daños afectados, teniendo especial atención a la alteración del proyecto de vida digno de la persona. El marco legal a tener en cuenta es el analizado por la CIDH que debe servir de guía para una coherente línea de control de constitucionalidad y convencionalidad. Esta propuesta resulta superadora de la regulación de daños prevista por la Ley de Riesgos del Trabajo que no se encuentra a la altura que nos propone hoy la OIT y la CIDH en cuanto al sentido esencialmente humanista que nos brindan las normas internacionales de rango superior a las leyes que deben adecuarse a las condiciones de la vigencia del bloque de constitucionalidad



BANCO DE ALIMENTOS
MENOS HAMBRE, MÁS FUTURO



SI EL HAMBRE NO SE DETIENE, **NOSOTROS TAMPOCO**



¿Sabías que en nuestro país casi
4 millones de chicos y chicas tienen
problemas para alimentarse?

Hace varios años desde el Grupo de Derecho Social junto al Banco de Alimentos impulsamos esta campaña que quiere generar conciencia y un cambio en esta realidad.

En esta revista te pedimos que vuelvas a sumar tu compromiso.

**SUMÁ TU AYUDA,
DONÁ AHORA**

[https://www.bancodealimentos.org.ar/
grupo-de-estudio-derecho-social/](https://www.bancodealimentos.org.ar/grupo-de-estudio-derecho-social/)



bancodealimentos.org.ar

  @bdalimentos

 @bdealimentos



Reflexiones desde una visión integradora entre la psicología y el derecho: Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, la violencia laboral y las masculinidades

POR ROBERTO D. BATTAGLIA ¹

[MJ-DOC-16965-AR](#) | [MJD16965](#)

«El ser humano no es un ser manso, amable, a lo sumo capaz de defenderse si lo atacan, sino que es lícito atribuir a su dotación pulsional una buena cuota de agresividad. En

1 Lic. en Psicología UNLP (2010). Especialista en Salud social y Comunitaria (UBA) por Programa Nacional Médicos Comunitarios (2016). Especialista en Psicología Forense UCES (2020). Tesis "Hacia un abordaje integral de las violencias. Dispositivos para hombres que ejercen violencias". Actual Equipo técnico ONG Generación Igualdad: capacitación, asesoramiento, supervisión de equipos técnicos, e investigación en abordaje de las violencias y estudios de género. Actual Equipo Técnico Perito 2 Justicia de Paz de la Provincia de Bs As. Juzgado de Castelli y Lezama. Integrante de RETEM. Red de Equipos Técnicos y Estudios en Masculinidades. Desempeño tareas en Ministerio Provincial de las Mujeres capacitando Municipios, mesas locales, y equipos técnicos en dispositivos grupales para hombres que ejercen violencias (2016/2019). Coordinador Servicio de atención Comunitaria Dolores. (2018 a la fecha). Coordinador de espacios grupales psico socio educativos para hombres que ejercen violencias en Dirección de Género Municipalidad de La Costa. (2020/2022) Director de Dirección de Abordaje a las violencias Municipalidad de La Plata. Asistencia y abordaje de violencias a hombres con dispositivos duales de rastreamiento por GPS. (2020/2022). Coordinador espacios grupales psico socio educativos para hombres que ejercen violencias en Área de Género Municipalidad de Dolores (2016/2019). Coordinador de espacios grupales para hombres que ejercen violencia en Dirección de Seguridad Municipalidad de General Madariaga. (2014/2016). Equipo Técnico en DIAT (dispositivo integral de abordaje territorial) por SEDRONAR en Municipio de Castelli (2017/2022) Clínica asistencial psicológica en el ámbito privado. Expositor en distintos Congresos Nacionales, Internacionales, Seminarios, capacitaciones, en prevención de las violencias y abordajes integrales, salud mental, tratamientos psicológicos para mujeres víctimas de violencias, y dispositivos para hombres que ejercen violencias.

consecuencia, el prójimo no es solamente un posible auxiliar y objeto sexual, sino la tentación para satisfacer en la agresión, explotar su fuerza de trabajo sin resarcirlo, usarlo sexualmente sin su consentimiento, desposeerlo de su patrimonio, humillarlo, infringirle dolores, martirizarlo, y asesinarlo». (1932) - Sigmund Freud.

Cuando recibimos la propuesta de sumarnos al grupo de estudio conformado por Profesionales del Derecho, y coordinado por el Grupo GEDS (Grupos de Estudio de Derecho Social), no dudamos en aceptar la posibilidad y el desafío.

Trabajar en el entrecruzamiento de discursos, como pueden ser el discurso jurídico y el discurso de la psicología, puede llevarnos a escenarios de tensiones entre estos, como también, a puntos de encuentro y articulación. En la ONG Generación Igualdad, somos un equipo técnico de Profesionales que trabajamos a diario en el abordaje integral de situaciones de violencias, ligados al trabajo en territorio, para la prevención de las violencias (en todos sus niveles), y asistimos a los efectos de esta, en las subjetividades, y en el campo de la salud mental.

Desde el Equipo Técnico especializado que conformamos (con Profesionales del Derecho y la Psicología), decidimos tener como objetivos (en base a las experiencias de cada uno de los integrantes) el asesoramiento, la capacitación, la investigación, y la supervisión de equipos técnicos, en estudios de género y abordajes integrales de las violencias.

Este escrito surge como resultado de la articulación entre Generación Igualdad y parte de GEDS, y del compromiso regular y sistemático de este grupo de Profesionales, que luego de meses de trabajo y reuniones virtuales, pudo concretar un encuentro/capacitación virtual para más de 300 personas, que se realizó el 1/8/2020 (en plena pandemia por Covid 19), donde se trabajaron diversos temas, teniendo como eje central el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 190.

Argentina ratificó este Convenio mediante la Ley 27580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre 2020, y depositó el instrumento de ratificación en la OIT el 23 de febrero de 2021. Es uno de los diez países, junto a Ecuador, Fiji, Grecia, Italia, Mauricio, Namibia, Somalia, Sudáfrica y Uruguay, que ha ratificado el documento sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que abarca las acciones que se desarrollen en el espacio físico, y también las comunicaciones relacionadas con este ámbito, en particular las que tienen lugar mediante tecnologías de la información y la comunicación. Algunos de los temas trabajados en aquella jornada, serán los que desarrollare brevemente en esta nota: las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral, la salud mental, los factores de riesgo psico sociales, y algunos aspectos interrelacionados con la masculinidad hegemónica.

La perspectiva de Derechos Humanos y de género, son categorías analíticas que se han instalado y que se incluyen en toda la legislación vigente en suelo argentino. Ya no se trata de categorías opcionales, y eso, es un gran adelanto.

En un contexto social y político complejo, con todas las secuelas imaginables de un post pandemia, en los consultorios de atención psicológica nos encontramos con un sujeto que sufre, que padece, qué denuncia en redes sociales, que denuncia ante la justicia, que es denunciado ante la justicia, qué necesita de determinados espacios y acceder a abordajes especializados.

En una misma escena puede desarrollarse una situación de violencia, donde una o más personas la padecen, otra u otras la ejercen, y otras son testigos.

Las escenas de agresión y violencias, hoy pueden darse en cualquier lugar: en el ámbito intrafamiliar, en el ámbito laboral, en el ámbito de la justicia, en el sistema médico, y en el ámbito deportivo.

La época se rige más por el impulso y el pasaje al acto, que, por la mediatización de la palabra, la simbolización, el dialogo y la comunicación.

Las personas que están expuestas a situaciones de violencias (que puede ser una sola escena, o muchas, con cronificación en el tiempo), generalmente comienzan a desplegar y padecer una serie de síntomas, que suelen manifestarse en la salud integral de una persona, dando lugar a un abanico de múltiples afecciones psicológicas, y físicas.

Nos interesa detenernos, en lo que es la violencia en el ámbito laboral, y los efectos que puede producir en una persona esta exposición.

Los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral, que son percibidos y vivenciados por los trabajadores, tienen la potencialidad de generar sufrimientos y daños en la salud integral, y sobre todo, en la salud mental. En el ámbito laboral, se pueden dar escenas de acoso, hostigamiento moral, conflictos éticos, de valores, de acoso sexual, violencias verbales, físicas. Estas escenas pueden darse entre pares, compañeros de trabajo, o entre personas con puestos jerárquicos y empleados.

Teniendo en cuenta esto, me voy a detener en una definición que hace el Instituto Sindical del Trabajo de Ambiente y Salud (ISTAS) de España, donde denomina a los factores psicosociales como aquellos factores de riesgo para la salud, que se originan en la realización del trabajo, y que generan respuestas de distintos tipos y en distintas dimensiones.

Se pueden observar:

Afecciones o respuestas de tipo fisiológicas: cuando las reacciones tienen más que ver con cuestiones orgánicas y del cuerpo. Es usual la sintomatología de conversión o psicósomática en personas expuestas a situaciones de violencia laboral. Aquí también se suman las secuelas físicas y orgánicas que puede tener un trabajador expuesto a condiciones insalubres de trabajo.

Afecciones o respuestas de tipo emocional: en la actualidad, ubicamos dos grandes grupos: 1) crisis de angustia, 2) crisis de ansiedad, en todos sus grados. Estos son los padecimientos más usuales actualmente en el campo de la salud mental, donde la expresión máxima de las crisis de angustia puede llevar a estados depresivos, abúlicos, apatía, desgano, ideaciones suicidas, y las crisis de ansiedad pueden llevar a los conocidos ataques de pánico, que pueden variar su intensidad, entre ataques leves, o ataques severos.

Estas afecciones inciden en distintas dimensiones del sujeto:

Dimensión cognitiva: se pueden dar restricciones de habilidades que tienen que ver con la concentración, la cognición, la restricción en la percepción cognitiva que uno puede hacer de cada una de las situaciones, inclusive la creatividad, que muchas veces es tan necesaria dentro de la órbita del trabajo. Se pueden dar también, incapacidades para la toma de decisiones.

Dimensión conductual: la repercusión que pueden tener todas las afecciones anteriormente mencionadas, en la dimensión de las conductas. Esto repercute directamente en la capacidad vincular de una persona. Aquí son usuales las dificultades para las relaciones interpersonales, dificultades para vincularse con personas en puestos de autoridad, o pares. Aquí también, hacemos alusión a algunos indicadores que pueden observarse en la vida cotidiana de un trabajador. Se hacen presentes los consumos problemáticos: de comida, alcohol, tabaco, drogas, tecnologías. También se observan conductas con riesgos innecesarios.

Sería pertinente articular estas cuestiones, con el concepto de masculinidad hegemónica. Estamos atravesando un contexto social, donde las características inherentes a los estereotipos de género y a la construcción de la masculinidad hegemónica heteronormativa, se nos hacen presentes, y donde lo que es la agresión y la violencia, son «parte de».

La línea en la que tenemos que pensar y trabajar, ya sea la violencia laboral, la violencia de género, la violencia institucional, tiene que ver con el registro, y la implicación subjetiva.

Percibimos cierta ausencia de registro (subjetivo y en el imaginario social), con tendencia hacia la naturalización o invisibilización si se quiere, de escenas relacionadas a las agresiones y las violencias. Se vive en esta expectativa constante o sobre expectativa de tolerancia, en el resistir, aguantar, tolerar, cuando deberíamos empezar a posicionarnos desde un lugar de lo que no se acepta. Necesitamos profundizar la visibilización y la problematización de estas cuestiones, si queremos prevenirlas.

Muchas veces, nosotros mismos no reconocemos ni registramos qué cosas van afectando nuestra vida anímica, en lo cotidiano. Entonces, no prestamos atención a un estado anímico apático, de enojo, un estado de angustia leve, pero que produce irritabilidad, y se continua. Si no logramos problematizar y visibilizar estas cuestiones, si no se reconocen estos estados anímicos, si no se hablan, se registran y se abordan, de seguro pueden contribuir a desembocar en la generación de otros estados anímicos que den lugar al impulso, la agresión y las violencias. Me gustaría señalar algunos mecanismos utilizados por personas que ejercen violencias, que surgen de la escucha en el consultorio del discurso de una persona que está sufriendo violencia en el trabajo. Son discursos y escenas que suelen pasar desapercibidas, que se dan en lo cotidiano, y que se nos presentifican de manera «disfrazada». Son usuales los relatos de escenas en ámbitos laborales con comentarios, diálogos y discursos cargados de sarcasmo, ironía (formas de agresiones encubiertas), de cierto humor tendencioso con suspicacia (generalmente con contenido misógino), que a veces pasa inadvertido en el momento por quien lo padece, o como «chiste» o «joda» para el grupo humano, pero que en el vivenciar subjetivo de una persona, o de alguien que llega a un espacio terapéutico, son de índole dolosas o dañosas y requieren de atención en el tiempo. En análisis, se constituyen en verdaderas escenas traumáticas.

Y pensando en que lo recurrente en distintas escenas de violencia laboral analizadas, es que quienes ejercen o fomentan escenas con agresión y violencias, sean varones, me parece pertinente interrelacionar esto con algunas cuestiones conceptuales que se desprenden de la masculinidad hegemónica heteronormativa.

De los estereotipos de género se deriva un modelo de masculinidad, el cual impone la idea de que sólo hay un modo de ser varón y que éste debe caracterizarse, invariablemente,

por atributos como la fortaleza, el valor y la agresividad. Los hombres para ser reconocidos en una sociedad que valora los atributos masculinos, deben demostrar que son racionales, agresivos, valientes, fuertes, atrevidos, aguantadores, independientes, viriles y, sobre todo, perfectamente capaces de controlar y dominar sus emociones y afectos.

Kimmel y Levine (1992) por su parte, explicaron que la masculinidad se construye cuando los varones organizan las concepciones que tienen de sí mismos y se asumen voluntariamente, como seres capaces de correr riesgos, de experimentar dolor o malestar, de ambicionar constantemente la acumulación de bienes: dinero, poder, parejas sexuales y experiencias, así como evitar a toda y cualquier conducta que pueda asociarlos con lo femenino. Desde que el varón pequeño comienza a socializar, se le presenta una máxima a cumplir: «no llorar». Este postulado que ha trascendido durante siglos, generación tras generación de varones, es el responsable de crear verdaderas «ollas tapadas a presión», donde cualquier movimiento o cualquier coyuntura, logra que se desemboque en una fase de explosión, que da lugar a cualquier tipo de violencias. Creo que este aspecto, social y subjetivo a la vez, tiene gran incidencia en los episodios de violencias, en cualquier ámbito.

La masculinidad dominante se define como hegemónica e implica «la manera en que se les enseña a los hombres cómo deben comportarse, qué tienen que pensar y cómo tienen que manejar los sentimientos. Son mensajes, mandatos y roles que incorporan (in-corpora, es decir, portan en sus cuerpos) desde que nacen y durante todos los días de sus vidas, a través de los distintos procesos de socialización y que buscan mantener el dominio y los privilegios masculinos» (Huberman, H. y Tufro L. 2012).

Ejercer la violencia es una cualidad que se les impone a ciertos varones. Forma parte del proceso de construcción de su masculinidad, de su identidad masculina, y de las características que los han de definir como varones en sí. En todos aquellos espacios de socialización que actúan como agentes definidores de lo que deben ser los varones, la violencia es parte directa o indirecta. Todo lo que viven y experimentan en el espacio familiar, la escuela, la radio, la televisión y la relación con otros niños, tiende reforzar ese proceso. Varones y mujeres comienzan a ocupar lugares antagónicos en este proceso de construcción y socialización de género. Las normas, valores y estereotipos que ambos internalizan desde la infancia como parte de dicha socialización implican que los niños tienen que incorporar la violencia como una normativa a cumplir.

En los últimos tiempos, el estudio de las masculinidades sirvió como herramienta para ampliar los marcos analíticos y metodológicos, y para realizar intervenciones en el trabajo asistencial con varones que ejercen violencias, con el objetivo de prevenirlas.

Sin dudas, estas son herramientas, que tienen que ser traspoladas al ámbito preventivo de las violencias en el ámbito laboral, si queremos lograr que el espacio de trabajo, sea un espacio seguro, libre de violencias y sin discriminaciones de ningún tipo.

Bibliografía

- BADINTER, E. (1993): XY. La identidad masculina. Madrid, España: Alianza.
- BATTAGLIA, Roberto D.: «Hacia un abordaje integral de las violencias. Dispositivos para hombres que ejercen violencias». Tesis UCES Posgrados Especialización en Psicología Forense. Agosto 2020.
- FREUD, S. (1932): ¿Por qué la guerra? Vol. XXII, Obras completas (2001). Buenos Aires: Amorrortu.
- HuBERMAN, H. y TUFRO L. (2012): Masculinidades Plurales. Reflexionar en clave de géneros. Bs As.: Trama -Programa Naciones Unidas para el Desarrollo. 2020 recuperado de <https://fadeweb.uncoma.edu.ar/images/notifadecs/1014/20141027%20Masculinidades- Plurales.pdf>
- KIMMEL, M. (1992): La producción teórica sobre la masculinidad: nuevos aportes. Fin de siglo, género y cambio civilizatorio. Ediciones de las mujeres. N° 17. pp. 129-138. Santiago de Chile: Isis internacional.



Violencia laboral y perspectiva de género. Un aporte para pasar de la dicotomía a la concatenación

POR OSCAR E. BENITEZ ¹

MJ-DOC-16960-AR | MJD16960

Sumario: I. Introducción: Si no me le preguntas lo sé, si me lo preguntas no lo se. II. La violencia en el sistema normativo. III. Breve apunte sobre las diferentes tradiciones. IV. Entonces: ¿Violencia laboral o violencia de género?. V. En definitiva.

«Todo texto crea una comunidad y es responsable de la comunidad que crea»

JAMES BOYD WHITE

I. INTRODUCCIÓN: SI NO ME LE PREGUNTAS LO SÉ, SI ME LO PREGUNTAS NO LO SE

Todos estamos seguros que sabemos de qué hablamos cuando hablamos de violencia. Pero al igual que le pasaba a San Agustín con el tiempo, cuando se nos pide que la definamos no podemos hacerlo. Es que a la violencia la vemos, la sentimos, la percibimos cuando nos golpean, cuando nos gritan, cuando nos maltratan, cuando nos discriminan, pero a la hora de definirla, de conceptualizarla, hacemos agua.

A esa deficiencia tratamos de suplirla buscando información. El diccionario ha sido tradicionalmente una primera referencia: «Cualidad de violento, acción y efecto de violentar o violentarse, acción contra el natural proceder de una persona, acción de violentar a una persona» ². Si el resultado no nos sacia, buscamos artículos y publicaciones que nos

¹ Abogado y Docente Universitario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Integrante del Comité de seguimiento de casos de Violencia Laboral con perspectiva de género de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación. Director y Coordinador de diversos grupos de estudios y programas de experiencia jurídica profesional.

² Definiciones del diccionario de la Real Academia Española. Versión web: www.dle.rae.es

puedan aclarar de qué hablamos cuando hablamos de violencia. Hoy seguramente indagaremos en la web y allí advertiremos que generalmente se habla del uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo, y que existen diferentes tipos de violencia, como física, psíquica, entre muchas otras. Observaremos que la violencia no solo puede recaer «sobre los cuerpos», sino también «sobre el alma»³. Quizás conoceremos a ciertos autores hablan de violencia simbólica, estructural u originaria, y poco a poco, comenzaremos a observar que la violencia se encuentra en todas partes, tanto en la forma que nos vinculamos como en ciertas prácticas sociales y culturales que producen y reproducen daños. De esa manera quizás vayamos perdiendo la referencia que habíamos sabido construir y nuevamente se nos haga difícil conceptualizar la violencia. Ahora no por falta de información, sino por exceso.

Dicha confusión los abogados y otros operadores jurídicos, tratamos de resolverla en los textos jurídicos. Así recurrimos a las legislaciones, a la jurisprudencia y a la doctrina con las expectativas de quien recurre a un oráculo para poner fin a sus incertidumbres. Ellas son nuestro punto de referencia.

Pero los textos jurídicos también tienen sus problemas en la identificación de la violencia.

La naturaleza proteica, poliforme y multidimensional de dicho fenómeno, genera que las definiciones que las normas nos brindan siempre sean demasiado amplias, al punto de presentarse como inconsistentes, o demasiado estrechas, limitada a un grupo de manifestaciones de la misma. Como suele repetirse la violencia es «un fenómeno sumamente difuso y complejo», cuya determinación depende de «la noción de lo que son comportamientos aceptables e inaceptables, o de lo que constituye un daño», ideas siempre influidas por la cultura y sometidas a una «continua revisión a medida que los valores y las normas sociales evolucionan»⁴.

Además, la situación se torna aún más compleja en un sistema de pluralidad de fuentes. Algunas normas, surgidas en determinado contexto le atribuyen ciertas características a la violencia, otras generadas en otros contextos, otras.

Pero la complejidad no se agota en este punto, sino también en los mismos intérpretes del sistema. Los operadores jurídicos, se encuentran influidos por las comunidades culturales y textuales a las que pertenecen. En efecto, tal como se sostiene White el derecho constituye comunidades textuales⁵, transmitiendo y constituyendo tradiciones morales y culturales, pero también generando perspectivas de abordaje.

La presente colaboración, tiene como objetivo poner en palabras lo que parece ser la existencia de dos tradiciones al momento de abordar el estudio de la violencia en el mundo del trabajo, por entender que dicha visibilización puede ser útil para poner en eviden-

3 La frase completa es: «Que el castigo, si se me permite hablar así, caiga sobre el alma más que sobre el cuerpo», pertenece a BONNOT DE MABLY, Gabriel, en «De la legislación o los principios de las leyes», Paris, 1789, T. IX, pg. 36, y constituye una expresión que se ha hecho emblemática de la sociedad disciplinaria gracias a la cita de Michel FOUCAULT en Vigilar y castigar, Buenos Aires, 2015, pg. 26

4 Informe Violencia y Salud Pública, OMS., <http://cvu.rediris.es/pub/bscw.cgi/0/401766>.

5 WHITE, James B.: Derecho y Literatura: un no manifiesto, en Derecho y Literatura, Textos y Contextos, (ROGGERO, Jorge compilador), Buenos Aires, 2015, pgs.49 y sigs.

cia cierto cambio conceptual en el sistema normativo que los operadores jurídicos no podemos desconocer, ni dejar de aplicar en la experiencia jurídica.

II. LA VIOLENCIA EN EL SISTEMA NORMATIVO

En el sistema normativo argentino podemos observar distintas tendencias a la hora de definir y conceptualizar la violencia laboral. Para visualizarlas, puede tomarse como referencia algunas normas. La Resolución 7/2005, por ejemplo, que al crear la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral -organismo que tiene a su cargo el estudio de la problemática y tratamiento de las denuncias desde el año 2005, dentro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina- define a la violencia laboral como: «toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede prevenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores» ⁶.

La Ley 13168, sancionada por la Provincia de Buenos Aires para regular la violencia laboral en los tres poderes del Estado provincial, determina a la violencia laboral como: «el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social» ⁷.

También la Ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sancionada para prevenir la violencia laboral en el sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la encuadra como: «las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social».

Resulta interesante analizar las expresiones que utilizan, tanto por la Resolución del Ministerio como las legislaciones locales al momento de definir la violencia laboral, ya que coinciden en utilizar términos como «acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar» o «el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos» o «las acciones y omisiones de personas o grupo de personas»; es decir definiciones centradas en la conducta de las personas que ejercen -o toleran- la violencia.

Distinto es el caso de la ley 26485 ⁸, denominada «Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarro-

6 Art. 2 de la referida Resolución.

7 Artículo 2 Ley 13168, conforme ley 14040. El texto original preveía que el accionar podía ser realizado también por «terceros vinculados directa o indirectamente» con las personas que trabajan.

8 B.O. 14/04/2009

llen sus relaciones interpersonales». Así puede observarse que el artículo art. 6 de dicho cuerpo normativo define a 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».

Como puede observarse la ley 24685 utiliza una expresión mucho más impersonal para definir e identificar el fenómeno, indicando que la violencia laboral es «aquella que discrimina». Parece que fuera la violencia la que discrimina y no las personas. ¿No? Por supuesto, en este caso el lenguaje tampoco es neutral. La diferencia de expresión entre las normas citadas, obedece a una tradición en el estudio del fenómeno y una perspectiva diferente de abordaje que puede observarse en comunidades textuales laboristas y las comunidades textuales formadas en los estudios de género.

III. BREVE APUNTE SOBRE LAS DIFERENTES TRADICIONES

Si analizamos la historia de la violencia laboral en nuestro país, podemos observar que, si bien expresiones como el mobbing o acoso laboral ya pueden observarse en la doctrina y jurisprudencia desde finales de la década del 90⁹, la expresión violencia laboral comienza a ser utilizada de forma masiva a partir del precedente «Dufey c. Entretenimientos Patagonia SA» del 6 de mayo de 2005, emitido por el Tribunal Superior de la provincia de Río Negro. Es a partir de dicho precedente que la doctrina y operadores jurídicos comienzan a prestar atención a esta «nueva» forma de manifestación de la violencia en el mundo del trabajo. Incluso, como dicho fallo se trataba de un caso de acoso psicológico, durante mucho tiempo se produjo cierta confusión de la figura del acoso psicológico o mobbing con violencia laboral, llegando a entenderlos como sinónimos.

9 CNACiv, Sala A, Exp. 110479/96, autos “P., M. c/ Cía. de Servicios Hoteleros S.A. s/ daños y perjuicios” de fecha 05.06.2001. En dicho precedente se sostiene que «las ofensas a dicho derecho (art. 19 C.N. y art. 1071 CC) pueden materializarse por el acoso en la esfera laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas, en definitiva, afecciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo, en su caso, el reproche de la ley y una adecuada reparación. No habrá de permitirse que las ya frágiles y precarias condiciones laborales en que se desempeñan miles de individuos, en razón del elevado nivel de desocupación que se consiga en las estadísticas oficiales, se vean agravadas por las conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos, quienes munidos de un rol o posición dominante, dada la situación actual del mercado laboral, menoscaban, avasallan el derecho de intimidad del dependiente, zona reservada exclusivamente a la incumbencia de éste, que no puede ser atravesada por esta dominancia que hoy día conllevan las relaciones de trabajo»

Es cierto que, a esta concepción de la violencia laboral, que podríamos denominar restringida y puede observarse en parte de la doctrina ¹⁰, en la jurisprudencia, incluso en los proyectos de ley presentados por especialistas ¹¹, le sobrevino una corriente más amplia, que afirmaba que la violencia en el ámbito laboral puede manifestarse de muchos modos, por ejemplo, a través de tratos discriminatorios, agresiones físicas, hostigamiento de índole sexual, maltrato organizacional, etc ¹². Pero esta corriente, tiene el mismo enfoque de análisis igual al de su predecesora: centra su mirada en el comportamiento, la conducta, el trato que las personas propician. Aún el llamado «mobbing organizacional» ¹³ centra el análisis en el trato -o destrato- que hace la organización. Ello puede explicar porque parte de la jurisprudencia y hasta organismos especializados en la temática ¹⁴ hayan sido resistentes a aceptar el burnout como supuesto de violencia laboral. El foco del análisis esta puesto en el comportamiento, la conducta, el trato que las personas se propician, no en el ambiente en el cual se desempeñan.

La perspectiva de género, en cambio, lo hace desde otra perspectiva: la noción de igualdad y los Derechos Fundamentales.

10 Ver por ejemplo, Mac Donald, Andrea Fabiana, «Mobbing: un nuevo fenómeno en el Derecho Laboral» en www.diariojudicial.com, edición de fecha 31 de enero de 2006, disponible en: <https://www.diariojudicial.com/nota/11293>. También TEMIS, Dora Eva, Violencia y acoso sexual en el trabajo, en «Los Derechos Humanos en la justicia del trabajo. Nuevas perspectivas interdisciplinarias, ROMANO, Esther (Directora); LITTERIO, Liliana (Coordinadora), Ed. Ad-Hoc, Buenos Aires, 2013, pg.134

11 En este sentido, unos de los proyectos de ley que más fuera citado en los trabajos de investigación, el del diputado Héctor Recalde, denominado «Prevención y Sanción de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual» (Honorable Cámara de Diputados de la Nación, 2013), y que inclusive obtuviera dictamen favorable en comisión entendía por violencia laboral a «la acción psicológica que, de forma sistemática y recurrente, ejerza una persona o grupo de personas sobre un trabajador en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que el trabajador renuncie al empleo. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, apocar, reducir, menospreciar, amedrentar y/o perturbar emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla del puesto de trabajo o de satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir del hostigador» (Art. 2 del proyecto citado)

12 Ver al respecto conceptualizaciones teóricas elaboradas por TOSELLI, Carlos A- GRASSIS, Pablo M.- FERRER, Juan I., en Violencia en las relaciones laborales, Alveroni Ediciones, Córdoba, 2007. También García Vior, Andrea; XX Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, en Colección temas de Derecho Laboral, Violencia laboral, El acoso moral y sexual en el trabajo, Volumen II, García Vior, Andrea (Directora), Buenos Aires, 2013, pg. 280.

13 DIAZ ALOY, Viridiana: Acerca del Mobbing Organizacional, en Colección temas de Derecho Laboral, Violencia laboral, El acoso moral y sexual en el trabajo, Volumen II, García Vior, Andrea (Directora), Buenos Aires, 2013, pgs. 93/101.

14 Hasta hace poco tiempo el Ministerio de Trabajo distribuía un Manual de concientización y prevención sobre la Violencia Laboral en las organizaciones empresariales, identificando al concepto de violencia laboral con los supuestos «violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo», sosteniendo que los casos de exigencias organizacionales, incidentes aislados, Jefes con mal carácter, estrés o burn out, no constituyen supuestos de violencia laboral.

Destaca Julieta Lobato:

«La teoría jurídica feminista ha desentrañado el carácter estructural de la violencia hacia las mujeres, poniendo de relieve su anclaje en las desigualdades sociales producto del sistema sexo-género (Bodelón, 2006). Estos estudios se han potenciado a partir del desarrollo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres, identificando la violencia hacia las mujeres como una violación a los derechos humanos (Costa, 2016; Hein, 2016; Clérico & Novelli, 2016; Bórquez, 2017)»¹⁵.

En este sentido, podemos observar que, siguiendo textualmente a la Recomendación 19 de la CEDAW, desde la perspectiva de género suele entenderse a la violencia como una forma extrema de discriminación. Ello no es para nada menor porque el concepto de discriminación ha tenido sus mutaciones en el transcurso de la historia, no siempre advertida por las comunidades textuales de tradición laboralista clásica.

A los fines ilustrativos podríamos decir que existen diferentes niveles de fórmulas de igualdad.

Un primer nivel, básico, vinculado a la noción de igualdad formal o igualdad ante la ley; un segundo nivel, vinculado a la igualdad material o igualdad de trato y oportunidades; y un tercer nivel que persigue la noción de igualdad como no sometimiento¹⁶. Dentro del Derecho del Trabajo existe un predominio de análisis sobre estos primeros niveles, es decir sobre la noción de igualdad formal y material. En efecto, la mayoría de los casos de discriminación que suelen analizarse dentro de la tradición laboralista, constituyen casos de igualdad de trato. Pero el principio de igualdad de trato, el cual implica «igual trato a todas las personas que se encuentren en igualdad de circunstancias relevantes» es insuficiente para dar cuenta de situaciones de exclusión social producidas o generadas fuera del contrato de trabajo a través de dinámicas de subordinación que afectan a ciertos grupos sociales¹⁷. Justamente por ello, desde la perspectiva de género y de derechos fundamentales se ha avanzado hacia nuevas fórmulas para garantizar el principio de igualdad que ofrecen una capacidad analítica mayor la cual permite abordar situaciones de injusticia sistémica o desventajas estructurales¹⁸.

15 LOBATO, Julieta: Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina, ver en: <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73365628003/index.html>

16 Para una aproximación puede consultarse la exposición de Roberto Saba en el Grupo de Estudio de Derecho Social disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=V6n6oSsm3sc>. Para profundizar: SABA, Roberto. Más allá de la igualdad formal ante la ley: ¿Qué le debe el Estado a los grupos desaventajados?, Buenos Aires, 2019.

17 Sostiene Lobato siguiendo a Saba que el principio de «igual trato a todas las personas que se encuentren en igualdad de circunstancias relevantes», establece que «la legitimidad de la distinción se determinará en base al vínculo entre el criterio y la finalidad perseguida, lo que precisará la «relevancia» de las circunstancias para efectuar la distinción. Entonces, un trato diferenciado respetará el mandato constitucional de igualdad, cuando entre el fin de la norma y el criterio utilizado exista una relación de funcionalidad (Saba, 2007, p.173)» LOBATO, Julieta, Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso «Sisnero», Publicado en Rev. Fac. Der. [online]. 2019, n.46, pp.49-107. Epub 03-Jun-2019. ISSN 0797-8316, <https://doi.org/10.22187/rfd2019n46a9>

18 LOBATO, Julieta: Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género... ob. cit.

Estos casos específicos de discriminación no se basan en las tradicionales categorías de raza, sexo, religión, clase social, etc, como las reguladas por la ley 23592, sino en los sistemas de opresión contruidos sobre estereotipos, normas sociales e incluso jurídicas. Los casos Freddo, Sisnero y Borda, se tratan justamente de casos de discriminación sistémica o estructural, donde la discriminación ya no es solo una cuestión de trato, sino de estatus ¹⁹. Subordiscriminación, sería el término que utiliza en la doctrina extranjera para hacer referencia a estos actos discriminatorios y violentos que se dan en el marco de contextos de dominación ²⁰.

Si trasladamos el aporte realizado por la perspectiva de género a la violencia podemos observar un cambio en el marco conceptual de la violencia, ésta ya no puede ser analizada como hechos individuales, aislados o personales y sin el reconocimiento de un sistema que instituye estructuras y relaciones injustas de poder ²¹. Desde esta perspectiva es lógico que la ley 24685 hable de relación desigual de poder, cuando define a la violencia de género.

Desde la perspectiva de género, la violencia en el mundo del trabajo no se trata de fenómeno individual sino de carácter social, estructural.

IV. ENTONCES: ¿VIOLENCIA LABORAL O VIOLENCIA DE GÉNERO?

A veces parece existir cierto pensamiento dicotómico al analizar la violencia en el mundo del trabajo, como si la violencia laboral y la violencia de género fueran dos fenómenos diferentes y excluyentes. Incluso hay organizaciones que tienen protocolos para la violencia de género en el trabajo por un lado y para violencia laboral por otro. Ese no parece ser el camino.

Es cierto que desde la comunidad textual laboralista la violencia en el mundo del trabajo, siempre fue analizada desde la figura del abuso de poder. No es casualidad que la Resolución 7/2005 o las leyes 13168 y 1225, hacen expresa referencia al abuso de poder o sus diferentes formas de expresión. Ello es lógico pues «la situación de subordinación en la que se encuentra el trabajador en la relación laboral, lo torna más vulnerable de sufrir los abusos de parte del empleador o de los jefes en los lugares de trabajo» ²². Pero ello no implica contradicción alguna con el análisis más estructuralista que propone la perspectiva de género de entender a la violencia como una forma de discriminación. Es más, dentro de la misma comunidad textual laboralista, las condiciones estructurales que exceden el marco obligacional del contrato de trabajo y condicionan la libertad de las personas que

19 TERRAGNO, Maria M.: El significado de la violencia de género en el trabajo y la reformulación de la tutela laboral. La violencia como forma de discriminación contra las mujeres y LGTTTBQI+, en Derecho Laboral Feminista, Lozano Maria Paula, Terragno Maria Martha y Censi Lucia (Coordinadoras), Buenos Aires, 2022, pg. 196

20 TERRAGNO, Maria M.: El significado de la violencia de género ...ob. cit.

21 TERRAGNO, Maria M.: El significado de la violencia de género ...ob. cit., pg. 183

22 MANGARELLI, Crisitina: Acoso y Violencia en el trabajo, Montevideo, 2014 pg. 25.

trabajan han sido históricamente estudiadas. Justamente cuando se hace referencia a la hiposuficiencia se está haciendo a personas en situación de vulnerabilidad.

La perspectiva de género, ha seguido un camino similar, pero buscando relevar —y revelar— esa línea indivisible que «une la geografía de la violencia, las desigualdades y la discriminación que atraviesan a todas las mujeres y diversidades»²³. Desigualdades estructurales que trascienden y atraviesan el mundo del trabajo.

Por ello, al momento de identificar la violencia, el acoso, o esos comportamientos o prácticas inaceptables —en la nueva terminología que propone la OIT— debe hacérselo desde la interseccionalidad, analizando tanto el trato, como el contexto a fin de utilizar y complementar ambas tradiciones textuales a la hora de relevar ciertas circunstancias de vulnerabilidad. Así se entendió en la Organización Internacional del Trabajo al sancionar el Convenio 190 y su recomendación 206 y establecer expresamente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo debe trabajarse con «un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género»²⁴. Así debemos entenderlos los operadores jurídicos. Por eso la cuestión no es disyuntiva (Violencia laboral o violencia de género), sino inclusiva: Violencia y acoso en el mundo del trabajo con perspectiva de género.

V. EN DEFINITIVA

La perspectiva de género ha generado una mutación en el concepto de violencia. En términos jurídicos, ya no puede limitarse como aquellos comportamientos individuales de agresión física, verbal o psíquica que quieren imponer relaciones de dominio sobre otros sujetos. La violencia también se encuentra en las prácticas o comportamientos que sostienen situaciones de inequidad. Así el concepto de violencia deja de ser subjetivo e intencional, y pasa a ser objetivo y estructural. Se trata de una violencia que desconoce las diferencias, las distintas ventajas o desventajas que el sistema social genera. Ni siquiera es necesario que se configure el abuso, sino que basta la falta de consideración de esas diferencias y desventajas estructurales. Por ello se trata de una de una violencia que no se expresa en el trato individual, sino en el contexto²⁵.

Analizar la violencia con perspectiva de género, es observar más allá de las acciones —u omisiones— personales y del trato particular que recibe una persona, es también observar el contexto, incluso más allá del contrato de trabajo y las particularidades de su ejecución.

Sostenía en otra oportunidad respecto al lugar de los hombres en la lucha por la igualdad de las mujeres que la actualidad nos pide llevar la mirada hacia dentro, para volvernos in-

23 TERRAGNO, Maria M.: El significado de la violencia de género ...ob.cit., pg.182

24 Artículo 4, Convenio 190 OIT, por ejemplo.

25 TERRAGNO, Maria Ma.: El significado de la violencia de género en el trabajo y la reformulación de la tutela laboral. La violencia como forma de discriminación contra las mujeres y LGTTTBQI+, en Derecho Laboral Feminista, Lozano Maria Paula, Terragno Maria Martha y Censi Lucia (Coordinadoras), Buenos Aires, 2022, pg. 193 y 196.

trospectivos ²⁶. Entiendo que ese mismo movimiento debemos hacer en las comunidades textuales a las que pertenecemos, sobre todas las jurídicas, a fin que de evitar aquellas batallas dialógicas que, en el fragor de esa lucha por el monopolio del derecho a decir el derecho ²⁷, muchas veces nos hacen olvidar cual es el fin último del sistema normativo: La justicia y dignidad de las personas.

Como dice White: «Todo texto crea una comunidad y es responsable de la comunidad que crea» ²⁸. Seamos responsables como operadores jurídicos y evitemos el pensamiento dicotómico al momento de interpretar el sistema normativo. Ese puede ser otro de nuestros aportes a la hora de generar sociedades más inclusivas.

26 Por debajo de las olas. Reflexiones, proyecciones y distinciones en torno al feminismo y la perspectiva de género desde una masculinidad y el Derecho del Trabajo, Doctrina Digital, Editorial Rubinzal-Culzoni, 2022, RC D 515/2022

27 BOURDIEU, Pierre y TURNER Gunther: La fuerza del derecho, Bogotá, 2000, pg. 160

28 WHITE, James B.: Derecho y Literatura: un no manifiesto... ob. cit., pg. 36.



Aportes para pensar la inclusión laboral desde un enfoque interseccional de discapacidad y género

POR MARIANA L. AMARTINO ¹

MJ-DOC-16968-AR | MJD16968

Sumario: I. Introducción. II. El concepto de Salud y la imposición del normo-cuerpo. III. Qué es la Discapacidad. IV. Enfoque interseccional de Discapacidad y Género. V. La inclusión laboral de mujeres y diversidades sexuales en situación de discapacidad. VI. El Derecho al Trabajo como fuente de ciudadanía. VII. Conclusiones.

«No puedo cantar a la liberación femenina si no te canto
y te invito a descubrir liberaciones conmigo» ².

I. INTRODUCCIÓN

La dificultad en torno al acceso al trabajo formal, como llave de acceso a los derechos de ciudadanía, ha sido históricamente un problema social a nivel general que obedece a cuestiones estructurales y multifactoriales —que exceden el marco del presente artículo— y que constituye el epicentro de las desigualdades sociales.

¹ Abogada laboralista. Asesora Sindical de la Asociación Trabajadores del Estado. Especializada en Salud y Discapacidad. Asesora de la Federación de Enfermedades Poco Frecuentes (FADEPOF) y la Alianza de Pacientes de Argentina (ALAPA). Actual Secretaria General y Miembro de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboristas. Abogada (UBA - 2004) Posgrado en Constitucionalismo Social y Derechos Humanos Laborales. Universidad de Castilla La Mancha (2016) Programa de Actualización en Discapacidad y Derechos (UBA- 2017) Maestranda en Negocios Internacionales (Universidad del Salvador 2005 - Tesis Pendiente) Maestranda en estudios y Relaciones Laborales - FLACSO - 2020 (Tesis pendiente).

² BELLI, Gioconda, 2017: «Nueva Tesis Feminista». Nicaragua.

La interacción de variables tales como el género y la capacidad con este problema, es gravitante a la hora de evaluar las repercusiones que estas categorías tienen sobre la inclusión laboral de las personas.

Un adagio popular sostiene que la educación iguala, y el empleo integra. Esto responde a que las personas al trabajar movilizamos recursos físicos, intelectuales y emocionales, alcanzando nuestra autonomía, por ello, el trabajo es el principal sistema de socialización, y por ese motivo se lo reconoce y garantiza como derecho humano fundamental.

En este sentido, el acceso al trabajo digno es un derecho de toda persona, y también una obligación del Estado proveer las condiciones para que ello ocurra efectivamente.

Sin embargo, quienes se encuentran en situación de discapacidad encuentran trabas mayores a las que debe sortear el resto de la población, lo que se agrava aún más en el caso de mujeres y diversidades, ello por cuanto nuestra sociedad androcéntrica, patriarcal y capacitista, está atravesada por estereotipos y prejuicios que producen y reproducen desigualdades.

Si bien existe abundante normativa protectoria en materia de discapacidad y empleo tanto a nivel nacional como internacional, empero la incorporación al mercado de trabajo formal de este colectivo aún no ha sido del todo posible.

En este sentido es útil, por un lado, revisar conceptos que parecen indiscutibles, y por otro, analizar qué incidencia tienen el género y la discapacidad en la inclusión de este colectivo al mercado de trabajo formal.

II. EL CONCEPTO DE SALUD Y LA IMPOSICIÓN DEL «NORMOCUERPO»

Es preciso comenzar revisando el concepto actual de salud, y poner en discusión las ficciones naturalizadas que etiquetan y diagnostican nuestros cuerpos.

Desde principios del siglo XIX se ha consolidado una concepción incontrovertible de salud, impulsada por la Organización Mundial de la Salud, que entiende por tal el estado de completo bienestar físico, mental y social.

Esta noción, fundada en términos fisiológicos (ausencia de enfermedad) e individuales, reduce a la persona a su cuerpo, y a éste a sus características señaladas como «normales» o «anormales», acorde a la lógica de pensamiento binaria y dicotómica imperante que determina la existencia de «cuerpos sanos» o «cuerpos enfermos», categorías construidas y recreadas a partir de relaciones de poder ³.

3 PÉREZ, Moira. (2019): «Salud y Soberanía de los cuerpos: propuestas y tensiones desde una perspectiva queer». En: Sabrina Balaña, Agostina Finielli, Carla Giuliano, Andrea Paz y Carlota Ramírez, Salud Feminista. Soberanía de los cuerpos, poder y organización. Buenos Aires, Argentina. Ed. Tinta Limón.

En ésta tónica, la salud sería ese estado «normal» y deseable al que debe aspirar toda persona, susceptible de ser estandarizada y universalizable ⁴.

Sobre estos pilares se asienta el «capacitismo», es decir, el ideario que sostiene que existe un único modo de entender el cuerpo y la relación de éste con su entorno. Esta ideología establece un orden de prelación entre determinadas capacidades que se erigen como más valiosas que otras, y que operan como criterios para juzgar, y eventualmente discriminar.

La mirada médica patologizante que predomina, consagra a través del diagnóstico médico, la anormalidad, disciplinando la diversidad corporal y sexual, e imponiéndose un modelo hegemónico de salud y de normalidad corporal, sostenido en la primacía de ciertos tipos de cuerpos en detrimento de otros.

Ese concepto de salud y normalidad estático y ahistórico, encasilla a las personas en términos de sexo, sexualidad, género y capacidad, desde una concepción biologicista del cuerpo que margina a distintos colectivos (vgr. mujeres, identidades feminizadas, diversidades sexuales, personas en situación de discapacidad).

Sin embargo, la enfermedad atraviesa a todas las personas y todos los cuerpos, incluidas aquellas personas que ostentan posiciones de privilegio hegemónico. Pero lo hace en forma diferenciada en función de los privilegios (de clase, género, raza, condición física) y demás categorías de diferenciación social. Por ello, es necesario considerar a la salud desde cada subjetividad, y no desde el esquema universal y estandarizado.

Pensar la salud y el cuerpo desde un paradigma de diversidad implica evaluar qué es sano y qué no en cada caso, en la convergencia del cuerpo, la identidad, y el contexto de cada persona.

III. QUÉ ES LA DISCAPACIDAD

Desde los inicios de la humanidad hubo personas con deficiencias, sin embargo, el lugar que éstas ocuparon fue variando a través de la historia y de los distintos modos de organización de sus sistemas de producción (Oliver, 1990) ⁵.

En la época de la esclavitud las personas trabajaban sea cual fuera su estado de salud hasta la muerte, momento en el que eran reemplazadas por otras. Luego, durante el feudalismo, quienes tenían alguna deficiencia física eran generalmente destinados/as a la contribución de la economía familiar.

Es con el advenimiento de la revolución industrial y la división técnica, social y sexual del trabajo, que se introduce el concepto de discapacidad como incapacidad para realizar el trabajo productivo, es decir, para producir ganancias.

4 Desde esta concepción la salud se entiende de igual manera para todas las personas a partir de criterios y medidas unívocas que parten de una noción del cuerpo homogénea.

5 ÓLIVER, M. (1990): La discapacidad y el surgimiento del capitalismo. En: La política de la discapacidad. Textos críticos en Trabajo Social y Estado del Bienestar. Palgrave, Londres. https://doi.org/10.1007/978-1-349-20895-1_3

Esta identidad «capacitada», surgida hacia fines del siglo XIX, impone que la persona que «está bien» es la persona que está suficientemente bien para ir a trabajar, y la persona «enferma» es la que no puede hacerlo ⁶.

Recién en 2006, con la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se abandona la idea de la discapacidad como una enfermedad que hay que curar, y se muda hacia el modelo biopsicosocial, comprendiéndose a la discapacidad como el resultado de la interacción entre la persona con alguna deficiencia o alteración, y las barreras actitudinales y contextuales que evitan la participación plena y efectiva en la sociedad de la persona, en igualdad de condiciones con las demás ⁷. Es el producto de la organización social, que genera patrones sistemáticos de exclusión arraigados en el entramado social, por tanto, un modo de opresión social.

Nace así su concepto dinámico y multidimensional, y se constituye entonces como un fenómeno social posible de ser pensado y analizado desde diferentes perspectivas que se conforman a partir de características estructurales y hegemónicas en momentos históricos determinados.

IV. ENFOQUE INTERSECCIONAL DE DISCAPACIDAD Y GÉNERO

La construcción social y simbólica de los géneros binarios lleva en sí a desigualdades que actúan como una relación de poder. La categorización del género con base en la diferencia sexual de los cuerpos se traduce en relaciones sociales desiguales, en donde la mujer ha quedado sometida y subordinada; mecanismo de poder en camuflaje, pues al basarse en algo «natural», como la diferencia biológica de los cuerpos, hace que la desigualdad construida como resultado de ésta también sea concebida como natural y, por tanto, sea naturalizada e invisibilizada ⁸.

El género no existe de manera aislada, siempre se da en relación, y esa relación es socio-histórica, por lo que impide que sea una estructura homogénea y universal.

Desde el feminismo se ha comprendido que el género coexiste con otras estructuras que lo atraviesan, y lo complejizan. Así, se ha concebido la interseccionalidad en referencia a esos múltiples entrecruzamientos que el género sostiene desde la vida cotidiana con otras «categorías», que nos permite visibilizar que no es lo mismo ser una mujer blanca, profesional, heterosexual, capaz, que vive en un centro urbano; que una mujer originaria, que vive en una zona rural y está en situación de discapacidad ⁹.

6 Op. Cit. PÉREZ, Moira.

7 Preámbulo inc. e) Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad.

8 GRANDON VALENZUELA, Débora E. (2017): Terapia Ocupacional, discapacidad y género: la interseccionalidad como apertura hacia reflexiones pendientes. Revista Ocupación Humana, 17(2), 34-45.

9 Op. cit. GRADÓN VALENZUELA.

Históricamente los estudios de género y discapacidad han transitado sendas separadas, sin embargo, el sistema heterosexista y el capacitista se alimentan mutuamente, y sirven para avanzar en la normalización de los cuerpos a los que se les exige ser capacitados y heterosexuales ¹⁰.

La prevalencia del modelo médico tanto en materia de capacidad como de género, asume que toda persona con alguna deficiencia y/o identidad de género distinta a la heterosexual, tiene una patología.

Las mujeres y diversidades en situación de discapacidad suelen ser percibidas socialmente como personas dependientes, necesitadas y pasivas (estereotipo de lo femenino) y también se las considera «incapaces» de situarse en los roles sociales tradicionalmente asignados a las mujeres, tales como madres, cuidadoras, etc.

Al decir de Liliana Pantano, la discapacidad «se ha constituido en un estigma que ha diferenciado y diferencia negativamente a unos individuos de otros, los pone en situación de desventaja» ¹¹.

En efecto, las mujeres con discapacidad, aunque están sometidas a las leyes del patriarcado son excluidas de sus representaciones y orden simbólico, porque no encajan con el estereotipo del «cuerpo perfecto» ¹² o «normo cuerpo», ni se las habilita a ejercer el rol femenino tradicional de la maternidad. Esto configura una doble barrera social.

La discapacidad es una categoría que junto con el género se intersectan y producen una discriminación específica y puntual, que será distinta si existen otros factores como la clase, etnia, orientación o identidad sexual o la edad, y que colocan a quienes encajan en estas categorías en una posición de desigualdad mayor respecto a los hombres con discapacidad. Las distintas estadísticas ¹³ dan cuenta de que las mujeres en situación de discapacidad ocupan un estatus inferior en nuestra sociedad, encontrándose por tanto en clara desventaja social, económica, laboral, educativa y cultural.

A grandes rasgos, presentan mayores índices de analfabetismo, niveles educativos más bajos, menor actividad laboral y puestos de trabajo de menor responsabilidad y me nos remunerados, mayor dependencia económica y emocional, mayor posibilidad de sufrir todo tipo de violencias, etc.

En el caso de las diversidades sexuales, la carencia de datos e información disponibles demuestran que su realidad es aún más grave en términos de exclusión y vulnerabilidad social.

10 Op. Cit. Pérez, Moira.

11 PANTANO, Liliana (2009) Nuevas miradas en relación con la conceptualización. Condición y Situación de discapacidad. En BROGNA, Patricia (comp.): Visiones y revisiones de la discapacidad, Fondo de la Cultura Económica, México, pág. 76/77.

12 HARRIS A & WIDEMAN D.: The construction of gender and disability in early attachment. En: Fine, M & Asch A (eds) Women with disa: essays in psychology, culture and politics. Temple University Press, Philadelphia, 1988.

13 https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf (INDEC) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/rogeneva/ilomadrid/documents/article/wcms_48597.pdf (ILO), https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dosier_estadistico_8M_2022.pdf

V. LA INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES Y DIVERSIDADES SEXUALES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Los datos procedentes de las estadísticas mencionadas dan cuenta que el acceso al trabajo formal para mujeres y diversidades en situación de discapacidad es desigual respecto de varones en idéntica condición, teniendo éstas mucha menor participación en el mercado laboral.

Como sabemos, el mercado de trabajo no es un espacio neutral, históricamente ha tenido cuerpo y estructura de «varón» blanco, cisgénero y capaz.

En este sentido, la división social y sexual del trabajo, y las inequidades que allí se expresan, son claves para entender la organización del trabajo, desde las características que asume la oferta, las políticas de contratación, los sistemas organizativos dentro de las unidades laborales y las modalidades de trabajo y montos salariales, entre otros. La segregación horizontal, la segregación vertical y la discriminación salarial son muestras sintomáticas de dinámicas de subordinación social profundamente arraigadas en nuestras sociedades contemporáneas ¹⁴.

Las personas en situación de discapacidad, y dentro de este colectivo, en particular las mujeres y diversidades sexuales, constituyen un grupo poblacional históricamente vulnerabilizado, pasibles de múltiples formas de discriminación.

La precariedad, la inestabilidad y los enjutos salarios son realidades de exclusión, opresión y explotación a las que se han visto expuestas, y constituyen una forma de discriminación y violencia, que se ha naturalizado.

Las mujeres y diversidades sexuales participan en menor medida en el mercado laboral, tienen más dificultad para permanecer en el trabajo, y las condiciones laborales (jornada y salario) son peores.

No solo tienen dificultad para ascender en el empleo, sino que encuentran grandes dificultades a la hora de desplazarse horizontalmente cada vez que intentan acercarse a otras mujeres o a grupos minoritarios (otras etnias, orientaciones sexuales, etc.), lo que se conoce como «paredes de cristal».

Los feminismos han venido denunciando la existencia también de un «techo de cristal» que excluye sistemáticamente a las mujeres y diversidades de las posiciones relevantes en cualquier institución. En el caso de las mujeres con discapacidad es poco relevante, porque la mayoría se encuentran en posiciones de «Suelo Pegajoso», es decir, de bajísimos salarios, reducidas al ámbito doméstico o desempleadas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de los mil millones de personas con discapacidad en el mundo - el 15% de la población- al menos 785 millones están en

14 Lobato, Julieta (2022). «El acceso de las mujeres a segmentos laborales segregados por razones de género. Entre la movilización legal, la potencia de los derechos y las limitaciones del litigio». Derecho Laboral Feminista. Ed. Mil Campanas.

edad de trabajar ¹⁵, demostrando las estadísticas que los índices de desempleo de las personas con discapacidad son más elevados y - lo que resulta aún más significativo - que sus índices de participación en el mercado laboral son muy inferiores a los de las personas sin discapacidad. En Argentina, según el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad realizado por el INDEC en 2018, en el país hay 3.571.983 personas con discapacidad, lo que representa el 10.2% de la población. De estas, solo un 32.2% tienen empleo.

Esta tasa de actividad presenta diferencia por sexo: las mujeres tienen una tasa de casi 15 puntos porcentuales más baja que la de los hombres. Los varones tienen una tasa de empleo del 40.3% y las mujeres apenas alcanzan el 25.8%.

El estudio realizado no contempla la situación de las diversidades sexuales, por lo que no existen datos para analizar al presente. No obstante, en función de las recientes políticas públicas implementadas ¹⁶ entendemos que su realidad es parecida y probablemente peor.

Si bien la carencia de datos e información desagregada por género es un obstáculo para una respuesta inclusiva, las cifras citadas son elocuentes en cuanto a que el derecho al trabajo de mujeres y diversidades en situación de discapacidad dista de ser una realidad.

VI. EL DERECHO AL TRABAJO COMO FUENTE DE CIUDADANÍA

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental, es el medio para conseguir un ingreso, provee de identidad, y permite tejer redes de relaciones. Es la llave de ingreso a los derechos de ciudadanía, es decir, la piedra angular para la concreción de otros derechos fundamentales tales como son la alimentación, la vestimenta, la vivienda digna, la educación, la seguridad social, etc.

En tanto derecho humano central, organizador y social, que permite autonomía e inclusión social, ha sido abordado por varios instrumentos internacionales expresamente entre ellos la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en su art. 23 inc. 1 dispone que «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección del desempleo.

También el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su parte iii art. 6 inc.1 establece «Los estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho».

15 OIT «Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017» https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf

16 Ley 27.636 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero.

Es en 2006, con la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ¹⁷, primer tratado de derechos humanos que visibilizó la existencia de barreras socialmente construidas que atentan contra la participación social plena de las personas en situación de discapacidad, que se reconoce y garantiza expresamente el derecho de éstas personas a vivir de manera independiente y autónoma, y el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles ¹⁸.

En el plano local, el sistema jurídico nacional, también ha receptado la centralidad del derecho al trabajo ¹⁹ para el colectivo de personas en situación de discapacidad, y ha contemplado una profusa cantidad de regulaciones para favorecer su inclusión laboral ²⁰ y la asistencia del sistema previsional, reconociendo la condición de hiposuficiencia de éstas personas frente a un orden social sustentado en discursos y normas elaboradas (y destinadas) a partir de cuerpos hegemónicos («normales», «sanos» y «capaces»).

La Argentina ha asumido compromisos, a través de numerosas normas, al respeto en materia de discapacidad de estándares de accesibilidad, inclusión y no discriminación relativos al trabajo, colocando a nuestro país como uno de los más inclusivos de América ²¹.

VII. CONCLUSIONES

En la actualidad, a pesar de las múltiples normas que se han adoptado, el acceso al empleo para personas en situación de discapacidad sigue siendo desigual, y la discriminación a estos grupos poblacionales sigue siendo moneda corriente, en tanto las políticas

17 Ratificada por Argentina mediante ley 26.378 con jerarquía constitucional cfr. ley 27.044.

18 Art. 27 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

19 Art. 14 bis y 75 inc. 22 y 23 de la Constitución Nacional.

20 Vgr.: Ley 25.689 que modifica la ley 22.431 que fija el cupo laboral obligatorio del 4% en el Estado Nacional (incluidos los tres poderes), organismos descentralizados, autárquicos, entes públicos no estatales, empresas del estado, empresas privadas concesionarias de servicios públicos. Ley 23.021 que establece un incentivo para la contratación en el sector privado, correspondiente a una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales equivalente al 70% de las retribuciones que abonen a personas con discapacidad en cada periodo fiscal. Ley 24.308 que obliga al Estado Nacional, entes descentralizados y autárquicos, empresas mixtas y del Estado y a la Municipalidad de Buenos Aires, y empresas privadas que brinden servicios públicos, a otorgar en concesión a personas con discapacidad espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa. Ley 26.816 Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con discapacidad.

21 Argentina ha ratificado la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 26.378), su Protocolo Facultativo, y le ha otorgado a la misma jerarquía constitucional (Ley 27.044); y también la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad -OEA- (Ley 25.280), instrumentos que establecen normas concretas para la protección de los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales de las personas con discapacidad, en clave de inclusión, igualdad real y no discriminación.

públicas desarrolladas e implementadas han sido ineficaces para corregir los desequilibrios existentes.

Por otro lado, el conjunto de políticas públicas en materia de discapacidad impulsadas en los últimos 40 años no ha tenido enfoque de género, y no han sido idóneas para promover la incorporación al mercado de trabajo de mujeres y diversidades en particular.

La génesis de esta exclusión laboral es la mirada hostil hacia la diversidad de los cuerpos, hacia lo «anormal».

Esa discriminación hacia lo «diferente» cohibe la capacidad de gozar derechos y libertades en pie de igualdad, y configura una forma de violencia que aniquila la dignidad de la persona.

La discriminación en el mundo del trabajo no implica únicamente la afectación del principio de igualdad, sino que también impacta sobre la salud de la persona, generando consecuencias negativas y adversas.

Es necesario incorporar el enfoque interseccional de discapacidad y género para avanzar hacia el reconocimiento de estas diferencias no en términos clásicos de proteccionismo, que muchas veces significó discriminación y segregación, sino para garantizar una igualdad real en el goce de derechos.

En lugar de pensar en la discriminación por discapacidad, se declina necesario repensar el sistema de privilegios que la sostiene, desplazar la mirada sobre la producción, operación y mantenimiento del capacitismo.

En sociedades como la nuestra, signadas por la desigualdad social, la posibilidad de ejercer la autonomía es inherente a la independencia económica, por lo que el acceso al trabajo formal y la incorporación al mercado laboral de las mujeres y diversidades en situación de discapacidad se vuelve imprescindible para superar la pobreza y para ampliar el plafón de derechos. Por ello es importante hacer de un derecho reconocido, un espacio ganado a la desigualdad, promoviendo políticas públicas efectivas y transversales que vehiculicen la incorporación de estos grupos tanto al sector público como al sector privado, para fomentar una participación e inclusión plena en sus comunidades.

El desafío como sociedad es poder crear nuevas estructuras económicas, culturales y simbólicas que contribuyan a la deconstrucción del estigma social que cargan quienes están en situación de discapacidad, siendo fundamental pensar de qué forma y con qué recursos incorporamos al mercado de trabajo a quienes, al decir de Fernando Pessoa, «no están resguardados del viento de la suerte por el biombo de la riqueza»²².

22 PESSOA, Fernando (2000): «Libro del Desasosiego». Ed. Emecé.

Derechos Humanos - Laboral - Violencia de Género -
Discriminación Laboral - Convención Sobre la Eliminación
de Discriminación Contra la Mujer

2-enero-2023



Algunos estándares mínimos de protección del sistema interamericano de derechos humanos con relación al género y derechos laborales

POR HÉCTOR H. BOLESO ¹

MJ-DOC-16950-AR | MJD16950

Desde que nuestro Estado Nacional se integró al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se comprometió «a respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención Americana y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna» ².

Esta obligación se extiende «a adoptar, con arreglo a su procedimiento constitucional y a las disposiciones de la Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades», cuando «el ejercicio de los derechos y libertades mencionados no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter» ³.

En todo proceso, tal compromiso asumido, debe hacerse operativo por cada Órgano Jurisdiccional, ya que con la doctrina del control de convencionalidad ⁴, la Convención y la jurisprudencia de la CorteIDH deben informar, e inclusive guiar, las decisiones de cada juez en la región. Desde que cada juez nacional se ha convertido en un juez interamericano ⁵.

¹ Abogado. Integrante del GEDS. Ex Juez Laboral en la provincia de Corrientes, ex docente universitario -UNNE-, autor de libros y ensayos sobre Derecho Laboral, Derecho Procesal laboral y Derechos Humanos.

² Convención Americana de Derechos Humanos, art 1.

³ Convención Americana de Derechos Humanos, art 2.

⁴ CorteIDH, Almonacid Arellano vs Chile, S del 26.09.2006, Caso Cabrera García y Montiel Flores vs México (2010), www.corteidh.or.cr.

⁵ VON BOGDANDY, Armin: De la interpretación de normas al cambio social. Los tratados de derechos humanos como instrumentos vivos a la luz de la realidad. En: El mandato del Sistema Interamericano. Constitucionalismo transformador por un derecho común de derechos humanos. Diálogo entre Cortes Regionales de Derechos Humanos, Corte IDH, 2020, www.corteidh.or.cr.

De este «diálogo» entre la jurisdicción interamericana y las jurisdicciones nacionales, como del «diálogo» entre las Cortes Regionales de Derechos Humanos entre sí, ha surgido un corpus juris que nutre al derecho común de derechos humanos en la región. Un tipo de *ius Constitutionale Commune* en América Latina

Ante este desarrollo creciente de un constitucionalismo transformador en las Américas, que propone su concreción mediante una interpretación jurisprudencial evolutiva, exponemos algunos de los estándares mínimos de protección que debe respetar todo proceso, donde se reclamen Derechos Laborales, relacionados con el Género, para cumplir con aquél mandato de tutela, y a fin que nuestro país no sea condenado internacionalmente:

- Prohibición de discriminar con base en la identidad de género
 - «Se puede considerar que la prohibición de discriminar con base en la identidad de género, se entiende no únicamente con respecto a la identidad real o auto-percibida, también se debe entender en relación a la identidad percibida de forma externa, independientemente que esa percepción corresponda a la realidad o no. En ese sentido, se debe entender que toda expresión de género constituye una categoría protegida por la Convención Americana en su artículo 1.1» ⁶.
- Restricción de derechos, inversión de la carga de la prueba
 - «Tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, se invierte la carga de la prueba, lo que significa que corresponde a la autoridad demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio» ⁷.
- Prohibición de utilizar estereotipos de género
 - «El estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente... es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial, la creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer» ⁸.

6 CortelIDH, OC 24 del 24.11.2017, Consid 79, www.corteidh.or.cr.

7 CortelIDH, Caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador, Consid 257, y Caso Flor Freire Vs. Ecuador, Consid 125, www.corteidh.or.cr.

8 CortelIDH, Caso González... (Campo Algodonero) Vs. México, S del 16.11. 2009, Consid 401, www.corteidh.or.cr.

- Estereotipos de género son contrarios al DIDH
 - «La Corte ha identificado, reconocido, visibilizado y rechazado estereotipos de género que son incompatibles con el derecho internacional de los derechos humanos y respecto de los cuales los Estados deben tomar medidas para erradicarlos, en circunstancias en las que han sido utilizados para justificar la violencia contra la mujer o su impunidad, la violación de sus garantías judiciales o la afectación diferenciada de acciones o decisiones del Estado»⁹.
- Estereotipos de género discriminatorios, afectan garantías judiciales, violando la garantía de imparcialidad, motivación, presunción de inocencia y de igualdad.
 - «La utilización de estereotipos por parte de las autoridades judiciales en sus providencias puede constituir un elemento indicativo de la existencia de falta de imparcialidad. La estereotipación puede mostrar falta de motivación, violaciones a la presunción de inocencia y comprometer la imparcialidad de los jueces. El artículo 24 de la CA protege el derecho a la igual protección de la ley, de modo que veda también la discriminación derivada de una desigualdad proveniente de la ley interna o de su aplicación»¹⁰.
- -Estereotipos en ámbito labores domésticas y de cuidado obstruyen ejercicio derechos laborales y sindicales.
 - «Los estereotipos de género en el ámbito de las labores domésticas y de cuidado constituyen una barrera para el ejercicio de los derechos de las mujeres, y de forma particular de los derechos laborales y sindicales, pues impiden que las mujeres se encuentren en condiciones de igualdad para participar en el entorno laboral, y de esa forma limita la posibilidad de acceder a las mismas oportunidades de empleo o de defender sus intereses en el espacio sindical»¹¹.
- Prohibición de discriminar en razón de la pobreza. Discriminación estructural.
 - «Hay un nexo entre el incumplimiento de las obligaciones del Estado y la situación de pobreza, de modo que las condiciones de pobreza de las trabajadoras de la fábrica de fuegos artificiales habrían llevado a la violación de su derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo sin discriminación. Lo anterior indica que este caso se trata de una alegada discriminación estructural en razón de la pobreza»¹².

9 CorteIDH, Caso Ramírez Escobar Vs. Guatemala, S del 9.03.2018, Consid 295, www.corteidh.or.cr.

10 CorteIDH, Caso Manuela Vs. El Salvador, S del 2.11.2021, Consid 133, 151, 157, www.corteidh.or.cr.

11 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 176, www.corteidh.or.cr.

12 CorteIDH, Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesús...Vs. Brasil, S del 15.07.2020, Consid 188, www.corteidh.or.cr.

- Interseccionalidad embarazo, pobreza, niñez, afrodescendencia.
 - «Las presuntas víctimas comparten factores específicos de discriminación que sufren las personas en situación de pobreza, las mujeres y las y los afrodescendientes, pero, además, padecen una forma específica de discriminación por cuenta de la confluencia de todos estos factores y, en algunos casos, por estar embarazadas, por ser niñas, o por ser niñas y estar embarazadas...el estado de embarazo puede constituir una condición de particular vulnerabilidad, y en algunos casos de victimización, puede existir una afectación diferenciada por cuenta del embarazo» ¹³.
- Tutela especial para trabajadoras embarazadas.
 - «Los Estados deben adoptar medidas para garantizar que las mujeres trabajadoras gocen de una tutela especial cuando se encuentren embarazadas (como) a) gozar de asistencia médica prenatal, durante el parto y posnatal, así como de hospitalización cuando fuere necesario; b) garantizar que las mujeres embarazadas o lactantes no se vean obligadas a desempeñar un trabajo cuando este pueda ser perjudicial para la salud de ella o de su hijo; c) el goce de licencia remunerada en caso de complicaciones antes o después del embarazo; y d) se encuentren protegidas en contra de despido cuando se encuentre embarazada, en período de lactancia, o en período de licencia por maternidad» ¹⁴.
- Derecho al trabajo.
 - «Se debe velar porque se preserven las fuentes de trabajo y se respeten los derechos laborales de todos los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, se deben adoptar e impulsar medidas para mitigar el posible impacto sobre las fuentes de trabajo e ingresos de todos los trabajadores y trabajadoras y asegurar el ingreso necesario para la subsistencia en condiciones de dignidad humana» ¹⁵.
- Derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
 - «Como parte integrante del derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, se encuentra la prevención de accidentes y enfermedades profesionales como medio para garantizar la salud del trabajador» ¹⁶.

13 CorteIDH, Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesús...Vs. Brasil, S del 15.07.2020, Consid 190, www.corteidh.or.cr.

14 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 175, www.corteidh.or.cr.

15 CorteIDH, COVID 19 y Derechos Humanos: Los problemas y desafíos deben ser abordados con perspectiva de derechos humanos y respetando las obligaciones internacionales, Declaración 1/20, del 9.04.2020, www.corteidh.or.cr.

16 CorteIDH, Caso Spoltore Vs. Argentina, S del 9.06.2020, Consid 94, www.corteidh.or.cr.

- Derecho a la protección de la salud y seguridad en el trabajo, salvaguarda función de reproducción
 - «El artículo 11.1 de la CEDAW establece que los Estados adoptarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el trabajo, e incluye dentro de este tipo de medidas el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. En el ámbito de la OIT, su Constitución señala que es urgente mejorar las condiciones de trabajo, en lo concerniente a protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres» ¹⁷.
- Libertad de asociación y libertad sindical.
 - «Los sindicatos son un medio para compensar el desequilibrio de poder que existe entre el trabajador o trabajadora y el empleador o empleadora. La normativa tutelar de los trabajadores y las trabajadoras precisamente se fundamenta en una relación desigual entre ambas partes y que, por lo tanto, protege al trabajador o trabajadora como la parte más vulnerable que es» ¹⁸.
 - Derechos sindicales.-«Cuando son mujeres quienes ejercen los derechos sindicales...no cabe duda que existe una prohibición expresa a realizar cualquier conducta que pueda ser considerada discriminatoria respecto del ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres... Los Estados deben adoptar aquellas medidas positivas necesarias para revertir o cambiar situaciones discriminatorias, lo cual requiere al Estado avanzar en la existencia de una igualdad real entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos sindicales» ¹⁹.
- Derechos a la no discriminación y participación en sindicatos y asociaciones
 - «En consideración a la exclusión histórica de que han sido objeto las mujeres en el espacio laboral y sindical, los Estados deben garantizar el derecho de las mujeres, en igualdad de circunstancias, a no ser objeto de actos de discriminación, y a participar de todas las asociaciones que se ocupen de la vida pública y política, incluyendo en los sindicatos y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Las mujeres son titulares del derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, lo que incluye que las trabajadoras gocen de todos los atributos, facultades y beneficios para su ejercicio en los términos señalados con anterioridad» ²⁰.

17 CorteIDH, Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus...Vs. Brasil, S del 15.07.2020, Consid 163, 164, www.corteidh.or.cr.

18 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 124, www.corteidh.or.cr.

19 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 142, www.corteidh.or.cr.

20 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 168, www.corteidh.or.cr.

- Libertad de expresión, reunión, asociación, libertad sindical, negociación colectiva y huelga
 - «Los derechos a la libertad de expresión, de reunión y de asociación, en su relación con la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, constituyen derechos fundamentales para que los trabajadores y las trabajadoras, y sus representantes, se organicen y expresen las reivindicaciones específicas acerca de sus condiciones laborales, para poder así representar efectivamente sus intereses ante el empleador, e incluso participar en cuestiones de interés público con una voz colectiva. Los Estados tienen el deber de respetar y garantizar estos derechos, los cuales permiten nivelar la relación desigual que existe entre trabajadores y trabajadoras, y empleadores y empleadoras, y el acceso a salarios justos, y condiciones de trabajo seguras» ²¹.
 - No criminalización de la huelga.- «El Estado debe garantizar que los trabajadores y las trabajadoras puedan ejercer su derecho a huelga sin ser objeto de penalización por parte del empleador particular, o del propio Estado» ²².
- Protección contra la violencia hacia líderes y lideresas sindicales.
 - -«Los Estados tienen la obligación de adoptar medidas especiales para la protección de la vida de los líderes y lideresas sindicales, especialmente cuando estos realicen sus labores de representación de los trabajadores y las trabajadoras en contextos de violencia, para de esta forma permitir que ellos y los trabajadores y las trabajadoras a los que representan puedan ejercer su derecho a la libertad sindical, la libertad sindical solo puede ejercerse en una situación en que se respete y garanticen plenamente los derechos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la seguridad personales» ²³.
- Protección contra la violencia de género que ocurre al interior de los espacios laborales y en el ámbito sindical.
 - «Los Estados deben adoptar medidas que permitan combatir la violencia por motivos de género en el espacio laboral y sindical para la prevención y combate a la violencia y acoso sexual en el ámbito público, y deberán exigir a los empleadores privados adoptar medidas que sean razonables y factibles para los mismos efectos» ²⁴.

21 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 141, www.corteidh.or.cr.

22 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 111, www.corteidh.or.cr.

23 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 113, www.corteidh.or.cr.

24 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 184, www.corteidh.or.cr.

- Violencia contra mujeres trans. Debida diligencia reforzada
 - «El ámbito de aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer se refiere también a situaciones de violencia basada en su género contra las mujeres trans, la Corte, desarrolló la noción de debida diligencia reforzada. Esto implica aplicar una perspectiva de género en la investigación y juzgamiento de casos de violencia cometida contra las mujeres, incluyendo la violencia contra las mujeres trans, así como evitar la impunidad crónica que envía un mensaje de tolerancia y permite la repetición de los hechos» ²⁵.
- Derecho a que las autoridades investiguen con eficacia cualquier tipo de violencia.
 - «Ante un acto de violencia contra una mujer, resulta particularmente importante que las autoridades a cargo de la investigación la lleven adelante con determinación y eficacia. El deber de investigar tiene alcances adicionales cuando se trata de una mujer que sufre una muerte, maltrato o afectación a su libertad personal en el marco de un contexto general de violencia contra las mujeres» ²⁶.
- La inmunidad parlamentaria no es óbice para la investigación de un caso de violencia de género
 - «La negativa del levantamiento a la inmunidad parlamentaria...por parte del órgano legislativo fue un acto arbitrario, transformándose esta negativa en el mecanismo que propició la impunidad..., haciendo ilusorio el acceso efectivo a la justicia de sus familiares» ²⁷.
- Acceso a una tutela judicial efectiva
 - «Las mujeres deben tener acceso a mecanismos adecuados de tutela judicial de sus derechos cuando sean víctima de discriminación en el acceso, goce y ejercicio de los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga» ²⁸.
- Derecho a igual remuneración por igual trabajo
 - «Los Estados deben adoptar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, en particular el dere-

25 Corte IDH. Caso Vicky Hernández y otras Vs. Honduras, S del 26.03.2021, Consid. 133,134, www.corteidh.or.cr.

26 CorteIDH, Caso Barbosa de Souza y otros Vs. Brasil, S del 7.09.2021, Consid 129,130, www.corteidh.or.cr.

27 CorteIDH, Caso Barbosa de Souza y otros Vs. Brasil, S del 7.09.2021, Consid 122, www.corteidh.or.cr.

28 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 168, www.corteidh.or.cr.

cho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo con igual valor»²⁹.

- Derecho a no ser sometido a esclavitud, a servidumbre o trabajo forzoso
 - «El derecho a no ser sometido a esclavitud, a servidumbre, trabajo forzoso o trata de esclavos y mujeres tiene un carácter esencial en la Convención Americana. De conformidad con el artículo 27.2 del referido tratado, forma parte del núcleo inderogable de derechos, pues no pueden ser suspendidos en casos de guerra, peligro público u otras amenazas»³⁰.
 - Derecho de niños y niñas a ser protegidos de la explotación económica y de trabajos peligrosos que puedan entorpecer su educación o afectar su salud o desarrollo
 - «La Convención Americana dispone -art 19-, que las niñas y los niños tienen derecho a medidas de protección especiales. La CDN establece -art 32- el derecho de niñas y niños a ser protegidos de la explotación económica y de trabajos peligrosos que puedan entorpecer su educación o afectar su salud o desarrollo»³¹.
- Derecho a la eliminación del Trabajo infantil
 - «Las obligaciones que el Estado debe adoptar para eliminar las peores formas de trabajo infantil tienen carácter prioritario e incluyen, elaborar y poner en práctica programas de acción para asegurar el ejercicio y disfrute pleno de sus derechos, el Estado tiene la obligación de: i) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil; ii) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social; iii) asegurar a todos los niños que hayan sido liberados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional; iv) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y v) tener en cuenta la situación particular de las niñas»³².
- Empresas, deben prevenir violaciones a los derechos humanos
 - «Las empresas deben adoptar, por su cuenta, medidas preventivas para la protección de los derechos humanos de sus trabajadoras y trabajadores, así como aquellas dirigidas a evitar que sus actividades tengan

29 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 174, www.corteidh.or.cr.

30 CorteIDH, Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil, S del 20.10.2016, Consid 243, www.corteidh.or.cr.

31 CorteIDH, Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil, S del 15.07.2020, Consid 178, 179, www.corteidh.or.cr.

32 CorteIDH, Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil, S del 20.10.2016, Consid 332, www.corteidh.or.cr.

impactos negativos en las comunidades en que se desarrollen o en el medio ambiente»³³.

- Legislación y medidas que regulan nuevas tecnologías deben respetar el trabajo digno y decente
 - «La regulación del trabajo en el contexto de nuevas tecnologías debe realizarse conforme a los criterios de universalidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, garantizando el trabajo digno y decente... Los Estados deben adoptar medidas legislativas y de otro carácter, centradas en las personas, y no principal ni exclusivamente en los mercados, que respondan a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas digitales»³⁴.

CONCLUSIONES

En brevísimo repaso, mostramos algunas de las pautas que debemos seguir, para que todo proceso -especialmente el laboral-, se ajuste a los estándares mínimos de protección interamericanos, en relación a género y derechos laborales, para evitar así, que nuestro país sea condenado internacionalmente.

El juez nacional -e interamericano-, tiene la enorme responsabilidad de conocer, interpretar y aplicar el ordenamiento jurídico interno -en primer lugar- y luego el ordenamiento internacional.

El servicio de justicia y la garantía del proceso justo -ambos con perspectiva de género-, deben prestarse y asegurarse en nuestro ordenamiento local.

Esto se funda en el principio de complementariedad (subsidiariedad), que informa transversalmente el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el cual, como lo expresa el Preámbulo de la misma Convención Americana, es coadyuvante o complementario de la protección que ofrece el derecho interno de los Estados americanos.

Nuestro Estado Nacional, y cada jurisdicción provincial, son garantes de los derechos laborales y humanos de cada persona, de manera que, si se produce un acto violatorio de dichos derechos, es el propio Estado quien tiene el deber de resolver el asunto a nivel interno, y en su caso, reparar, antes de tener que responder ante instancias internacionales como el Sistema Interamericano.

La responsabilidad estatal bajo la Convención sólo puede ser exigida a nivel internacional después de que el Estado haya tenido la oportunidad de declarar la violación y reparar el daño ocasionado por sus propios medios. De ahí la exigencia del agotamiento de los recursos internos.

33 CorteIDH, Caso de los Buzos Mizkitos Vs. Honduras, S del 31.08.2021, Consid 51, www.corteidh.or.cr.

34 CorteIDH, OC 27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc, Consid 209, www.corteidh.or.cr.

Todas las autoridades y órganos de un Estado Parte en la Convención tienen la obligación de ejercer un control de convencionalidad de oficio y con perspectiva de género.

Es el mejor aporte que podemos y debemos hacer al Sistema Interamericano.

Ante el desarrollo creciente del constitucionalismo transformador, más la interpretación evolutiva de las normas de protección, en este caso de los derechos de género y laborales, será nuestra humilde contribución para construir y consolidar el corpus juris que irá nutriendo al derecho común de derechos humanos en la región. Un *Ius Constitutionale Commune* en América Latina.

Evolución que nos muestra cómo, la Convención Americana incorporó en su catálogo de derechos protegidos a los denominados derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) -con perspectiva de género-, a través de una derivación de las normas reconocidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA), así como de las normas de interpretación dispuestas en el propio artículo 29 de la Convención.

Ello impide limitar o excluir el goce de los derechos establecidos en la Declaración Americana e inclusive los reconocidos en materia interna. Asimismo, de conformidad con una interpretación sistemática, teleológica y evolutiva, la Corte ha recurrido al corpus iuris internacional y nacional en la materia para dar contenido específico al alcance de los derechos tutelados por la Convención, a fin de derivar el alcance de las obligaciones específicas de cada derecho.

Iniciamos este ensayo con el concepto de «diálogo», que es una consecuencia de la eficacia jurídica de la Convención Americana en todos los Estados Parte.

Así, se ha generado un control dinámico y complementario de las obligaciones convencionales de los Estados de respetar y garantizar derechos humanos, conjuntamente entre las autoridades internas y las instancias internacionales (en forma complementaria), de modo que los criterios de decisión puedan ser conformados y adecuados entre sí.

En relación a los estándares mínimos de protección, intentamos reseñar brevemente algunos, los que estimamos aplicables a los derechos laborales, con perspectiva de género.

El «diálogo» se advierte cuando, la jurisprudencia de la Corte toma casos en que se retoman decisiones de tribunales internos para fundamentar y conceptualizar la violación de la Convención.

Para dialogar, debemos aprender este «idioma común» que es el del derecho nacional e internacional de los derechos humanos. Con perspectiva de género. Si alguien nos pregunta: ¿cuál es el rol de los jueces en una democracia? O ¿cómo debemos construir la legitimidad del/la magistrado/a judicial? Respondemos: en el proceso laboral, cuando resolvemos cada caso concreto, haciendo operativa la universalidad, indivisibilidad, integridad y progresividad de los derechos humanos, restableciendo de manera práctica real y efectiva, cada derecho que hubiere sido vulnerado.

Derecho del Trabajo - Derecho Comparado - Discriminación
Laboral - Tratados Internacionales - Discriminación por Género

2-enero-2023



Repensar los conflictos sociojurídicos desde la igualdad de géneros: una agenda jurídica incómoda y urgente

POR MARISA HERRERA ¹

MJ-DOC-16962-AR | MJD16962

Sumario: I. Apertura. II. Algunos planteos específicos para incomodar la mirada tradicional. III. Brevísimo cierre.

«Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos,
debe ser una libertad basada en la igualdad»

JUDITH BUTLER

I. APERTURA

En el III Congreso Nacional e Internacional del Grupo de Estudios de Derecho Social sobre «El trabajo en el mundo de cambio» realizado en la ciudad de Salta durante el mes de septiembre del 2022, se abordó, en el cierre, una temática que interpela de manera profunda e incómoda como lo es referirse a la interacción entre «Géneros, Trabajo e Identidades: conflictos contemporáneos». ¿Por qué una actividad académica vinculada al derecho del trabajo se ocupa y preocupa por el enfoque de géneros así en plural? Porque se sabe que las interpelaciones más profundas, inquietantes y complejas que han movido -en buena hora- los cimientos del derecho en general, incluido claro está, el derecho del trabajo, giran en torno a la noción de géneros, así en plural, es decir, en el necesario reconocimiento jurídico de una pluralidad de identidades, de desarrollo de la personalidad, de formas de organización de vida y familiar en la lógica que impone el vértice jurídico que cada vez es más ancho y menos puntiagudo gracias a la alianza ineludible entre el

¹ Doctora en Derecho (UBA). Investigadora del CONICET. Profesora de Derecho de familia y Sucesiones de la Facultad de Derecho de la UBA y la Universidad Nacional de Avellaneda.

derecho constitucional y los derechos humanos que algunos autores sintetizan bajo el concepto de «derecho constituvencional»².

La ecuación es sencilla. Si el enfoque de género está atravesado por las nociones de desigualdad, discriminación y violencias -en términos de opresión, exclusión y sometimiento- ello implica, de por sí, comprometer la satisfacción/conculcación de derechos humanos con lo que ello encierra en términos de responsabilidad internacional, regional, nacional y local. Por lo tanto, incorporar la perspectiva de género como herramienta de análisis e interpretación de todo conflicto social es, ni más ni menos, que dar cabal cumplimiento a obligaciones asumidas en todos los ámbitos aludidos.

Qué se entiende por género y bajo qué dimensión. Al respecto, es dable traer a colación la “Guía para la incorporación de perspectiva de género en iniciativas de educación financiera” elaborada por varios organismos públicos nacionales encabezado por el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación³ presentada en sociedad el 14/11/2022, en la que se expone de manera general las nociones básicas de qué implica hablar de perspectiva de género alegándose que «Una perspectiva es una mirada, un lugar desde donde observar y observarnos haciendo y siendo con otrxs. Cuando decimos perspectiva de género hablamos de una forma de ver las relaciones entre las personas para distinguir cómo la diferencia de género habilita o restringe maneras de ser en sociedad. La perspectiva de género es una categoría para el análisis, un par de anteojos que permiten analizar cómo operan las representaciones sociales, los prejuicios y estereotipos cuando nos relacionamos con otrxs. Al mismo tiempo, este enfoque brinda herramientas para problematizar las desigualdades y construir nuevas y mejores opciones que propongan mayores estándares de igualdad»; y se agrega que «Para poder mirar el mundo desde esa perspectiva es necesario profundizar en algunos conceptos» como ser «¿Qué es el género?» y se responde que «Es un concepto dinámico que refiere a los comportamientos y atributos que la sociedad considera esperables y deseables de las personas de acuerdo con el sexo asignado al nacer y se basa en un orden binario: mujer = femenino / varón = masculino. Esta definición influye en la mayoría de los aspectos de nuestras vidas como el trabajo, la economía, las relaciones con otrxs, entre otras dimensiones. Es así que el género define y regula una serie de rasgos establecidos para varones y mujeres que son adquiridos en el proceso de socialización, en la familia o la escuela. Engloba discursos, saberes, formas de hacer y relaciones de poder que configuran cómo observamos el mundo,

2 Este término se lo debemos al constitucionalista y amigo Andrés Gil Domínguez con quienes hemos elaborado una mirada crítica del régimen legal vigente en torno a la limitación binaria de la filiación y su replanteo desde esta óptica en Herrera, Marisa y Gil Domínguez, Andrés, «Derecho constituvencional de las familias y triple filiación», La Ley 19/06/2020, p. 6. Cita Online:AR/DOC/650/2020.

3 Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Argentina; Ministerio de Economía, Argentina y Banco Central de la República Argentina, Banco Nación, Guía para la incorporación de Perspectiva de Género y Diversidad en iniciativas de Educación Financiera, documento elaborado por el Consejo de Coordinación de la Inclusión Financiera, disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_para_la_incorporacion_de_perspectiva_de_genero_en_iniciativas_de_educacion_financiera.pdf

concebimos a quienes nos rodean, y cómo percibimos las diferencias socioeconómicas, culturales y políticas» ⁴.

Ahora bien, parecería que en el ámbito público -el jurídico/judicial incluido- se está más cómodo con la alocución «perspectiva de género» que con término feminismo y, consi-go, reconocer/se feminista. ¿Por qué será? ¿Cuál es la razón por la que ciertas palabras causan tensión, resistencia o reacción como también acontece con el concepto «popular»? Los fundamentos son varios, pero hay uno que aquí se puede colaborar en desterrar y se relaciona con que tal sentimiento de rechazo muchas veces es producto del desconocimiento. ¿Qué se entiende por feminismo? Al respecto, es interesante traer a colación la definición que brinda la filósofa feminista Maffía ⁵ quien observa tres facetas a tener en cuenta para tomar dimensión de lo que encierra este concepto. Ella sostiene que «Hay muchas definiciones del feminismo, pero yo lo defino así: el feminismo es la aceptación de tres principios: uno descriptivo, uno prescriptivo y uno práctico. Un principio que es descriptivo, es un principio que se puede probar estadísticamente y que dice que en todas las sociedades las mujeres están peor que los varones. Nosotros podemos tomar una definición de qué significa 'estar peor' y podemos mostrar estadísticamente que en todos los grupos sociales, las mujeres están peor que los varones (...) Si nos vamos a ocupar de pobreza, nos tenemos que ocupar especialmente de las mujeres, porque son el setenta por ciento de los pobres. Entonces, si nos ocupamos de pobreza, sepamos que entre los pobres, las mujeres están peor, si nos ocupamos de trabajo con relación laboral, las mujeres están peor y así sucesivamente. Si nos ocupamos de la pobreza, o la salud, o el trabajo, sin hacer diferencias de género en la evaluación, estamos escamoteando esta importante desventaja para las mujeres. Hacer neutrales las políticas públicas, no especificar el género de los grupos más vulnerables y los destinatarios de las políticas, es un modo insidioso de discriminar a las mujeres». Con respecto al segundo principio, es decir, el prescriptivo, asevera que «La afirmación prescriptiva dice: no es justo que esto sea así. No es justo que sistemáticamente en todas las sociedades y en todos los grupos las mujeres estén peor que los varones. Porque alguien podría constatar que las mujeres estamos siempre peor y decir «está muy bien que sea así, porque son inferiores». Esto se ha dicho durante mucho tiempo. O podría también alguien decir, «está muy mal que las mujeres estén peor ¡qué barbaridad! ¡qué mal que están las mujeres!» Acepta que están peor, acepta que está mal y nadie diría que esta persona, que contempla pasivamente lo mal que están las mujeres diciendo «¡qué mal que están las mujeres!» por eso solo es feminista». Así llegamos al tercer principio de carácter práctico que involucra «un enunciado de compromiso, que podríamos expresar diciendo: 'estoy dispuesto o dispuesta (porque esto lo pueden decir tanto varones como mujeres), a hacer lo que esté a mi alcance para impedir y para evitar que esto sea así», donde lo que está a mi alcance no es necesariamente una militancia con pancartas. Lo que está a mi alcance es un compromiso moral para evitar que sistemáticamente ocurra una diferencia jerárquica entre varones y mujeres por el mero hecho de ser varones y mujeres. Y lo que está a mi alcance puede ser la crianza de mis hijos, ser maestra de una escuela, ocuparme de las políticas públicas, puede ser

4 Idem, ps. 13 y 14.

5 MAFFÍA, Diana: Contar las dicotomías: feminismo y epistemología crítica, Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género, Universidad de Buenos Aires, disponible en <http://dianamaffia.com.ar/archivos/Contra-las-dicotom%C3%ADas.-Feminismo-y-epistemolog%C3%ADa-cr%C3%ADtica.pdf>

ocuparme de los reclamos ciudadanos con respecto a las políticas del estado, lo que está a mi alcance puede ser el compromiso que cada uno tome». ¿Qué hacemos cada unx⁶ de nosotrxs para desarmar patrones socioculturales de exclusión y sometimiento que están tan presentes en la sociedad y que no escapan a las relaciones laborales? Este es el interrogante incómodo que atravesó la conferencia que se brindó en el evento académico mencionado y que aquí solo pretendo recuperar alguna de las ideas allí volcadas; máxime cuando las Naciones Unidas afirma que para alcanzar la igualdad de género que constituye uno de los objetivos para el desarrollo sostenible 2030 «costará 300 años al ritmo progreso actual»⁷.

II. ALGUNAS CONSIDERACIONES BÁSICAS

Repensar el derecho en clave feminista nos invita a desarrollar una mirada compleja e interseccional a la vez, sabiendo que no es lo mismo un caso que involucra a una mujer pobre que a una adolescente, migrante y pobre, o una mujer en situación de discapacidad con hijxs a cargo, desempleada y sin acceso agua potable. De allí que el enfoque feminista obliga a considerar todas las aristas que comprende la situación sobre la cual se pretende intervenir para generar, en definitiva, condiciones para su autonomía real, no solo personal, sino también económica y social. A los fines de dimensionar el pano-

6 El uso de la letra «x» constituye una clara decisión de mostrar la diversidad y pluralidad de identidades existentes en la sociedad contemporánea y que merecen ser reflejadas como uno de los tantos hechos políticos que ha instalado y consolidado el movimiento feminista en los últimos tiempos y que aun tantos ámbitos -el de la justicia en sentido amplio es uno- se resisten a aceptar de manera voluntaria enmarcada en el art. 19 de la Constitución Nacional. En palabras de Faur: «El lenguaje es una convención: se construye, se actualiza, se modifica. El feminismo fue contundente al sostener que el uso del masculino como genérico oculta la mención de lo femenino y, al hacerlo, confirma jerarquías en favor de los hombres. El debate no acaba allí (...) el lenguaje no contempla identidades ambiguas o mixturadas y descarta la intersexualidad de nacimiento de algunos. Actualmente, hay propuestas que abogan por el uso de la arroba, la equis, el asterisco o la e (...) Si bien cualquier de estas variantes puede resultar árida, nuestra decisión se inclinó por reflejar la diversa actualidad en cuanto a modos de nombrar los géneros (...) Por el momento, nos encontramos ante experimentaciones que podrán lograr (o no) un consenso efectivo y un reconocimiento por parte de la Real Academia. Entretanto, creemos que la posible incomodidad que esto produzca en algún lector o lectora no será menor a la experimentación por quienes nos dedicamos a los estudios feministas debida a la histórica omisión de las mujeres y de otras identidades en las convenciones lingüísticas y a la rigidez de sus cambios, que lo muestran como un campo de disputas y controversias» (FAUR, Eleonor: *Mujeres y Varones en la Argentina de Hoy. Géneros en movimiento*, 1ª ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundación OSDE, 2017, ISBN 978-987-629-779-0, ps. 13 y 14, disponible en <https://apdh.org.ar/sites/default/files/2020-09/Jelin%20cap%20OSDE.pdf>).

7 Naciones Unidas, Noticias ONU, Mirada global Historias humanas, Alcanzar la igualdad de género para las mujeres costará 300 años al ritmo de progreso actual, 07/09/2022, disponible en <https://news.un.org/es/story/2022/09/1514031>

rama complejo e interpelado al que invita esta perspectiva, se lo sintetiza a través del siguiente gráfico:



Este gráfico sintetiza los grandes ejes temáticos que sostiene una mirada o enfoque feminista, si bien cada uno de estos pilares encierra construcciones teórico-práctico en clave constitucional-convencional propias que interactúan entre sí, aquí nos parece relevante referirnos a los estereotipos de género que limitan de manera sensible y preocupante las intervenciones que se siguen en la práctica judicial. La idea de «sexo débil», de maternidades «románticas», de mujeres «cuidadoras» y «sensibles», el «algo habrán hecho», -entre otras tantas- se cuelan de manera constante y condicionan nuestras intervenciones. En palabras de Rebecca J. Cook y Simone Cusack hay una «creencia estereotípica de que 'la maternidad es el rol y destino natural de la mujer'»⁸, esto sin lugar a duda, vulnera lo dispuesto por la Cedaw que ostenta jerarquía constitucional (conf. art. 75 inciso 22 al establecer en su art.5 que «Los Estados Partes (tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos».

8 COOK, Rebecca J. y CUSACK, Simone: Estereotipos de género. Perspectivas Legales Transnacionales, pág. 13, disponible en https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

En este sentido y a los fines de profundizar los estándares internacionales- regionales en materia de derechos humanos de las mujeres, es interesante traer a colación la Recomendación general núm. 31 del Comité de la Cedaw ⁹ y la Observación General núm. 18 del Comité de los Derechos del Niño adoptadas de manera conjunta en 2014, que se centra en prácticas nocivas que comprometen derechos de niños, niñas y adolescentes y también derechos de las mujeres en el que «señalan sistemáticamente que las prácticas nocivas están profundamente arraigadas en las actitudes sociales según las cuales se considera a las mujeres y las niñas inferiores a los hombres y los niños sobre la base de funciones estereotipadas. También ponen de relieve la dimensión de género de la violencia e indican que las actitudes y estereotipos por razón de sexo o de género, los desequilibrios de poder, las desigualdades y la discriminación perpetúan la existencia generalizada de prácticas que a menudo implican violencia o coacción» (párrafo 6, primera parte). En este mismo marco internacional y focalizado en el Poder Judicial, en la Recomendación General nro.33 del Comité de la Cedaw ¹⁰ sobre acceso a la justicia se explicita que «Los estereotipos y los prejuicios de género en el sistema judicial tienen consecuencias de gran alcance para el pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres. Pueden impedir el acceso a la justicia en todas las esferas de la ley y pueden afectar particularmente a las mujeres víctimas y supervivientes de la violencia. Los estereotipos distorsionan las percepciones y dan lugar a decisiones basadas en creencias preconcebidas y mitos, en lugar de hechos. Con frecuencia, los jueces adoptan normas rígidas sobre lo que consideran un comportamiento apropiado de la mujer y castigan a las que no se ajustan a esos estereotipos. El establecimiento de estereotipos afecta también a la credibilidad de las declaraciones, los argumentos y los testimonios de las mujeres, como partes y como testigos» (párrafo 26).

Centrándonos en nuestro continente, la Corte Interamericana de Derechos Humanos también se ha preocupado en receptar, desarrollar y profundizar sobre los estereotipos de género. Al respecto y como punto de partida de la doctrina regional, cabe señalar lo dispuesto en el resonado Caso González y otras («Campo Algodonero») Vs. México. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas de fecha 16 de noviembre de 2009 ¹¹ en el que la Corte IDH expuso de manera precisa que «el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado (supra párr. 398), es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial, como ocurrió en el

9 Recomendación General núm. 31 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y observación general núm. 18 del Comité de los Derechos del Niño sobre las prácticas nocivas, adoptadas de manera conjunta, 14 de noviembre de 2014, CEDAW/C/GC/31/CRC/C/GC/18, disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9925.pdf>

10 Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia, 3 de agosto de 2015, CEDAW/C/GC/33, disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>

11 Corte IDH, Caso González y otras («Campo Algodonero») Vs. México, 16 de noviembre de 2009, disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

presente caso. La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer» (párrafo 401). Por su parte desde el punto de vista consultivo y de manera más actual, la Corte IDH avanza sobre la cuestión en dos opiniones consultivas, la nro. nro. 27 del 5 de mayo de 2021 sobre «Derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga y su relación con otros derechos, con perspectiva de género»¹² y la nro. 29 del 30 de mayo de 2022 sobre «Enfoque diferenciados respecto de determinados grupos de personas privadas de la libertad»¹³. En la primera se afirma: «este Tribunal ha señalado que el artículo 1.1 de la Convención es una norma de carácter general cuyo contenido se extiende a todas las disposiciones del tratado, por lo cual incluye el artículo 26 de la Convención. En ese sentido, no cabe duda de que existe una prohibición expresa a realizar cualquier conducta que pueda ser considerada discriminatoria respecto del ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres. Sin embargo, el Tribunal advierte que los Estados deben adoptar aquellas medidas positivas necesarias para revertir o cambiar situaciones discriminatorias, lo cual requiere al Estado avanzar en la existencia de una igualdad real entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos sindicales (infra párr. 157). Lo anterior se justifica en que la persistencia de roles y estereotipos de género, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado, constituyen obstáculos para el pleno ejercicio de los derechos mencionados» (párrafo 142). Por su parte, la segunda Opinión Consultiva citada referida a los casos de mujeres privadas de la libertad, expone que «La Corte subraya que la apreciación y determinación del interés superior del niño por parte de las autoridades estatales no podrá basarse en estereotipos de género nocivos y prejuicios sobre el rol de las mujeres frente a la maternidad y su capacidad para ejercerlo, sino que deberá ser argumentado a partir de consideraciones debidamente probadas sobre las consecuencias que conlleva esta decisión para el bienestar y desarrollo integral del niño. De la misma manera, los Estados deberán adecuar, revisar y si fuera necesario, reformar las normas y procedimientos que, al aplicarse, pudieren afectar, o no tengan debidamente en cuenta, el interés superior del niño» (párrafo 194).

Retomando el desarrollo contencioso, la Corte IDH también se ha expedido al respecto en el Caso Artavia Murillo y otros («fecundación in vitro») Vs. Costa Rica. Excepciones preliminares. Fondo. Reparaciones y Costas sentencia del 28 de noviembre de 2012¹⁴ en el que se analiza la fecundación in vitro como un supuesto de «discriminación indirecta en relación con el género» y, en este contexto, se dice que «La Corte considera que la prohibición de la FIV puede afectar tanto a hombres como a mujeres y les puede producir impactos desproporcionados diferenciados por la existencia de estereotipos y prejuicios en la sociedad» (párrafo 294), agregando que «si bien la infertilidad puede afectar a hombres y mujeres, la utilización de las tecnologías de reproducción asistida se relaciona especialmente con el cuerpo de las mujeres. Aunque la prohibición de la FIV no está ex-

12 Corte IDH, Opinión consultiva OC-27/21, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, 5 de mayo de 2021, disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

13 Corte IDH, Opinión consultiva OC-29/22, Enfoques diferenciados respecto de determinados grupos de personas privadas de la libertad, 30 de mayo de 2022, disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_29_esp.pdf

14 Corte IDH, Caso Artavia Murillo y otros («Fecundación in vitro») Vs. Costa Rica, 28 de noviembre de 2012, disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_257_esp.pdf

presamente dirigida hacia las mujeres, y por lo tanto aparece neutral, tiene un impacto negativo desproporcional sobre ellas» (párrafo 299); concluyendo «que estos estereotipos de género son incompatibles con el derecho internacional de los derechos humanos y se deben tomar medidas para erradicarlos» (párrafo 302). ¿Y cómo juegan los estereotipos de género cuando estos provienen del Poder Judicial en su carácter de garante último de derechos humanos? Esta actitud conculca el principio de imparcialidad y, como tal, incumplen los derechos protegidos en los arts. 8 y 25 de la CADH. Al respecto, es dable traer a colación lo resuelto por la Corte IDH en un precedente más reciente como es el Caso Manuela y Otros Vs. El Salvador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas de fecha 2 de noviembre de 2021¹⁵. Aquí se reitera la postura general de la Corte IDH en torno a la conceptualización de los estereotipos de género al afirmar: «este Tribunal ha señalado que el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos, conductas o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. La Corte ha señalado que es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes. En este sentido, su creación y uso se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer, condiciones que se agravan cuando se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades estatales. En efecto, si bien la utilización de cualquier clase de estereotipos es común, estos se vuelven nocivos cuando suponen un obstáculo para que las personas puedan desarrollar sus competencias personales, o cuando se traducen en una violación o violaciones de los derechos humanos» (párrafo 133). En lo que respecta a la actuación judicial, la Corte agrega que «ha reconocido que los prejuicios personales y los estereotipos de género pueden afectar la objetividad de los funcionarios estatales encargados de investigar las denuncias que se les presentan, influyendo en su percepción para determinar si ocurrió un hecho de violencia, en su evaluación de la credibilidad de los testigos y de la propia víctima» (párrafo 141), señalando que «la utilización de estereotipos por parte de autoridades estatales es particularmente alarmante, y por ende, se deben tomar medidas inmediatas para erradicarlo» (párrafo 145).

Ahora bien, gran parte de la génesis de los estereotipos de género se gestan y se replican y multiplican en la esfera familiar y todo lo vinculado con las políticas de cuidado que están en la agenda pública hace tiempo y ello es fácil de corroborar a la luz de las conclusiones arribadas en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizadas por la CEPAL realizadas en Buenos Aires entre los días 7 al 11 de noviembre de 2022. Allí el eje central discurre en torno a «la sociedad del cuidado» y se arribó a documento final denominado «Compromiso de Buenos Aires» en el que se reconoce «el cuidado como un derecho de las personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado sobre la base de los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por las personas de todos los sectores de la sociedad, las familias, las comunidades, las empresas y el Estado»¹⁶.

15 Corte IDH, Caso Manuela y otros Vs. El Salvador, 2 de noviembre de 2021, disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_441_esp.pdf

16 Naciones Unidas, CEPAL y XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Buenos Aires, 7 a 11 de noviembre de 2022, Decimoquinta Conferencia Regional

En materia de responsabilidad familiar y coparentalidad, la Corte IDH en el Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de fecha 9 de marzo de 2018 ¹⁷ asevera que hay una «idea preconcebida del reparto de roles entre padres, por los cuales solo la madre era responsable del cuidado de sus hijos. Este tipo de estereotipos en cuanto al rol de una madre implica utilizar una concepción ‘tradicional’ sobre el rol social de las mujeres como madres, según la cual socialmente se espera que lleven la responsabilidad principal en la crianza de sus hijas e hijos (...) Los estereotipos sobre la distribución de roles parentales no solo se basaron en una idea preconcebida sobre el rol de la madre, sino también en un estereotipo machista sobre el rol del padre que asignó nulo valor al afecto y cuidado del padre. .presumiendo e insinuando que un padre no tiene las mismas obligaciones o derechos que una madre, ni el mismo interés, amor y capacidad para brindar cuidado y protección a sus hijos» (conf. párrafos 298 y 299).

Consideración que se profundiza al aceptarse la noción amplia de familia que recepta el art. 17 de la CADH, al observar que en este documento no se encuentra un concepto cerrado de familia, ni tampoco se regula o reconoce un solo modelo (conf. Caso Atala Riffo y otras Vs ¹⁸, Chile de fecha 24 de febrero de 2012), ampliándose en el resonado Caso Fornerón y otra Vs. Argentina del 27 de abril de 2012, que esto también involucra a las familias monoparentales siendo que no en toda familia existen dos progenitores. Esta amplitud de formas de organización familiar atravesadas, a la par, de la erradicación de los estereotipos de género constituyen parte de la columna vertebral sobre la cual se debería reconfirmar el derecho del trabajo en clave contemporánea, es decir, desde el obligado enfoque feminista por comprometer derechos humanos.

III. ALGUNOS PLANTEOS ESPECÍFICOS PARA INCOMODAR LA MIRADA TRADICIONAL

Es sabido que reconocer y ampliar derechos en el campo de las relaciones de familia -ámbito en el que más revoluciones copernicanas se han producido en los últimos tiempos y como muestra elocuente de ello solo basta con conocer y destacar las reformas introducidas en el Código Civil y Comercial en el Libro Segundo sobre «Relaciones de familia» y también en materia de capacidad civil ¹⁹ - repercute de manera directa en el campo de las

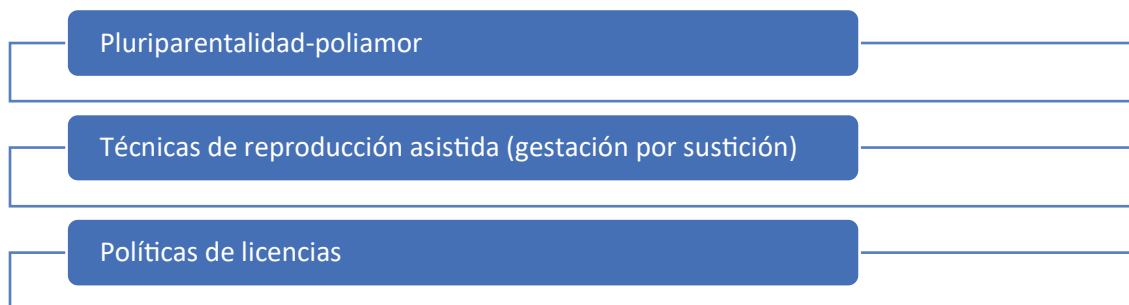
sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/11/compromiso_de_buenos_aires.pdf

17 Corte IDH, Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala, 9 de marzo de 2018, disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_351_esp.pdf

18 Corte IDH, Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile, 24 de febrero de 2012, disponible en https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf

19 Como síntesis de esto se recomienda compulsar Herrera, Marisa, El Código Civil y Comercial de la Nación desde la perspectiva de género, en LA LEY 19/02/2015, 1, LA LEY 2015-A, 927, TR LALEY AR/DOC/160/2015; de la Torre, Natalia, La triple filiación desde la perspectiva civil, en Rubinzal Online, RC D 1305/2017; Herrera, Marisa y de la Torre, Natalia, Socioafectividad como criterio fundante para el reconocimiento de la triple filiación en la Argentina. A 7 años del Código Civil y Comercial de la Nación: ¿Regulación o eliminación de la prohibición?, en LA LEY

relaciones del trabajo ²⁰. ¿Cuáles son los planteos contemporáneos que más sacuden a esta interacción obligada entre relaciones de familia y relaciones del trabajo? Se podrían destacar tres grandes temáticas que se sintetizan en el siguiente gráfico:



Todo esto enmarcado en las siguientes relaciones que interactúan entre sí de manera sistémica:



En este contexto, es dable destacar algunos conflictos sociojurídicos que se observan en el campo de las relaciones de familia que impactan, de manera innegable, en las relaciones del trabajo. Veamos, una de las temáticas más actuales gira en torno a la puesta en crisis del principio binario que siempre han centralizado los vínculos familiares, no solo en lo relativo a las relaciones de pareja sino también en lo atinente a los lazos filiales. De este modo, tanto el matrimonio como las uniones convivenciales o las simples conviven-

11/10/2022, 1, TR LALEY AR/DOC/2923/2022; LOPES, Cecilia, El Código Civil y Comercial y la perspectiva de género aplicada al derecho alimentario de hijos, disponible en <http://www.colectivoderechofamilia.com/el-codigo-civil-y-comercial-y-la-perspectiva-de-genero-aplicada-al-derecho-alimentario-de-hijos/>, entre otros.

20 Como síntesis de esta interacción se recomienda compulsar Herrera, Marisa; de la TORRE, Natalia y Silva, Sabrina A., El efecto dominó: impacto de las relaciones de familia del Código Civil y Comercial en el derecho del trabajo, en DT 2022 (enero), 59, TR LALEY AR/DOC/3587/2021

cias (aquellas que no cumplen con alguno o varios de los requisitos establecidos en el art. 510 del CCyC), comprometen proyectos que integran un máximo de dos personas. ¿Qué sucede en los casos denominados de «poliamor»²¹? Si bien en el derecho argentino el primer caso planteado de reconocimiento de una relación poliamorosa fue rechazado, lo cierto es que ya se avizora este tipo de planteos. Se trata de un caso resuelto por el Juzgado de Familia nro.2 de Orán, Salta de fecha 18/11/2021²² en el que una persona solicita el reconocimiento de la pensión de una persona con quien había sostenido un vínculo afectivo por varios años, la justicia se lo concede y, tiempo más tarde, se presenta nuevamente para solicitar otro reconocimiento de la misma índole (derecho a pensión) pero sobre otra persona fallecida con quien alegaba que también cumplía con los requisitos de convivencia que impone la ley afirmando que, en realidad, estos convivían en un proyecto convivencial integrado por tres personas. Como se adelantó, si bien la jueza rechazó el planteo por cuestiones de prueba y de contradicción entre la primera y segunda petición, ya que en el primer reclamo nada había dicho al respecto y, por lo tanto, el segundo sin solicitar la nulidad del primero se lo advertía contradictorio, lo cierto es que allí se sostuvo que «De los vínculos poliamorosos: Como ya este Juzgado se expresó oportunamente, el carácter plural de las familias fue afirmado en el caso Atala Riffo contra Chile, del 24/02/2012, donde la Corte Interamericana dejó en claro que la Convención Americana no tiene un concepto cerrado de familia, ni mucho menos se protege solo un modelo «tradicional» de la misma», agregándose que «es criterio de la Suscripta que, 'para que la familia entre en crisis en el mejor de los sentidos, (como apertura ideológica respetuosa de las múltiples maneras de vivir, construir y habitar las comunidades denominadas familias) en nuestra sociedad no tendría que haber desigualdades de género, etnia, clase, orientación sexual, nacionalidad y edad.(...) Resulta indispensable y urgente subvertir nuestra realidad cotidiana' (...) Es que las distintas formas de configuración familiar tienen reconocimiento y protección convencional, encontrándose los Magistrados impedidos de silenciar y limitar sus derechos, con la consiguiente posibilidad de que el Estado argentino sea declarado responsable internacional por violación a los postulados de la Convención Americana de Derechos Humanos (...) ' El modelo poliamoroso cuestiona el amor monógamo y lo que resulta de la exclusividad vincular: celos, posesión, traiciones, infidelidades, y, sobre todo, el imperativo religioso de que el amor debe ser 'para toda la vida'. Para el poliamor los vínculos son flexibles y el único regente de los mismos es el deseo amoroso de estar con otros. La libertad que deviene en sentimiento de bienestar, despojadas de las reglas del control y exigencia», concluyendo al respecto que «en el lógico devenir de los fallos dictados por este Tribunal, la Suscripta se inclina por el reconocimiento de todos los tipos de familia, incluso respecto de los vínculos basados en relaciones poliamorosas».

Esta clara revisión crítica sobre el principio binario en el que se edifica el régimen jurídico de las parejas se ha visto interpelado con mayor fuerza en lo relativo a la filiación y el consecuente reconocimiento jurídico de que una persona pueda tener más de dos

21 Para profundizar sobre el tema compulsar entre otros Gil Domínguez, Andrés, Poliamor y seguridad social, RDF 2020-I, 220, TR LALEY AR/DOC/3986/2019; de la Torre, Natalia y Silva, Sabrina A., Ampliando el campo de la pluriparentalidad: poliamor, socioafectividad y biología, en RDF- REAL 2017-VI, 310, TR LALEY AR/DOC/4218/2017 y Dutto, Ricardo J., Socioafectividad y derechos, 1ª Ed., Astrea, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2022, p. 43 y ss.

22 Juzgado de 1ª Instancia en lo Civil de Personas y Familia 2da Nominación, de Orán, 18/11/2021, «L., J. s/ información sumaria», L.L., TR LALEY AR/JUR/183557/2021.

vínculos filiales contrariando lo que dispone expresamente la última parte del art. 558 del CCyC ²³. Sobre este aspecto varias son las sentencias dictadas hasta la actualidad que admiten la posibilidad que una persona cuente con tres vínculos filiales ²⁴; a la par, es dable destacar que en las XXVIII Jornadas Nacionales de Derecho Civil desarrollada entre los días 22 al 24 de septiembre de 2022, la comisión nro. 7 dedicada a familia se ocupó de la cuestión relativa a la socioafectividad e interés superior del niño en el que el reconocimiento de la pluriparentalidad acaparó la principal atención. En este marco, más allá de las diferentes posturas en torno a su posible regulación, lo cierto es que por mayoría se concluyó que «En los casos que se reconozca la filiación pluriparental por sentencia judicial, deberá necesariamente fundarse en el principio rector del interés superior de los NNA que se definirá en cada caso»; y en esta línea positiva en torno a la puesta en crisis del binarismo filial que «Es necesaria la reforma del art. 558, de modo tal que permita la inclusión de los supuestos de PLURIPARENTALIDAD» ²⁵.

¿Cómo incide esta ampliación en el reconocimiento de vínculos de pareja y parentales en el derecho del trabajo? ¿Cómo sería el régimen en materia de licencia por enfermedad de un hijx cuando este tiene tres progenitores? El interrogante queda abierto como acontece con tantas otras ampliaciones que han ocurrido en las relaciones de familia como la familia ensamblada o el desarrollo de las técnicas de reproducción humana asistida.

Justamente vinculado a esta última cuestión, es dable traer a colación el mayor despliegue fáctico que se observan en materia de reproducción asistida, en particular, de la denominada gestación por sustitución que compromete o involucra el cuerpo de una tercera persona gestante quien lleva adelante el embarazo, pero no es quien quiere ser madre o padre. Esta cuestión también ha llamado la atención de la doctrina, la jurisprudencia e incluso desde el plano legislativo con la propuesta de varias reformas al respecto que se presentan de manera sistemática en el Congreso de la Nación desde hace años, tema que se profundizó y se visibilizó de manera elocuente tras la iniciativa de regulación que proponía el entonces Anteproyecto de reforma de Código Civil y Comercial y que durante su debate fue quitada ²⁶. Apelándose nuevamente a los debates desarrollados en

23 Dice que «Ninguna persona puede tener más de dos vínculos filiales, cualquiera sea la naturaleza de la filiación».

24 Varios son los artículos de doctrina concentrados en esta cuestión, a los fines de tener un panorama general al respecto y de manera actual se recomienda compulsar Herrera, Marisa y de la Torre, Natalia, Socioafectividad como criterio fundante para el reconocimiento de la triple filiación en la Argentina. A 7 años el Código Civil y Comercial de la Nación: ¿Regulación o eliminación de la prohibición?, en LA LEY 11/10/2022, 1, TR LALEY AR/DOC/2923/2022 y Pérez Gallardo, Leonardo y Heras Hernández, María del Mar (directores), Propuestas para un nuevo derecho de filiación: la multiparentalidad, Primera edición en Ediciones Olejnik: 2022, ISBN: 978-956-407-271-5.

25 Comisión 7 - Familia, La socioafectividad y la incidencia en el interés superior de los niños, niñas y adolescentes, conclusiones disponibles en <https://drive.google.com/file/d/13-AGoOER-zkTxam96Lff5mYGTtj8wF5Cg/view>

26 Para profundizar sobre esta figura se recomienda compulsar entre tantísimo material bibliográfico los siguientes: Notrica, Federico Pablo, Gestación por sustitución: estrategias procesales y soluciones de fondo frente al silencio legal, RCCyC 2019 (diciembre), 9, TR LALEY AR/DOC/3317/2019; NOTRICA, Federico: Las diversas estrategias legales en los procesos de gestación por sustitución. El trabajo artesanal de los abogados debido a la falta de regulación, en RDF

las mencionadas Jornadas Nacionales de Derechos Civil, cabe destacar al respecto que allí por amplia mayoría se defendió la necesidad de regular esta figura en la misma lógica (proceso judicial previo) que lo hacía el mencionado Anteproyecto.

¿Cómo impacta la gestación por sustitución -figura que permite que un varón solo o una pareja de varones puedan acceder a la paternidad- en el campo del derecho del trabajo? De manera directa ²⁷, en atención a los cambios que se han advertido en diferentes normativas internas en materia de licencia al referirse a la noción de licencia por gestación, la cual se le reconoce a la gestante por el hecho de serlo y no atada o vinculada a la idea de maternidad; o ciertos precedentes que han admitido acciones judiciales tendientes a lograr el reconocimiento de licencia no solo a la gestante sino también a quienes tienen la voluntad procreacional para ser progenitores a través de esta técnica de reproducción especial o extraordinaria ²⁸. En este sentido, es dable traer a colación lo expresado por una autora quien al comentar un fallo en el que se hace lugar a la licencia por «maternidad» solicitada por parte de una persona que ha gestado en el marco de una gestación por sustitución, se asevera de manera más amplia y tomándose esta cuestión como disparadora que «Se requiere de una pronta regulación específica por parte del legislador en materia de familia y en materia laboral, que sea susceptible de aplicarse abarcando a la totalidad de trabajadores, sin distinción de sexo ni del medio elegido para la gestación, para lograr entonces conciliar las responsabilidades familiares con las profesionales» ²⁹.

2018-IV, 111, TR LALEY AR/DOC/3260/2018; de la Torre, Natalia, La gestación por sustitución y el debate en torno a su reconocimiento legal en la Argentina 2012-2021, en Rubinza Online, 568/2021 y Silva, Sabrina A. y de la Torre, Natalia, Interés superior del niño y perspectiva de género(s). Algunos retos del derecho filial contemporáneo, en RDF 2022-I, 294, TR LALEY AR/DOC/3637/2021.

27 Compulsar entre otros, PÉREZ, Agustina: Gestación por sustitución y licencias por maternidad/paternidad. La agenda de cuidado a la luz de la jurisprudencia española y la perspectiva argentina, disponible en <http://colectivoderechofamilia.com/wp-content/uploads/2015/04/Perez-A-GS.pdf> y el material bibliográfico que se cita en el Dossier legislativo elaborado por la Biblioteca del Congreso de la Nación sobre régimen de licencias parentales, Año X, n° 226, mayo de 2022, disponible en <https://bcn.gob.ar/uploads/adjuntos/dossier-226-regimenes-licencias-parentales-mayo-2022.pdf>

28 «Corresponde hacer lugar a la licencia por maternidad solicitada por una mujer que, luego de diversos tratamientos médicos fallidos a fin de obtener su embarazo, concretó su maternidad de manera subrogada, puesto que del trámite llevado a cabo ante su empleador y ante el organismo previsional, surge que el primero no ha desconocido ni negado el otorgamiento de la licencia, supeditándolo, de acuerdo con lo que se entiende de su contestación, a la consulta a efectuarse a ANSES. En tal sentido, el accionar del empleador importa una forma de encausar el requerimiento hacia su reconocimiento, en la medida que no hubo un rechazo a la licencia solicitada» (Cámara Federal de la Seguridad Social, 05/05/2022, «T., J. c/ P.E.N. y otro s/ amparos y sumarísimos», Id SAIJ: FA22310001, disponible en <http://www.saij.gob.ar/camara-federal-seguridad-social-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pen-otro-amparossumarisimos-fa22310001-2022-05-05/123456789-100-0132-2ots-eupmocsollaf>).

29 CARBÓ, Carolina: «La imperiosa necesidad de readecuar la licencia por maternidad de la Ley de Contrato de Trabajo», Cita on line: TR LALEY AR/JUR/78096/2022.

Esto en cuanto a la interacción ineludible entre relaciones de familia, relaciones laborales y géneros desde el punto de vista contemporáneo, es decir, a la luz de los planteos incómodos más actuales. Ahora bien, la obligada perspectiva de género también ha calado hondo en el derecho del trabajo al profundizar sobre la noción de violencia de género.

A los fines de ahondar sobre la relevancia del enfoque de géneros en las relaciones del trabajo, se comparten dos planteos judiciales resueltos en el 2022 hábiles para dimensionar cómo esta perspectiva es central para revisar estándares o cimientos clásicos sobre los cuales se ha construido el derecho del trabajo hasta ahora, desde la idea «boba» de igualdad formal.

En primer lugar, nos referimos al fallo del Superior Tribunal de Justicia de la provincia de La Pampa del 24/06/2022³⁰. Aquí la plataforma fáctica era la siguiente. El Sr. P. promueve demanda contenciosa administrativa contra el Instituto de Seguridad Social de la Provincia de la Pampa con el objeto de que se deje sin efecto la cesantía dispuesta y se ordene su reintegro al ámbito de las tareas que tenía al tiempo de la cesantía, con más el pago de todos los salarios caídos desde la disposición de la cesantía y hasta la efectiva reincorporación. ¿A qué se debía esta decisión adoptada por la demandada?

Según palabras de la actora, en el marco de hechos vinculados con su vida privada, fue condenado como autor del delito de lesiones leves y amenazas calificadas, en contexto de violencia de género hacia su ex pareja; relata que las autoridades del Instituto demandado dispusieron la iniciación de una causa disciplinaria a partir del conocimiento de esa condena publicada en el diario La Arena y que en el acuerdo de juicio abreviado se había convenido la no publicación de la condena social. En este marco, la actora alega que el caso penal fue un hecho de su intimidad, una situación de violencia hacia una persona con quien mantenía relación de pareja con repercusiones en el ámbito privado y que de ninguna manera afectaba al organismo para el que trabajaba. Por lo tanto, entendía que la decisión administrativa significa la violación del principio de igualdad al considerar que en el ámbito de la administración pública provincial no se había dispuesto la cesantía de empleados por condenas penales en hechos sin vinculación con las tareas de administración.

Ahora bien, en el fallo se destaca que la ley provincial 643 que regula el régimen de empleo público local, establece que son causas para la cesantía, entre otras disposiciones, la comisión de delito que no se refiera a la Administración Pública, cuando el hecho sea doloso o afecte su prestigio. Es por ello que la actora solicita la declaración de inconstitucionalidad del artículo 277, inciso F de la mencionada ley 643. Para ello, sostiene la actora que esta normativa viola el artículo 19 de la Constitución Nacional al ser una intromisión

30 STJ, Santa Rosa, La Pampa, 24/06/2022, «F., P.R. contra Instituto de Seguridad Social sobre Demanda Contencioso-Administrativa», Id SAIJ: FA22340020, disponible en <http://www.saij.gob.ar/superior-tribunal-justicia-local-pampa-instituto-seguridad-social-demanda-contenciosoadministrativa-fa22340020-2022-06-24/123456789-020-0432-20ts-eupmocsollaf?&o=7&f=Total%7CFecha/2022%5B20%2C1%D%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema%5B5%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdicc%F3n/Local%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%E1tica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de20Documento/Jurisprudencia&t=1255>

en el ámbito de la vida privada porque determina una sanción cuando el hecho de la condena no tiene vinculación con la tarea en el ámbito de la administración.

El Instituto de Seguridad Social como parte demandada, asevera que no hay elemento alguno que haga suponer ilegitimidad en el acto administrativo sancionatorio ni que haya existido doble juzgamiento, el hecho de haber sido sancionado penalmente no obsta a que también pueda ser sancionado administrativamente. Además, agrega que la condena penal dictada en el marco de la Ley 26.485 acarrea efectos negativos respecto del prestigio del instituto y también la credibilidad de las políticas de género que el organismo ha implementado.

¿Qué dijo el Tribunal? En lo relativo a la responsabilidad disciplinaria, sostiene que el sistema de consecuencias jurídicas de índole sancionatoria represiva que se aplica a la administración lo es en el ejercicio de poderes inherentes a su ámbito de incumbencia; es decir, que el ordenamiento jurídico imputa las conductas de agentes estatales violatorias de deberes exigibles o prohibiciones impuestas por las normas reguladoras de la relación de función o empleo público, con el fin de asegurar, con inmediatez, el adecuado funcionamiento de la administración. Que estas consecuencias sancionatorias se configuran cuando el o la agente comete una falta de servicio al transgredir reglas propias de la función pública, siendo el propósito concreto de la regulación disciplinaria la prevención y buena marcha de la gestión pública.

Por otra parte, se recuerda que la declaración de inconstitucionalidad de una norma encierra un acto de suma gravedad institucional, debiendo la actora aportar fundamentos sólidos al respecto, básicamente, demostrar de manera clara y elocuente de qué manera la norma contraía la Constitución Nacional, hecho que según la máxima instancia judicial provincial la parte actora no había cumplido.

Además, el art. 19 ampara el ámbito de privacidad de la persona en la medida que sus decisiones no ofendan el orden y la moral pública o perjudiquen derechos de terceros. Sobre este punto, el STJ de La Pampa entiende que en los casos contra las mujeres resulta improcedente la pretendida separación de las esferas pública y privada expuesta por el Sr. P. porque de seguirse ese razonamiento «implicaría consagrar una zona de desprotección de las mujeres. Se toleraría hechos de violencia ejercidos contra las mujeres por la sola circunstancia de haber sido realizados en una zona de reserva. Ese razonamiento no puede tener validación».

Que la manifestación de no publicación en los medios periodísticos del nombre de las personas involucradas tuvo por finalidad salvaguardar la intimidad personal de la víctima de violencia, y su entorno familiar, pero nada se pactó respecto del victimario. Precisamente, la protección de la intimidad de quien ha sido víctima de violencia es uno de los principios rectores que emana de la ley 26.485 de protección contra la violencia de género.

El tribunal profundiza sobre el siguiente interrogante: ¿La condena penal afectó a la Administración? Al respecto, se asevera que si bien es cierto que el delito por el que fue condenado el actor no se vincula con su desempeño laboral «no es menos cierto que con su conducta perjudicó la imagen de la administración»; agregándose que «el acto administrativo impugnado está suficientemente motivado y fundado, se encuentra acreditado que el actor fue condenado como autor material y penalmente responsable de los delitos de lesiones calificadas y amenazas simples, valoradas en el marco de la ley 26.485 y que la Administración está legalmente facultada a declarar su cesantía al constatar que esa

condena penal afecta el prestigio de la función o del cargo». Por lo tanto, se rechaza la demanda interpuesta por el autor de la violencia de género contra el Instituto de Seguridad Social provincial. Como se puede observar, aquí se lleva adelante una interpretación holística e integral de la persona, sabiendo que el trabajador es, desde esta integridad, uno solo y los hechos violentos que comete en el ámbito privado también repercuten en lo público, reafirmandose esa interacción público-privado que involucra a la violencia de género. El otro precedente que aquí se comparte corresponde al Tribunal de Trabajo N°2 de la Plata del 24/08/2022 ³¹.

Aquí la actora es secretaria general de ATE-Berisso y en fecha 2/11/2019 se presenta y manifiesta que debido al cargo que ocupa, debe tratar con todos los integrantes de ATE y, en especial, con los de la Seccional Berisso, entre los que se encuentra quien hoy es demandado en las presentes actuaciones, el señor J. (secretario General Adjunto de ATE-Berisso), es decir, ambos pertenecen al mismo ámbito sindical.

La actora explicitó que sufre ataques violentos de parte del demandado y que en oportunidad en que sus hijos se presentaron en su lugar de trabajo, también fueron víctimas de tales actos violentos. Como consecuencia de ello, tuvo ataques de pánico, debió ser medicada, y le fue prescripta una licencia médica por el término de 10 días. Además, agregó que como los actos de violencia aumentaron considerablemente en cuanto a la frecuencia y gravedad, decidió plantearlo ante el Consejo Directivo Provincial y el Consejo Directivo Nacional del sindicato, dejando numerosas notas y descargos, al respecto, sin resultado positivo; también denunció los hechos de violencia ante la Fiscalía.

El tribunal laboral de Florencio Varela dispuso la prohibición de acercamiento del demandado a la actora, fijando un perímetro de exclusión de 100 metros respecto a su persona, con expresa prohibición de circular en dicho perímetro. Indicó, asimismo, el cese de todo acto de perturbación, intimidación u hostilidad hacia T., a través de medios orales, escritos, telefónicos o informáticos.

El demandado contestó demanda en fecha 15/03/2022 quien, tras oponer falta de acción, negó los hechos denunciados en el escrito inicial, señalando que es la actora quien ejerce violencia contra él y sus compañeros. Refirió que, en realidad, el ejerce las funciones gremiales que la denunciante no quiere cumplir, atendiendo las demandas de los afiliados y que la actora nunca estuvo de acuerdo con su designación como secretario Adjunto y siempre lo denigró, diciendo que el cargo le quedaba grande.

¿Qué interrogante se hace el tribunal interviniente? Si se probó la existencia de un conflicto intrasindical entre dos sectores, cada uno de ellos liderados por la actora y el demandado y si, a la par de ello, se encuentran comprometidos hechos de violencia de género. Al respecto, se entiende acreditado que por diferencias políticas y sindicales observadas desde 2019 se desató un conflicto entre ellos, que fue escalando cada vez más y motivó alineamientos de otros integrantes en uno y otro sector. Que en el sindicato hay dos corrientes políticas y dos modelos de conducción que se contraponen muchísimo. Esto surge de las propias declaraciones de las partes, ya que la actora dijo en la demanda que lo que la llevó a tener roces con el demandado fue el armado de una lista para las elecciones de la comisión directiva, pues no tenían el mismo pensamiento entre ellos y fue a partir de allí que comenzó el conflicto entre ambos. Por su parte, el demandado

31 Tribunal del Trabajo N°1 de La Plata, 24/08/2022, «T., M. L. c/ J., J. C. s/ Medidas precautoria

aludió que el problema se desencadenó porque a la actora no estaba de acuerdo con su candidatura a secretario adjunto.

La señora T. sostuvo que había sufrido por parte del demandado “violencia de género en el ámbito laboral de tipo física, sexual y psicológica» peticionando que se ordene el cese de los actos de «perturbación, o intimación o acoso sexual».

El tribunal tras analizar las numerosas declaraciones testimoniales recibidas en la causa, así como las declaraciones que en dos oportunidades prestó la propia denunciante, advierte que no existe siquiera un solo indicio que permita evidenciar que la señora J. haya sido víctima de acoso sexual o de otras manifestaciones de violencia sexual. Ahora bien, con relación a la violencia verbal o psicológica, la actora expuso que el demandado «ejerció sistemáticamente y de manera progresiva violencia psicológica, propinándome todo tipo de humillaciones». Expresó que el demandado efectuaba publicaciones contra su persona en redes sociales y que, aproximadamente cada tres semanas, realiza alguna actitud violenta hacia ella, gritándole, atacándola por sus labores gremiales o condiciones personales.

En este contexto, el tribunal asevera que «Por la constante histórica de prácticas culturales basadas en un sistema patriarcal que ha colocado a las mujeres en una injustificable posición de dominación respecto de los hombres, en el marco de la cual distintas formas de violencia contra ellas fueron naturalizadas durante mucho tiempo, el hecho de que, en el contexto de debates propios de la vida interna de un sindicato, un varón eleve su tono de voz y grite para imponerse sobre una mujer, acercándose a ella cara a cara, y golpee la mesa y la puerta, pretendiendo demostrar quien ‘tiene el poder’ en la situación, tiene entidad más que suficiente para que ella sienta el temor, fundado, de que puede llegar a ser víctima de una agresión física, lo que puede limitar su libertad y autodeterminación, y llevarla, para evitar ser violentada en forma aun más grave, a tomar decisiones contrarias a las que pudiera haber adoptado sino estuviese sometida a ese condicionamiento». Esta afirmación se deriva de la obligación de juzgar con perspectiva de género que como se destaca en el fallo esto «constituye una obligación de todas las agencias judiciales, que deben aplicar las normas nacionales e internacionales tanto en el tratamiento procesal de los casos, como en el dictado de las sentencias» siendo que «La magistratura debe adoptar una perspectiva de género que le permita impartir una justicia igualitaria que abandone los estereotipos de una sociedad patriarcal, superando las discriminaciones por género». Por lo tanto, en el caso se consideró que la actora es víctima de violencia de género «basta con que haya aportado una serie de indicios concordantes que permitan presumir que ha sido víctima de violencia o acoso, para que se traslade hacia el demandado la carga de probar la inexistencia de tales reprobables conductas». Para arribar a esta conclusión, se expone que «El estándar probatorio debe examinarse efectivamente desde la perspectiva de género, al abrigo del principio de la amplia libertad probatoria que se consagra en el art. 31 de la ley 26.485 -de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales». En esta línea argumental fundada en la ley 26.485 se agrega que esta normativa no solo pretende asistir a las víctimas violencia de género, sino también, a las personas que la ejercen «razón por la cual uno de los lineamientos básicos de las políticas consiste en establecer programas de reeducación destinados a los hombres que ejercen violencia, considero que, cabe obligar al demandado a capacitarse en materia de género, con la finalidad de contribuir a evitar que repita en el futuro las cuestionables prácticas de violencia verbal y psicológica en que ha incurrido». Asimismo, se trae a colación

la conocida Ley Micaela observándose que «ha tenido un efecto multiplicador a partir de la comprensión de que solo a partir de la capacitación es posible modificar prácticas consuetudinarias invisibilizadas, lo que ha llevado a las mujeres sindicalistas a plantear la necesidad de implementar esa capacitación en el ámbito sindical», de allí que se dispuso «encomendar al Ministerio de las Mujeres Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires y a la Municipalidad de Berisso a que, en el marco de lo dispuesto por las leyes 27.499 y 15.134, capaciten al señor J. en materia de género y violencia contra las mujeres, debiendo esa capacitación quedar finalizada en el plazo de 45 días desde que quede firme esta sentencia». Por otra parte, y «Hasta que no sea cumplida la obligación de capacitación, corresponde mantener por el plazo de 45 días desde que quede firme la sentencia la prohibición de acercamiento del señor J. respecto de la Sra. T., así como el perímetro de exclusión de cien metros respecto a su persona con expresa prohibición de permanecer y circular dentro del perímetro fijado». Estas medidas involucran a las partes comprometidas en esta contienda. ¿Qué responsabilidad le cabe a la asociación? Al respecto, se señala que «Cuando el hecho de violencia se produce entre miembros de un mismo sindicato, es fundamental que la asociación tome una activa intervención, no sólo porque es quien dispone de recursos para intervenir en defensa de los derechos de sus representados, sino también, porque de esa forma difunde un mensaje para todo el colectivo de trabajadores, haciendo saber que se trata de una cuestión prioritaria para la organización». Como se puede advertir, la violencia de género también atraviesa a los organismos, instituciones entre otros ámbitos laborales, de allí la importancia de llevar adelante diferentes tipos de acciones positivas a los fines de evitar relaciones laborales violentas y, en definitiva, alcanzar ámbitos de trabajo que se vean atravesados por la búsqueda de la protección del derecho a una vida institucional sin violencia. De allí la importancia y revalorización de lo previsto en el capítulo IV. «Protección y prevención» (arts. 7 a 9) del Convenio 190 de la OIT ratificada por ley 27.580.

IV. BREVÍSIMO CIERRE

En palabras del recordado Benedetti: «Cuando creíamos que teníamos todas las respuestas, de pronto cambiaron todas las preguntas». Sin lugar a duda, el enfoque feminista ha venido a incomodar y así poner en crisis -en buena hora- los cimientos sobre los cuales se ha construido el derecho en general y cada rama en particular. El derecho del trabajo no puede estar ajeno a esta mirada interpeladora que parte de la noción de desigualdad real y el rol que le cabe al Estado desde sus tres poderes en su erradicación.

Cada uno de los tres poderes estatales observa fuertes y urgentes deudas pendientes en clave feminista; solo basta con aludir a la necesaria compatibilidad -y consecuente modernización- de la legislación laboral con todos los avances operados también en el ámbito legislativo vinculados a las relaciones de familia y las identidades en plural; el Poder Judicial en incorporar la perspectiva de género como un compromiso ineludible y el Poder Ejecutivo en llevar adelante fuertes políticas de redistribución económica para atacar de raíz la denominada «feminización de la pobreza» o llevar adelante todas las medidas pertinentes para cubrir la cantidad de vacantes en el Poder Judicial en los juzgados laborales para evitar el descaro de fijar fecha de audiencia de vista de causa para el año próximo, por citar una de las tantas realidades judiciales preocupantes. ¿Hay voluntad política en cada uno de los poderes del Estado para introducir cambios estructurales

en clave feminista? Otro interrogante harto incómodo que aquí queda abierto. Sucede como dice Simone de Beauvoir que «El opresor no sería tan fuerte si no tuviera cómplices entre los propios oprimidos». Nada de lo que se silencia es por fuerza de la naturaleza, todo lo contrario, es por construcción social. De allí que aquí se aplaude la decisión de que en un congreso de derecho social se animen a mirarse en un espejo que aún sigue siendo un tanto incómodo.

Laboral - Perspectiva De Género - Jornada Laboral - Horario -
Horas Extra - Duración Del Trabajo Y Descanso Semanal -
Igualdad Ante La Ley

5-mayo-2023



El tiempo y su distribución. Claves para su incorporación en las regulaciones laborales en Argentina

POR LAURA C. PAUTASSI¹

MJ-DOC-17079-AR | MJD17079

Sumario: I. Asimetrías de tiempo y de trabajos. II. La normativa sin tiempo. III. La urgencia del reconocimiento y de las garantías. IV. Referencias Bibliográficas.

En Argentina, el 92,9% de las personas de 14 años y más lleva a cabo alguna actividad de carácter productivo. En el caso de las tareas vinculadas con el empleo o la ocupación comprende al 46,4% de las personas, de las cuales el 55,9% son varones y un 37,7% mujeres. Las actividades no remuneradas involucran a un 83,8% de las personas, de las cuales el 91,7% de ese trabajo doméstico, de apoyo a otros hogares o voluntario lo realizan las mujeres, mientras que los varones solo lo realizan en un 75,1% (INDEC, 2022:18). Estos datos, provenientes de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) realizada en 2021 (INDEC, 2022) posibilitan examinar de manera amplia cómo se utiliza un recurso tan valioso como el tiempo.

El objetivo del artículo es analizar, en base a la evidencia empírica, la relevancia del tiempo como elemento determinante en el trabajo remunerado y de cuidados, precisando el alcance de ambos conceptos, para posteriormente vincularlos con las regulaciones laborales. El desarrollo argumentativo presenta los principales elementos que deben considerarse tanto para las regulaciones referidas al empleo considerando de manera conjunta con el cuidado no remunerado y comunitario, particularmente en un escenario post-pandemia del COVID 19, el cual demanda medidas redistributivas, las que deben incluir el reconocimiento del cuidado como derecho humano.

¹ Investigadora Principal Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A. Gioja, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, Argentina. Directora del Grupo de Trabajo Interdisciplinario Derechos Sociales y Políticas Públicas.

I. ASIMETRÍAS DE TIEMPO Y DE TRABAJOS

Si se compara el tiempo dedicado en la ocupación con simultaneidad del trabajo (8:27 horas) respecto al tiempo medido sin simultaneidad (7:53 horas) es escasa la diferencia ya que representa un poco más de media hora y sin mayores brechas entre varones y mujeres ². Sin embargo, si consideramos todas aquellas actividades no remuneradas la distancia es notable y se sitúa en una hora con 16 minutos (5:18 horas y 4:01 horas del tiempo con y sin simultaneidad).

Resulta todavía más revelador el tiempo que insume el trabajo de acuerdo con la persona que lo realiza. Respecto al trabajo remunerado, la diferencia es de 30 minutos entre el tiempo sin simultaneidad y con simultaneidad para mujeres y varones. En cambio, la brecha se amplía en el caso del trabajo no remunerado: las mujeres suman 1:42 horas con simultaneidad, en tanto los varones aumentan 0:42 horas su carga de trabajo (INDEC, 2022: 18). Es decir, las mujeres son quienes realizan más de una actividad en simultáneo referida a los cuidados.

Pero estas no son las únicas diferencias. Respecto al empleo, la brecha es de 1:32 horas entre los varones (9:06 horas) y las mujeres (7:34 horas), mientras que en el trabajo de cuidado los varones destinan en promedio 3:40 horas por día y las mujeres lo hacen 6:31 horas. En consecuencia, si se considera el total de horas que le dedican al trabajo productivo (trabajo en la ocupación más trabajo no remunerado), las mujeres tienen una carga horaria (9:20 horas) superior a la de los varones (8:38 horas) (INDEC, 2022: 20).

Por otro lado, el tiempo social que las mujeres dedican al trabajo en todas sus formas es de 8:51 horas por día, en tanto que el de los varones es de 7:51 horas, dando cuenta de la diferencia se encuentra en la concentración de trabajo no remunerado en las mujeres. Así, los datos nos muestran que las mujeres destinan 5:59 horas por día al trabajo no remunerado, mientras que los varones solamente destinan 2:45 horas. En cambio, si se trata del empleo remunerado, el tiempo social promedio es de 5:05 horas diarias para los varones y de 2:51 para las mujeres, reflejando a su vez, la brecha en la participación en el mercado de trabajo, ya que ese 18% de diferencia demuestra que los varones no asumen sus obligaciones de cuidados (INDEC; 2022:21).

Por su parte, las actividades personales insumen 19:40 horas por día, dentro de las que se incluye el descanso (sueño), y son simultáneas el uso de medios de transporte que insumen 1:30 horas más con simultaneidad, y las actividades de convivencia y recreación solo 0:44 horas, y las que presentan menor diferencia entre el tiempo con y sin simultaneidad son las actividades educativas (0:23 horas diarias), (INDEC, 2022: 18).

Cuando se analizan la distribución del tiempo por edades, la evidencia muestra que se encuentran ocupadas el 59,9% de las personas entre 30 a 64 años, quienes trabajan en promedio 8:47 horas por día. En el caso de las personas jóvenes (14 a 29 años) la tasa de participación es menor a la de las edades centrales (37,6% frente a 59,9%) y en término de horas es de 7:57 horas contra 8:47. Nuevamente, la brecha es mayor en relación con el

2 La ENUT define al tiempo sin simultaneidad como aquel dedicado a una actividad dividido por el número de actividades realizadas simultáneamente, en cambio, el tiempo con simultaneidad se considera si hay una sola actividad en el rango horario se asigna el tiempo total a esa actividad; si hay dos actividades en el rango horario, se asigna a las dos el tiempo total (sin dividirse). Ambas se expresan en minutos totales o en horas (INDEC, 2022: 68).

cuidado, ya que el 75,2% de las personas de 14 a 29 años asume trabajo no remunerado, que se incrementa en un 87,1% entre las personas de 30 y 64 años. En el caso de la cantidad de horas, las personas más jóvenes dedican en promedio 4:22 horas diarias; las de 30 a 64 años, 5:44; y las mayores a 65 años, 5:25 horas (INDEC, 2022: 22).

En el caso de las personas mayores de 65 años se achica la brecha en términos de carga horaria. Por una parte, la participación en tareas remuneradas es notablemente menor para ambos sexos, ya que alcanza en total un 17,1%. La diferencia la plantean nuevamente las tareas de cuidados, que llegan a 6:41 horas diarias y en 89,7% en las personas de mayor edad. En el caso de las personas de 65 años y más, la proporción que realiza trabajo en la ocupación es la más baja: 11,6% para las mujeres y 24,4% para los varones. El tránsito desde el retiro de la ocupación tiene mayor impacto en las mujeres, ya que la jornada de trabajo se reduce a 5:26 horas, mientras que los varones es menor dicha reducción, la que es de 7:27 horas diarias. En cambio, respecto a los cuidados, los varones de 65 años y más aumentan su dedicación (4:24 horas), mientras que las mujeres lo reducen levemente (6:06 horas) (INDEC, 2022:23)

A partir de la medición del uso del tiempo no solamente se puede visibilizar aquellas actividades que integran el desarrollo cotidiano de la vida de las personas, sino ponderar el volumen de la carga de trabajo remunerado y el no remunerado o de cuidados, junto con otras actividades igualmente vitales como el trabajo comunitario. Tal como demuestra la evidencia presentada, tanto en horas como en tipo de tareas que realizan se encuentran las mayores brechas de género y de bienestar, en tanto los cuidados insumen mayor cantidad de tiempo respecto a la ocupación y se encuentran injustamente distribuidos.

En efecto, son las mujeres quienes destinan mayor cantidad de horas a las tareas de cuidados, con diferencias etarias importantes, en donde la concentración es clave en edades centrales y hay un pequeño cambio por parte de los varones respecto a los cuidados a partir de los 65 años. Pero las brechas en quienes asumen el trabajo de cuidados presentan mayores diferencias de acuerdo con nivel educativo y por estrato socioeconómico, inclinándose este desbalance en las mujeres en condiciones de vulnerabilidad.

En América Latina, de acuerdo con las encuestas de uso del tiempo realizadas en 19 países, las mujeres mayores de 15 años destinan más del triple de tiempo al trabajo no remunerado que sus pares varones, realizando el 77% del trabajo no remunerado, particularmente labores de cuidado y mantenimiento del hogar (CEPAL, 2019). También es mayor el tiempo que dedican al trabajo total, es decir a la suma del tiempo que realizan actividades remuneradas y no remuneradas. Estas mediciones permitieron hacer visible que los varones siguen participando minoritariamente en el trabajo de cuidado, con mayor disposición hacia el cuidado de sus hijas e hijos, lo que decrece en relación con las tareas de limpieza del hogar y es prácticamente nula en relación con el cuidado de sus progenitores adultos o personas con discapacidad.

También queda claro que los tiempos de las personas, en todas sus edades y posiciones, no son intercambiables. Sin embargo, el tiempo de trabajo remunerado es el único que se mercantiliza (Carrasco, 2005). Esta traducción en ingresos monetarios del trabajo remunerado no solo presenta sesgos de género sino opera como un poderoso elemento discriminador que subordina a las mujeres, tanto respecto al trabajo remunerado como al de cuidados.

A su vez, la disponibilidad de tiempo tiene implicancias directas sobre las actividades de cuidado, pero también impacta de manera diferenciada sobre las trayectorias laborales.

Aproximadamente, un 60% de las mujeres en América Latina que habita en hogares con niños y niñas menores de 15 años, afirma que no trabaja remuneradamente por atender responsabilidades de cuidados, mientras que en hogares sin presencia de niñas y niños del mismo tramo de edad es solo un 18% no lo hace. A ello debe agregarse el impacto diferencial por niveles de ingresos, ya que en los hogares pertenecientes a los niveles más bajos de ingresos (primer quintil) una de cada tres mujeres de 20 a 59 años está fuera del mercado laboral debido a responsabilidades familiares, mientras que en el quinto quintil solo un 5%. En la región, las mujeres de menores ingresos dedican un 39% más de horas semanales al trabajo de cuidado que sus pares varones en hogares del quintil de mayores ingresos (CEPAL, 2021: 200).

El tiempo a su vez determina el bienestar y acceso a recursos y condiciones de vida. De esta manera, se ha identificado la existencia de un círculo vicioso entre la pobreza y el tiempo destinado al trabajo no remunerado ya que las mujeres en hogares pobres no tienen la posibilidad de adquirir en el mercado bienes y servicios que sustituyeran el trabajo de cuidados. A ello se le agrega el déficit de infraestructura y servicios que para su acceso requiere destinar largos tiempos de esperas y traslados, que nuevamente afrontan las mujeres. Estas responsabilidades asociadas a las distintas personas integrantes de las familias limitan las posibilidades de las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo. Esta pobreza del tiempo afecta directamente a las mujeres (CEPAL, 2016).

De forma complementaria, si se consideran las ocupaciones en tres ramas de actividad: enseñanza, salud y servicios sociales y servicios en los hogares, más del 93% entre quienes están ocupados en estos sectores de la economía son mujeres (CEPAL, 2021). En el caso de los trabajos de cuidados remunerados, en muchos casos se mantienen los sesgos coloniales por ejemplo respecto al servicio doméstico, otorgando un tratamiento normativo por debajo de la protección del resto de las y los trabajadores asalariados a pesar de los avances que ha implicado la firma y ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre servicio doméstico remunerado. En el caso de Argentina, en 2013 a partir de la sanción del Régimen especial de contrato de trabajo en casas particulares (Ley 26485) se equipararon las condiciones de este segmento ocupacional con el resto de las ocupaciones, sin embargo, un 75% de estas trabajadoras permanecen en la informalidad laboral (MTEySS, 2018).

Por otra parte, dado que la actividad económica remunerada se organiza sobre la base de relaciones entre mercados, empresas y personas, los cuales van a conformar eslabones de producción, distribución y consumo que crean una cadena de valor, la que requieren indefectiblemente y de manera transversal de los cuidados, que se constituyen como un eslabón central proveedor de cuidado remunerado o no remunerado (Martínez Franzoni, 2021).

A su vez, la productividad de las empresas descansa de acuerdo a las formas que cada trabajador o trabajadora resuelve sus responsabilidades de cuidados para dedicarse de manera «plena» a la actividad laboral, impactando sobre la autonomía y la subjetividad y a la vez promoviendo o limitando el ejercicio de otros derechos. El problema nuevamente se encuentra en que los eslabones del cuidado y el tiempo son invisibilizados y no forman parte de las consideraciones en que se desenvuelve el trabajo en ámbitos productivos como tampoco forma parte de los mecanismos de regulación del empleo, perdurando una concepción que los considera temas estrictamente familiares o inclusive personales. No solo que no se trata de un tema personal, sino que afecta diferencialmente a mujeres y varones, siendo un serio problema para niñas y mujeres ya que las cargas de cuidados

las excluyen de la educación y del empleo. Sirva como ejemplo, requiriendo infraestructura, cuya accesibilidad puede facilitar su organización y cuya ausencia o debilidad puede obstaculizarla.

De esta forma se comprueba que las mujeres en América Latina subsidian a los varones y a las políticas sociales, ya que con su trabajo de cuidado suplen con su energía y cuerpo la ausencia de la participación masculina y de políticas públicas (Pautassi y Marco Navarro, 2020). Otra de las contribuciones centrales desde la economía feminista es que a partir del trabajo de cuidados las mujeres generan valor económico que contribuye directamente sobre el producto interno bruto (PIB) de los países (Rodríguez Enríquez, 2012). Los hallazgos de un estudio reciente de Oxfam (2020), muestra que el valor económico del trabajo de cuidados no remunerado que llevan a cabo en todo el mundo mujeres de 15 o más años asciende al menos a 10,8 billones de dólares anuales, una cifra que triplica el tamaño de la industria mundial de la tecnología, y que está subvaluada puesto que los datos disponibles se basan en el salario mínimo y no en el salario justo.

En América Latina, por lo menos en 10 países se han realizado, a partir de distintas metodologías, valoraciones del trabajo doméstico y de cuidado realizado de manera no remunerada al interior de los hogares representa entre el 15 y el 24% del PIB del país correspondiente (Colombia 2012, Costa Rica 2011, Ecuador 2012, El Salvador 2010, Guatemala 2014, México 2014, Perú 2010 y Uruguay 2013) (CEPAL, 2016:56). En Argentina, desde 2020 se dispone de esta información que señala que el aporte del trabajo no remunerado de las mujeres a la economía representa un 15,9% del PIB, que lo transforma en el sector de mayor aporte superando a la industria que representa el 13,2% y al comercio con 13% (MECON, 2020). Es así como los cuidados producen valor económico conformando la denominada economía no monetaria que alimenta a su vez a los circuitos monetarios (Pautassi y Rico, e/p).

Contabilizado o no, el tiempo determina la forma de organización societal que se rige por el empleo remunerado y por la jornada de trabajo, la cual históricamente fue estructurada de acuerdo a los requerimientos de la producción capitalista industrial condicionando los tiempos de las demás actividades cotidianas (Borderías et. al, 1994). La vida de cada persona y de las familias fueron adaptándose a las dinámicas mercantiles y organizadas de manera complementaria a la jornada de trabajo remunerada. La vida personal y social quedó sujeta a los tiempos industriales (Carrasco, 2005).

Con la pandemia del COVID-19 quedó en claro este desacople de los tiempos «laborales» de los tiempos «vitales» y «sociales», y donde aquel histórico cronómetro que disciplinaba y regulaba las jornadas de trabajo alcanzó una tensión mayúscula. En primer lugar, porque puso en evidencia que a pesar de una importante elaboración teórica y empírica —principalmente por parte de la academia feminista³— respecto a que trabajo no es solo el mercantil, es el único al que se le otorga relevancia. En segundo lugar, porque durante los aislamientos preventivos obligatorios se produjo una desincronización cotidiana de las tareas laborales junto con los cuidados, sumado a una concentración espacial —el hogar como ámbito productivo y reproductivo simultáneo— sin que se resolviera la distribución de las responsabilidades comunes. En tercer lugar, la re-organización de la vida

3 La producción de literatura en América Latina respecto al trabajo y al cuidado por la academia feminista es de una profunda riqueza y relevancia, habiendo desarrollado un campo de conocimiento «autóctono» sumamente potente que necesariamente debe ser considerado en todo proceso de análisis del trabajo, Pautassi y Zibecchi (2013)

en pandemia quedó nuevamente concentrada en las mujeres, quienes debieron resolver demandas productivas y de cuidados de manera simultánea, con mayores demandas de tiempo y de trabajo, sumado a un nuevo disciplinamiento que fue la romantización de la pandemia, donde los mensajes sociales instaban a realizar un «aprendizaje» y valorar el tiempo en familia, sin que se promoviera un cuestionamiento de la injusta división sexual del trabajo y de los cuidados. Mucho menos se promovió la distribución de las tareas, por el contrario, se concentraron doblemente en las mujeres, al punto tal de haber sido definida como una sindemia (Rico y Pautassi, e/p). Este neologismo que fusiona las palabras sinergia y pandemia, da cuenta de una crisis no solo en el terreno de la salud, ya sea en el ámbito clínico o epidemiológico, sino de carácter multidimensional donde confluyen la crisis ecológica global, la crisis de reproducción social (material y simbólica) y de los cuidados, con la crisis sanitaria del COVID-19, todo sobre un entramado de desigualdades estructurales (Rico y Pautassi, e/p). La crisis desatada por el COVID-19 posibilitó que el cuidado se visibilice como un asunto público, sin embargo, no se avanzó en su distribución.

Cuánto más se tensiona la vinculación con cuidados, quienes lo realizan de manera remunerada, pasan a ser el eslabón más debilitado, pero a la vez, más demandado en el esquema de precariedad. En otros términos, al trasladarse «la escuela a la casa» las responsabilidades concentradas —principalmente en las mujeres— quienes no tienen por qué tener capacidades para resolverlo, pero a su vez trasladan las demandas a las y los maestros, sin considerar que a su vez, ellos y ellas estaban en la misma situación de vulnerabilidad respecto de sus hijos (Pautassi, 2020).

De manera similar, la imposibilidad de desplazamiento del personal de casas particulares durante el aislamiento y cuarentena hizo que se viviese como una responsabilidad de la trabajadora y se aplicaran «sanciones» hasta despidos y falta de efectivización de los salarios (Pautassi, 2020). Y a ello se suma la presencia de múltiples violencias, en particular la violencia doméstica que ocurre al interior de las familias y que en todos los países se ha incrementado alarmantemente ya que las mujeres quedaron expuestas a estar confinadas con sus agresores (Gherardi, 2020). Nuevamente, la invisibilización respecto a la organización del trabajo en toda su dimensión junto con los cuidados impactó en una forma de resolución de los cuidados que perjudicó a las mujeres y obturó una resolución de la sindemia de una manera más equitativa. Al decir de Joan Tronto (2020: 32) «el riesgo aparecería distinto en una sociedad que estuviera organizada en torno a la referencia al cuidado».

II. LA NORMATIVA SIN TIEMPO

En el caso de América Latina, la región más desigual de la tierra, no solo por la concentración de ingresos monetarios y riqueza, sino por la injusta distribución del trabajo remunerado y de cuidados. Estos desarrollos han permitido visibilizar que el concepto de trabajo es mucho más amplio que el trabajo vinculado a la ocupación, sino que el trabajo no remunerado o de cuidados es central para la sostenibilidad de la vida (Rodríguez Enríquez, 2012). Sin embargo, los indicadores socio económicos han negado su relevancia, buscando mantener la supremacía de lo mercantil y sus efectos en relación con los ingresos, con la posición en la pirámide ocupacional, en las prestaciones de seguridad social y el propio ejercicio de derechos.

Debido a que las sociedades capitalistas son sociedades estructuradas en base al trabajo remunerado, el concepto de «trabajo» quedó cautivo para designar al trabajo remunerado, excluyendo de su conceptualización a los trabajos de cuidados realizados centralmente en los hogares (Carrasco, 2005). Y la normativa laboral y de seguridad social constituyen un claro ejemplo al respecto.

La tradición normativa laboral en Argentina ha incorporado de manera marginal las vinculaciones entre trabajo remunerado y de cuidados (Pautassi et al, 2004) y prácticamente no ha incluido a las identidades sexuales diversas, como las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis e Intersex (LGBTI). En términos generales, las disposiciones concentradas en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744) que regulan el ámbito del trabajo remunerado incluyen licencias con goce de haberes relativas a maternidad, paternidad, adopción, atención de niños y niñas o personas con discapacidad y en los casos menores, atención del grupo familiar. Además, existen beneficios tales como reducción de jornada laboral para mujeres madres de lactantes, y adecuaciones o cambios en el puesto de trabajo por motivo de embarazo (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014). Unos pocos regímenes laborales incluyen

licencias por adaptación escolar o visitas con fines de adopción, que si bien cada vez se constituyen como una demanda en el marco de la negociación colectiva de trabajo, aún no han impulsado procesos de reformas integrales. La figura del teletrabajo, que en el caso argentino fue regulado durante la pandemia (Ley 27555 de 2021), permitió un primer esbozo regulatorio, en el que se incluye el reconocimiento del cuidado, acotado al cuidado de hijos menores de 13 años y si bien resulta insuficiente ya que no considera el amplio espectro de los cuidados, se sitúa como un antecedente importante al respecto. También regula el derecho a la desconexión digital que fue una de las demandas junto con los cuidados de mayor relevancia durante las cuarentenas.

Sin embargo, varios estudios advierten que el trabajo a distancia queda estratificado en ciertos sectores de trabajadores privilegiados, con altos niveles de calificación, y polarizados entre trabajadores bien remunerados y la contracara de trabajadores autónomos esporádicos y precarios. Al igual que con los cuidados, la pandemia aceleró la transformación de las ocupaciones que se encontraba en curso y que lleva a una necesaria revisión de los modelos de trabajo mucho más profunda, donde el carácter esencial de los trabajos es un punto central en dicho proceso junto con la consideración que el solapamiento de tiempos, espacios y la falta de resolución de los trabajos de cuidados (Savona, 2020).

Respecto al tiempo, la extensión de las licencias y beneficios con goce de haberes varía en los distintos regímenes laborales, pero en general las licencias por cuidados son marginales, siendo altamente paradigmático que la licencia por paternidad es comparativamente menor que la asignada a estudios o por mudanzas. En los casos que se permiten prórrogas por períodos más prolongados o la figura de la excedencia es sin goce de haberes, sin cálculo de antigüedad y sin aportes a la seguridad social. En agosto del 2021 se implementó el Programa de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado (PRATC) a partir del Decreto 475/202, que facilita el acceso a la jubilación a las mujeres con hijos que están en edad de jubilarse y que no cuentan con los aportes necesarios. La fórmula establecida computa 1 año de aporte por cada hijo, 2 años por hijo adoptado menor de edad, 1 año adicional por hijo con discapacidad, 2 años adicionales en caso de que la o el niño haya percibido la Asignación Universal por Hijo (AUH). La medida impulsada por la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) reconoce los plazos de licencia

por maternidad y de licencia por excedencia a las mujeres que hayan hecho uso de estos períodos al momento del nacimiento de sus hijos.

Si bien este tipo de medidas compensatorias del cuidado a los efectos de la seguridad social son sumamente relevantes, una de las principales consecuencias del hecho de que la protección de la maternidad, la paternidad y los permisos parentales para el cuidado de niños y niñas se encuentren vinculados con los diversos regímenes laborales, es que sólo quedan cubiertas por estas normas las personas en relación de empleo suscripta a través de un contrato de trabajo formalmente registrado. Las personas que trabajan de manera no registrada o informal, así como quienes están comprendidas bajo las modalidades de monotributo o autónomo (cuentapropistas, profesionales y trabajadoras/es independientes) quedan por fuera de cualquier régimen de licencias para cuidado (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014). En algunos casos, las asignaciones familiares no contributivas operan en esta dirección como medidas compensatorias, nuevamente queda aún la necesidad de promover una revisión integral de las regulaciones laborales que reconozcan el derecho al cuidado.

Precisamente, la centralidad del cuidado fue cobrando relevancia en los países de América Latina que fueron asumiendo las obligaciones que habían comprometido a partir de la ratificación de Pactos y Tratados Internacionales, en los que el cuidado se encontraba reconocido, aunque no siempre bajo esa denominación. Este reconocimiento del «derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado» (Pautassi, 2007) especialmente en su carácter obligatorio, universal e interdependiente con otros derechos. En Argentina, a partir de la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades (MMGyD) se promovió una agenda de políticas públicas en torno a los cuidados, reconociendo que se trata de una necesidad, un trabajo y un derecho humano, que debe ser garantizado por el Estado, pero también obliga a las empresas, sindicatos, a las organizaciones sociales y comunitarias, a los varones. Se trata de garantizar el derecho a cuidar, a ser cuidado y promover el autocuidado en condiciones de igualdad. En esa línea, el MMGyD convocó durante el año 2020 a una comisión redactora para la elaboración de un anteproyecto de Ley para la Creación de un Sistema Nacional de Cuidados en Igualdad. Dicho proyecto, con reformulaciones y la incorporación de un régimen de licencias amplio, fue presentado por el Poder Ejecutivo a la Cámara de Diputados en mayo 2022⁴. Si bien desde su presentación no ha sido tratado por las Comisiones en las cuales ha ingresado (Mujeres y Diversidad, Legislación del trabajo y Presupuesto y Hacienda) se espera que reciba un impulso inmediato para su sanción.

Si bien lo expuesto respecto a la normativa laboral no es exhaustivo y deja de lado las regulaciones provinciales, locales y regímenes especiales, permite dar cuenta de la ausencia de tratamiento del tiempo, de los cuidados y su necesaria organización, particularmente para considerar que es un derecho humano tanto como el derecho al trabajo y debe ser protegido y garantizado para cada persona, independientemente de su inserción laboral o del estado de necesidad.

4 <https://www.argentina.gob.ar/generos/proyecto-de-ley-cuidar-en-igualdad>

III. LA URGENCIA DEL RECONOCIMIENTO Y DE LAS GARANTÍAS

El trabajo requiere una importante revisión en América Latina en general y en Argentina en particular. Tal como fue desarrollado, se debe dejar definitivamente atrás la hegemonía del trabajo remunerado y su normativa con profundos sesgos androcéntricos, para considerar como trabajo a todas las actividades que contribuyen a la sostenibilidad de la vida. Claro está que este proceso debe partir por asumir las desigualdades estructurales existentes, que en el caso del trabajo y de los cuidados son múltiples e intersectan de acuerdo a diversos factores, entre los que el tiempo cobra centralidad, y que afectan el ejercicio de la autonomía de las mujeres, pero también de las personas en todas sus identidades.

Esta recomendación no ignora el hecho que la disponibilidad de empleo y de ingresos en las sociedades actuales regidas por la regulación de mercado es un elemento esencial para el desempeño y las elecciones de cada persona, sino que precisamente identifica que bajo las actuales condiciones solo contribuye a reproducir las desigualdades estructurales vigentes en el mercado de trabajo y en la organización de los cuidados. Sin embargo, cabe advertir que a la par de la conciencia respecto de la necesidad de redistribuir el cuidado reaparecen posiciones maternalistas y conservadoras que apelan a construcciones tradicionales de las relaciones sociales de género, por lo que nuevamente el enfoque de género y de derechos debe ser el eje rector de los procesos transformadores.

De este modo, cada ámbito debe asumir sus obligaciones, en tanto al derecho laboral le corresponde incorporar en su dogmática y regulación los principios de derechos humanos y de género en torno al trabajo y al cuidado. Por su parte, la urgente transformación laboral debe ser acompañada por políticas públicas inclusivas, tanto para el empleo remunerado como para organizar un sistema de cuidados de alcance federal y que retroalimente a las diversas esferas comprometidas en el bienestar (Estado, mercado, organizaciones sociales y comunitarias y familias). Respecto a las familias y las organizaciones comunitarias se requiere un urgente proceso de distribución, donde los varones asuman sus obligaciones y cuiden activamente. Y en el caso del Estado y de los mercados, se debe romper definitivamente con los sesgos de género que siguen naturalizando la capacidad de las mujeres de cuidar. Estos procesos solo podrán prosperar y consolidar transformaciones en base a derechos humanos si se proponen como objetivo desarmar y transformar la injusta división sexual del trabajo y del cuidado. Se trata de una tarea colectiva, urgente e ineludible, donde todes estamos interpelades.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina (1994), Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas. En: Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina y Alemany Carme (comp.) Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Barcelona: ICARIA-FUHEM.
- Carrasco, Cristina (2005) Tiempo de trabajo, tiempo de vida. Las desigualdades de género en el uso del tiempo. En: Aguirre, Rosario; García Sainz, Cristina y Carrasco,

- Cristina (comp) El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. En Serie Mujer y Desarrollo N 65, Santiago de Chile, CEPAL.
- CEPAL (2021), Panorama Social de América Latina 2020, Santiago, pp. 199-203. CEPAL (2019), Panorama Social de América Latina 2018. Santiago,
- CEPAL, (2016) Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de Desarrollo sostenible. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago.
- INDEC (2022) Encuesta del uso del tiempo en Argentina. Buenos Aires, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Martínez Franzoni, Juliana (2021), «Los cuidados durante y después de la pandemia en América Latina: ¿Una emergencia con oportunidades?», en Pautassi, Laura, Marco, Flavia (coord.) Feminismos, cuidados e institucionalidad. Homenaje a Nieves Rico. Buenos Aires, Fundación Medife, pp. 129-130.
- MECON (2020) El Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto. Buenos Aires. Ministerio de Economía, Gobierno de la República Argentina.
- MTEySS (2018) Mujeres en el mercado de trabajo argentino, 2018. Buenos Aires, Equipo de Mercado de Trabajo, Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Oxfam (2020). Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad. Oxford
- Pautassi, Laura (2020) La crisis en la crisis. El derecho al cuidado como variable de ajuste. En Bohoslavsky, Juan Pablo (Ed.) COVID-19 y Derechos Humanos. La pandemia de la desigualdad. Buenos Aires, Editorial Biblos.
- Pautassi, Laura (2019) La emergencia del cuidado en los ámbitos locales: múltiples configuraciones. En: Pautassi, Laura (Dir) La agenda emergente de las políticas sociales. Movilidad urbana, cuidados y violencia de género. Buenos Aires, Biblos, 2019, pp. 199-154,
- Pautassi, Laura (2007). El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos. Serie Mujer y Desarrollo N° 87, Santiago de Chile: Cepal.
- Pautassi, Laura; Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia (2004) «Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Límites y omisiones para una mayor equidad», Serie Mujer y Desarrollo N° 56. Santiago de Chile, CEPAL.
- Pautassi, Laura y Marco Navarro, Flavia (2020), «La compensación del cuidado en los sistemas de pensiones en América Latina». En: Revue Internationale des Études du Développement. Nro. 24, Editions de la Sorbonne, Paris, Francia, 2020, pp.143-165.
- Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (2013) Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura, Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Razavi, Shahra (2007) «The Political and Social Economy of Care in a Development Context, Conceptual Issues», Research Questions and Policy Options, Gender and Development Programme Paper N°3, Geneva, UNRISD.

- Rico, María Nieves y Pautassi, Laura (e/p) El derecho al cuidado en tensión: la emergencia de la sindemia en América Latina», en Mignon Duffy, Amy Armenia y Kim Price-Glynn (editoras) *Confronting the Global Care Crisis during COVID-19: Past Problems, New Issues, and Pathways to Change*, Rutgers (en prensa).
- Rodríguez Enríquez, Corina (2012), La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico?, *Revista CEPAL*, N° 106 (LC/G. 2518-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), abril. Publicación de las Naciones Unidas.
- Rodríguez, Corina y Pautassi, Laura (2014), La organización social del cuidado en niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina, Buenos Aires, ELA- Ciepp y ADC editores.
- Savona, María (2020) ¿La «nueva normalidad» como «nueva esencialidad»? COVID-19, transformaciones digitales y estructuras laborales. En *Revista de la CEPAL N 132*, diciembre de 2020.
- Tronto, Joan (2020). ¿Riesgo o cuidado? Buenos Aires: Fundación Medifé Edita.

ORGANIZA **GES** **Grupo de Estudios de Derecho Social**

EL TRABAJO Y EL USO DEL TIEMPO

16/05 a las 14:00 horas

Lucía Cirmi
Subsecretaria de Políticas de Igualdad - Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Red Académica de Jueces/as del Trabajo - PATROCINA

Se agradecerá una donación al Banco de Alimentos

<https://www.youtube.com/c/GrupodeEstudiosdeDerechoSocial>

GES **XIX JORNADA NACIONAL**

ESTUDIOS DE GÉNERO I - 31/8 a las 18 HS.

ENTRADA LIBRE Y GRATUITA **YouTube**

Organiza: Grupo de Estudios de Derecho Social, Raúl Horacio Queda (Director).

Adhieren: Alon, De Mag y Fari, Just de Chubut, Colegio de Magistrados de La Pampa, FIFE TSA, ALUT, FICAC, Colegio Público de Abogados de Uruguay, Colegio Público de Abogados de Uruguay, Instituto de Derecho del Trabajo de Santiago del Estero, Colegio Público de Abogados y Procuradores de Salta, Colegio de Abogados de Río Cuarto, Colegio de Abogados de la Provincia de Misiones, Colegio de Abogados de Mendoza, Grupo Orogel Lateral Alto Valle Oeste, Colegio de Abogados y Procuradores de Resistencia, Grupo Generación Igualdad, Grupo de los Jueces.

Coordina: Fabiana SOSA

Se agradecerá una donación al Hogar de Cristo. (curas de los barrios carentados).

Se agradecerá una donación de \$200 para el Banco de Alimentos.

GES **XXXVI JORNADA NACIONAL**

ESTUDIOS DE GÉNERO IV | 26/4 19 hs.

Julietta LOBATO
Enfermera Jueces/as en el C. J. de los Niños

Laura COCIGLIO
Violencia de género en el ámbito judicial

Lucía CIRMI OBON
Políticas de estado

Coordina: Fabiana SOSA

Organiza: Grupo de Estudios de Derecho Social | **Patrocina:** Red Académica de Jueces/as del Trabajo

Se agradecerá una donación de \$200 para el Banco de Alimentos.

GES **CONFERENCIA-DEBATE**

VIOLENCIA DE GÉNERO

6/7 a las 19 HS.

PLATAFORMA zoom

Inscripción: \$400.
Pago mediante: mercado pago

Inscribanse en Zoom y recibirán por correo el link de MercadoPago.

A total beneficio de la O.S.A. (Otra Social de Actores y Actrices).

Organiza: Grupo de Estudios de Derecho Social, Raúl Horacio Queda (Director).

Clase Magistral de MARISA HERRERA

GES **JORNADA NACIONAL**

ESTUDIOS DE GÉNERO VI | 18/10 19 hs.

Defender y juzgar con perspectiva de género.

Fabiana SOSA

Diego GUIRADO

Organiza: Grupo de Estudios de Derecho Social | **Patrocina:** Red Académica de Jueces/as del Trabajo

Se agradecerá una donación de \$200 para el Banco de Alimentos.

GES **JORNADA NACIONAL**

ESTUDIOS DE GÉNERO V | 7/6 19 hs.

Liliana PICÓN

Flora ASCELRAD

Mariano FERNÁNDEZ VALLE

Coordina: Fabiana SOSA

Organiza: Grupo de Estudios de Derecho Social | **Patrocina:** Red Académica de Jueces/as del Trabajo

Se agradecerá una donación de \$300 para el Banco de Alimentos.

GES **XXVII JORNADA NACIONAL**

ESTUDIOS DE GÉNERO II - 2/11 a las 18 HS.

ENTRADA LIBRE Y GRATUITA **YouTube**

Organiza: Grupo de Estudios de Derecho Social, Raúl Horacio Queda (Director).

Patrocina: Red Académica de Jueces/as del Trabajo

Adhieren: Alon, De Mag y Fari, Just de Chubut, Colegio de Magistrados de La Pampa, FIFE TSA, ALUT, FICAC, Colegio Público de Abogados de Uruguay, Colegio Público de Abogados de Uruguay, Instituto de Derecho del Trabajo de Santiago del Estero, Colegio Público de Abogados y Procuradores de Salta, Colegio de Abogados de Río Cuarto, Colegio de Abogados de la Provincia de Misiones, Colegio de Abogados de Mendoza, Grupo Orogel Lateral Alto Valle Oeste, Colegio de Abogados y Procuradores de Resistencia, Grupo de los Jueces.

Coordina: Fabiana SOSA

Se agradecerá una donación de \$200 para el Banco de Alimentos.

GES **XXXIII JORNADA NACIONAL**

DEBATES POR EL 8M Y SUS DESAFÍOS 8/3-19 HS.

ESTUDIOS DE GÉNERO III

Disertan: Itzi GEMARCHI, Pablo TOPET, Ezequiel BLAVIN, Roberto BATTAGLIA, Sebastián SERRANO ALOU, Fabiana SOSA

Organiza: Grupo de Estudios de Derecho Social, Raúl Horacio Queda (Director).

Patrocina: Red Académica de Jueces/as del Trabajo

ENTRADA LIBRE Y GRATUITA **YouTube**

Se agradecerá una donación de \$200 para el Banco de Alimentos.