

APORTES PARA PENSAR UN DERECHO DEL TRABAJO NO ANDROCÉNTRICO

JULIETA BONSIGNORE¹

“Eso que llaman amor es trabajo no pago”

Silvia Federici

1. INTRODUCCIÓN	2
2. NATURALIZACIÓN DEL TRABAJO REPRODUCTIVO NO REMUNERADO	5
3. DESIGUALDAD ESTRUCTURAL: OBSERVAR PARA DECONSTRUIR.....	8
4. EL ENFOQUE DE GÉNERO ES UNA OBLIGACIÓN INTERNACIONAL: CEDAW Y BELEM DO PARÁ.....	10
4.1 CONSTITUCIÓN NACIONAL	12
4.2 CONVENIOS OIT	12
4.3 CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA	13
4.4 LEY 26485 DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES	15
4.5 MOBBING: UNA CATEGORÍA PROBLEMÁTICA	16
5. VIOLENCIAS: EL AUTOMÁTICO QUE LEGITIMA LA NORMALIDAD	17
6. POR UN DERECHO DEL TRABAJO NO ANDROCÉNTRICO	19
7. CONCLUSIÓN	21
BIBLIOGRAFÍA	23

¹ Abogada (UBA). Diplomada en Relaciones del Trabajo y Sindicalismo (FLACSO). Con actualización en género y derecho (Facultad de Derecho UBA). Maestranda en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF). Oficial (int.) de la Fiscalía Nacional del Trabajo N° 5.

1. Introducción

Considero importante resaltar que la presente ponencia tiene una perspectiva feminista. En el entendimiento de que el género es la construcción social de la diferencia sexual y que esa diferencia material en la genitalidad implica que sobre determinados cuerpos haya expectativas sociales y roles asignados. Esa creación social naturalizada a lo largo de los años es un problema porque construye estereotipos que segregan a las mujeres y a las diversidades del ámbito público, del mercado de trabajo, de la política, de los sindicatos, etc.

Sería incorrecto dar una definición de feminismo en singular porque hay múltiples posiciones que constituyen este movimiento político, colectivo, desjerarquizado y en constante debate y conflicto; sin embargo un criterio común podría ser el compromiso político asumido en pos de visibilizar la opresión y la desigualdad estructural en la que se encuentran los cuerpos feminizados. En cualquier ámbito en el que pongamos la lupa las mujeres y personas LGBTTQI (lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transgénero, queer e intersex) están en peor situación, el ámbito laboral no escapa a ello, en consecuencia, conocer esa situación es central para tomar mejores decisiones, políticas públicas y para juzgar y abordar los problemas laborales con una perspectiva de género adecuada.

La dialéctica feminista promueve avances en distintos ámbitos. Uno de ellos es el que se da en el plano del derecho, respecto del cual los feminismos tampoco tienen una postura unánime. Hay corrientes que rechazan el activismo jurídico por considerarlo funcional al sistema patriarcal y otras que sostienen, en cambio, al derecho como campo de lucha y espacio en disputa mediante el cual se pueden reconocer derechos que mejoren las condiciones materiales de vida. En esa perspectiva se inscribe la presente ponencia, sin ninguna intención de generar un punto de vista homogéneo sino, por el contrario trabajar con la incomodidad de la multiplicidad teórica y fundamentalmente práctica.

La igualdad formal se sostiene en la jerarquía de los varones y en la segregación de las mujeres y diversidades. El modo de producción capitalista, privatiza parte de la actividad económica: dejando a cargo de las mujeres gran parte del

trabajo reproductivo. Para ello utiliza un andamiaje sofisticado y construido a lo largo de los años que coloca a las mujeres, desde una mirada esencialista y biologicista como cuidadoras en tanto rol primario en la sociedad.

Como plantea Olsen (1990, pág. 1) desde el surgimiento del liberalismo clásico nuestro pensamiento se ha estructurado en torno a series complejas de dualismos o pares opuestos: racional/irracional, activo/pasivo, pensamiento/sentimiento, razón/ emoción, cultura/naturaleza, público/ privado, etc. que están sexualizados y jerarquizados. Aquellos trabajan como conceptos exhaustivos y excluyentes y expresan una posición dicotómica o binaria que está profundamente arraigada en nuestra sociedad. Es jerárquico porque aquellos términos considerados masculinos son privilegiados como superiores. El derecho por su carácter androcéntrico se identifica con el lado masculino de los dualismos. El ámbito público, donde se desenvuelven los hombres históricamente, es considerado superior al ámbito privado.

En los ámbitos de trabajo productivo se perfeccionan muchas de las desigualdades estructurales que sufren mujeres y LGTBTTQI. Éstas pueden observarse en varios niveles: ingreso, permanencia y egreso del ámbito laboral. Se dan fenómenos con características particulares: brecha salarial, acceso a trabajos informales y precarios, múltiples violencias y discriminación de género, acoso laboral, segregación horizontal y vertical (techo de cristal), feminización de ciertos trabajos (docentes, enfermeras, cuidadoras, trabajadoras de casas particulares) en donde el salario es más bajo que en otras actividades, no casualmente, masculinizadas, entre muchos otros.

Sin embargo esa particularidad no implica que sean fenómenos aislados, **conectar las violencias que se ejercen principalmente sobre los cuerpos feminizados es central para producir nuevos sentidos**. La discriminación y la violencia de género en el mundo del trabajo son consecuencia de un sistema de explotación patriarcal-capitalista de larga data. Las violencias son las legitimadoras cotidianas.

Por su parte el derecho a través del sistema normativo, las sentencias judiciales y fundamentalmente de la costumbre construye jerarquías y estereotipos que reproducen y refuerzan desigualdades de clase, raza y género. No obstan-

te, en los últimos años se viene dando un cambio de paradigma en la legislación: la aprobación de la ley de matrimonio igualitario N° 26618 en 2010, la ley de identidad de género N° 26743 en 2012, el nuevo Código Civil y Comercial en 2015, la ley Micaela N° 27499 de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado en 2019, la ley de interrupción voluntaria del embarazo N° 27610 en 2020 y la ley N° 27636 de cupo laboral travesti-trans de 2021 son solo algunos ejemplos de ello.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación introdujo la creación de la Oficina de la mujer en 2009 con el objetivo de impulsar, en la esfera del Poder Judicial, “un proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos, a fin de alcanzar la equidad de género, tanto para quienes utilizan el sistema de justicia como para quienes trabajan en él²”.

Casos como “Fundación Mujeres en Igualdad c/Freddo S.A.” de la Cámara Nacional Civil, Sala H (16/12/2002), Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo de la CSJN (20/05/2014) y Borda, Érica c/ Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social de la Nación) y otros s/ acción de amparo de la CNAT, sala II (11/10/2018) que abordan situaciones de segregación horizontal de las mujeres en el trabajo empezaron a marcar un camino de aplicación de los estándares en materia de Derechos Humanos.

La oficina de la mujer elaboró un compendio de jurisprudencia con perspectiva de género³ que recoge las sentencias y autos interlocutorios que abordan la protección de los derechos de mujeres, niñas, adolescentes y del colectivo LGBTTIQ y hacen alusión al derecho a la igualdad, las relaciones asimétricas de poder, los estereotipos discriminatorios de género, la discriminación o los diferentes tipos de violencia de género y el cuestionamiento de la neutralidad de la norma.⁴

² <https://www.csjn.gov.ar/om/index.jsp> consultado el 09/10/2022

³ <https://om.csjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/consultaSentencias.html>

⁴ <https://www.cij.gov.ar/nota-38585-Primer-compendio-de-sentencias-con-perspectiva-de-g-nero-de-la-Argentina.html>

Es fundamental para contribuir a reforzar las buenas prácticas judiciales y la aplicación de los estándares de Derechos Humanos **la publicidad de las sentencias judiciales** acompañada de un método de recopilación y sistematicidad.

Contar con un servicio de justicia comprometido con los derechos humanos, con enfoque interseccional y de género es central para achicar la enorme brecha existente en la sociedad, además es una obligación internacional asumida por el Estado en diversos instrumentos internacionales.

Gabriela Vázquez explica que para juzgar con perspectiva de género *no alcanza con el conocimiento del contenido de las normas jurídicas si no se desarrollan habilidades que faciliten la identificación de situaciones que, aunque involucran discriminación por razón de género nos suelen pasar inadvertidas porque las captamos como algo natural* (2020, p. 325) y para desarrollar esas habilidades es necesario derribar sesgos y estereotipos.

2. Naturalización del trabajo reproductivo no remunerado

Hay una conexión histórica y de mutua conveniencia entre el capitalismo y el patriarcado. Una relación entre dos sistemas de explotación que se entrelazan continuamente. Aunque la opresión de las mujeres no empieza en el capitalismo sino que es el resultado de largos milenios (Lozi, 1975) éste aprovecha la subordinación histórica de aquellas para convertirlas en una pieza fundamental del engranaje del sistema económico: como sostenedoras de la reproducción de la fuerza de trabajo. **Para legitimar ese rol se monta un dispositivo esencialista que construye la idea colectiva de que la división sexual del trabajo responde a razones biológicas que no pueden ser discutidas en tanto “son naturales”.**

En ese sentido Pateman (1995) sostiene que el contrato social que da lugar a la formación del Estado moderno y que explica la creación de la esfera pública/privada es una ficción que se sostiene a partir de la represión del contrato sexual que implica la sujeción de las mujeres. En la retórica de los contractuistas hay una narrativa sobre la libertad, sin embargo el contrato sexual implícito, oculto y reprimido es una historia de sujeción. La libertad, por lo tanto es un

atributo netamente masculino. Un lema en sentido formal, declarativo y ficcional que solo abarca al sujeto hegemónico: el hombre blanco, cis, heterosexual, ciudadano y propietario.

Silvia Federici, activista y académica italiana sostiene que el capitalismo organiza a las mujeres mediante el encierro en el ámbito “privado” y las obliga a trabajar gratuitamente (Federici, 2018). **“No es amor es trabajo no pago”** fue el lema que introdujo para pensar la explotación de clase en intersección con el género. El trabajo doméstico es central para la reproducción del sistema económico capitalista, contribuyó enormemente en la acumulación del capital sin retribución salarial, asumiendo que es un trabajo derivado de una responsabilidad natural de las mujeres en tanto esposas y madres. **Por eso para pensar un derecho del trabajo con enfoque de género creo fundamental visibilizar y fundamentalmente valorizar el trabajo reproductivo o trabajo de cuidados.**

Podemos pensar un gran iceberg que en su parte visible exhibe el trabajo productivo, asalariado, autónomo y formal, socialmente valorado y en la parte oculta el trabajo reproductivo, las tareas de cuidados de infancias y personas mayores, la limpieza del hogar, los quehaceres, las compras, la preparación de los alimentos, la planificación (que implica una gran carga mental) y todas aquellas tareas, asumidas mayormente por mujeres, que son necesarias para reproducir las condiciones de vida y por ende la fuerza de trabajo. Todo este esquema no solo está invisibilizado sino que también está subordinado.

Un informe de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía⁵ midió el impacto en el PBI del Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR) al que define como “el trabajo que permite que las personas se alimenten, vean sus necesidades de cuidados satisfechas, cuenten con un espacio en condiciones de habitabilidad, reproduzcan en general sus actividades cotidianas y puedan participar en el mercado laboral, estudiar o disfrutar del ocio, entre otras”. Estas tareas que son fundamentalmente realizadas por mujeres aportan 15,9% al PIB y es el mayor aporte a toda la

⁵ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf consultado el 08/10/2022

economía, seguido por industria (13,2%) y comercio (13%). A partir de la pandemia Covid-19 la participación del TDCNR ascendió a 21,8%, un aumento que se explica por dos fenómenos: el acrecentamiento de las tareas de apoyo escolar y cuidado y la caída de la actividad en 14 de las 16 actividades restantes.

El TDCNR explica en parte la brecha salarial, 9 de cada 10 mujeres realizan estas tareas. Y dedican tres veces más tiempo que los varones. La disparidad en la tasa de participación en el trabajo formal genera que las mujeres tengan niveles más altos de desocupación, precariedad laboral, salarios más bajos y en consecuencia mayores niveles de pobreza.

Es fundamental ampliar las fronteras del concepto de trabajo para romper la dicotomía de trabajo productivo/reproductivo remunerado/no remunerado y plantear la imprescindible corresponsabilidad de los varones y las instituciones (Carrasco Bengoa C., Díaz Corral C., 2018, pág. 63), pero es preciso evitar que el debate sobre la conciliación dirija los derechos y obligaciones solo hacia las mujeres porque de esa manera se restablece la responsabilidad y la asignación de ciertas tareas solo a ellas. No hay igualdad posible sin la socialización y valorización del trabajo reproductivo y para eso es necesario repensar el sistema de licencias por nacimiento de hija/o y cuidados en favor de los trabajadores varones; que actualmente por la ley de Contrato de Trabajo N°20744 tienen solo dos días de licencia por nacimiento de hija/o (158 inc. a) y no tienen previsto el derecho a la excedencia o la posibilidad de rescindir el contrato laboral percibiendo una compensación, como si tienen las trabajadoras en el artículo 183.

Recientemente se publicaron los resultados de la encuesta nacional de uso del tiempo (INDEC) ⁶ un instrumento metodológico que permite conocer en que utilizan el tiempo las personas; básicamente el análisis se divide en tres grandes grupos, por un lado las actividades productivas compuestas por el trabajo en la ocupación y producción de bienes para el autoconsumo y el trabajo no remunerado que congloba el trabajo doméstico no remunerado, el cuidado a miembros del hogar, y el trabajo de apoyo para otros hogares, para la comuni-

⁶ https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf consultado el 08/10/2022

dad y voluntario; y por otra parte las actividades no productivas, por ejemplo, el cuidado personal, el aprendizaje y estudio, las actividades de convivencia y recreativas, entre otras. De sus resultados surge que **el 91,7% de las mujeres destinan 6.31 horas al trabajo no remunerado** mientras que el **75,1% de los varones destinan 3.40 horas** a la misma actividad. En cuanto al trabajo en la ocupación el 37,7% de las mujeres destinan 7.34 horas mientras que el 55,9% de los varones destinan un promedio de 9.06 horas.

Los números reflejan claramente la desigualdad estructural que mencionamos anteriormente y que se sostiene en base a estereotipos que deben ser derribados.

Otro de los datos estadísticos que ofrece la encuesta que me parece relevante es el tiempo promedio de traslado al trabajo; que para el caso de GBA es de 1.30 h mientras que en la zona pampeana, Patagonia, noroeste, noreste y cuyo promedia 1 hora. Semanalmente, las personas que salen todos los días a trabajar en el GBA, pasan 7.30 horas de su tiempo viajando, 30 horas al mes.

En ese marco, sería beneficioso pensar la aplicación de un sistema mixto (presencial y teletrabajo) en aquellas actividades que lo permitan, de forma de reducir la sobrecarga de tareas que pesan, sobretudo, en las mujeres otorgando mejor calidad de vida y más tiempo para actividades personales y de autocuidado.

3. Desigualdad estructural: observar para deconstruir

La neutralidad del lenguaje jurídico es un mecanismo que enmascara el dominio masculino. En la medida en que se viste de neutro se legitima la posición androcéntrica. Para desnaturalizar esta estructura es necesario realizar un profundo trabajo para desenmascarar los sesgos que esconden las normas así como también destruir los estereotipos que portan quienes trabajan en el servicio de justicia. Por ello conocer la situación vital de las personas que componen esta sociedad desigual es central.

Como explica Gabriela Vazquez “en el campo laboral persisten características violentas hacia las mujeres arraigadas en estereotipos, difíciles de percibir sin enfoque de género, que apuntan a expulsarlas del universo de trabajo productivo”. Y algunas normas legitiman solapadamente aquello permitiendo, por ejemplo, que a la mujer embarazada se la pueda despedir abonando una indemnización agravada (art. 178 y 182 LCT) (2020, p. 333).

Las mujeres y LGBTTTQ+ se encuentran en peor situación en casi todos los índices de la economía y el trabajo.

Las mujeres ganan en promedio un 29% menos que los varones, brecha que se amplía para las asalariadas informales, alcanzando un 35,6%.

La tasa de desocupación de las mujeres es un 30% superior a la de los varones⁷.

Brecha salarial: las mujeres están sobrerrepresentadas en ciertos trabajos “feminizados” que, no casualmente, son peores pagos que otros trabajos “masculinizados” que tienen salarios por encima del promedio y en los que casi no hay presencia femenina. Además la brecha también se explica por la alta tasa de desocupación y subocupación en las mujeres.

Segregación horizontal: implica la participación femenina, o feminización en ciertos sectores de la economía o actividades bajo la división sexual del trabajo tradicional.

Las ramas de actividad de mayor feminización en el país son: el trabajo doméstico en casas particulares (98%), la Enseñanza (73%) y los Servicios Sociales y de salud (69,4%); y las que tienen menor participación son la Construcción (2,3%), el Transporte, almacenamiento y comunicaciones (15,0%), las Actividades primarias (16,6%) y la Industria manufacturera (26,5%).

Es importante mencionar que la participación de las mujeres es superior en las actividades de baja productividad (74,7% vs 40,7% en los varones). Empleos que conllevan menor nivel educativo de las personas empleadas, mayor ines-

⁷ https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dosier_estadistico_8M_2022.pdf compulsado el 05/10/2022

tabilidad, limitada cobertura en materia de seguridad social y menores ingresos (agricultura, comercio y servicios, incluido el trabajo en casas particulares) algo que impacta profundamente en la brecha salarial.

La segregación vertical: implica una distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional que genera sub-representación en la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones. Este fenómeno, conocido comúnmente como “techo de cristal”, “escaleras rotas” o “piso resbaloso”, impide el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos y por ende obstaculiza el desarrollo de carrera y las escalas salariales. En los puestos de dirección hay un 62,8% de varones vs 37,2% de mujeres, en Jefatura hay un 75,6% varones vs un 24,4% mujeres y las personas trabajadoras en puestos no jerárquicos representan un 57,4% los varones vs un 42,6% de mujeres.

Trabajo clandestino y precario: la tasa de informalidad es más alta en mujeres (37,2%) que en varones (31%) lo que redundará en un menor acceso a protección social y derechos como licencia por maternidad por ejemplo.

4. El enfoque de género es una obligación internacional: CEDAW y Belem do Pará

El enfoque de género permite observar los sesgos de la neutralidad aparente y, a su vez, no perder de vista que el género no es el único factor que incide en la desigualdad estructural. Sino que hay multiplicidad de factores: de clase, raza, status migratorio, edad, discapacidad, etc. Este punto de vista epistemológico no es una mera elección sino que es una obligación contraída por el Estado argentino en diversos instrumentos de derechos humanos.

La Convención internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) fue sancionada en el año 1985 y tiene jerarquía constitucional por medio del artículo 75 inc. 22; importante en el avance de los derechos de las mujeres, desarrolla un enfoque correctivo que se basa en la constatación de que aquellas viven una situación de discriminación que les impide gozar y ejercer sus derechos en condiciones de igualdad con los varones y busca corregir esa desigualdad (Lacramette P.,

2013). En particular establece que **“es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”** (preámbulo) y en su art.5º: “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.** A su vez en su art. 2 se establece la protección efectiva contra la discriminación **“por conducto de los tribunales nacionales”**.”

A su vez la Argentina aprobó mediante la ley 24.632 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - 'Convención de Belem do Pará', promulgada el 1/04/1996. Con jerarquía supra legal la convención establece en su artículo 1 la definición de violencia: **“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”**. En su artículo 3 establece que: toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. En su artículo 6 establece que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y; b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

En el artículo 7 se establecen las obligaciones de los Estados entre las cuales se encuentra **el deber de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.**

Además en su art. 8 obliga a: **“modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres”**.

En el caso “Campo algodonero” la CIDH declara su competencia contenciosa en asuntos de la Convención Belem do Pará (Párr.35 a 77). También introduce el concepto de feminicidio (Párr.143) como: “Homicidio de mujeres en razón de género”. Y hace un análisis del contexto generalizado de violencia contra la

mujer (Párr.231). Otro aspecto destacable del caso es el análisis detallado del deber de debida diligencia de los Estados (art. 7 de Belem do Pará). Finalmente elabora un concepto nuevo: “reparación con vocación transformadora” (Párr.450).

4.1 Constitución Nacional

La garantía de igualdad surge del **artículo 16** en sentido formal como igualdad ante la ley y de su interpretación armónica con el **artículo 75 inc. 23** que entre las atribuciones al congreso establece “*Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.*”(el destacado me pertenece) surge la interpretación de igualdad como no discriminación y como no sometimiento.

Además el **artículo 14bis** protege el trabajo en condiciones dignas y equitativas de labor y con igual remuneración por igual tarea. Por su parte el **artículo 37** en su segundo párrafo establece que “*La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral*”.

4.2 Convenios OIT

En materia laboral la legislación de la OIT tiene mucha relevancia, desde su creación en 1919 su mandato comprende adoptar normas internacionales del trabajo así como también la promoción y el control de la aplicación de esas normas por sus Estados miembro. Los convenios de la OIT son tratados internacionales que generan obligaciones jurídicas a los Estados parte que los rati-

fican (art. 19 y 20 de la constitución de la OIT). Tienen jerarquía supralegal⁸ Algunos convenios fundamentales en materia de género son el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (núm. 111); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 (núm. 156); el Convenio sobre la protección de la maternidad del 2000 (núm. 183)⁹ y el recientemente aprobado Convenio sobre la violencia y el acoso de 2019 (núm. 190) que desarrollare a continuación.

4.3 Convenio 190 de la OIT sobre el acoso y la violencia

El 14/12/2020 se aprobó mediante la ley 27580 (B.O. 15/12/2020) el Convenio 190 de la OIT que se elaboró en el marco de la 108ª conferencia internacional de la OIT en Ginebra. Es el primer instrumento internacional que establece el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso¹⁰. Entró en vigor el 25 de junio de 2021 y a partir de ese día el Estado Argentino tiene responsabilidad internacional.

En su prefacio el convenio establece la tolerancia cero a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo por parte de la comunidad internacional. Con un enfoque inclusivo, integrado y que tiene en cuenta las consideraciones de género.

En su primer artículo define la “violencia y acoso” en el mundo del trabajo a “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

⁸ Conf. CSJN “MILONE JUAN ANTONIO c/ ASOCIART SA ASEGURADORAS DEL RIESGO DEL TRABAJO s/ ACCIDENTE - LEY 9688”

⁹ No ratificado por Argentina:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11210:0::NO::P11210_COUNTRY_ID:102536
compulsado el 10/10/2022

¹⁰ Prefacio al convenio 190 OIT:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

El Convenio considera a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como una “violación o abuso de los derechos humanos” y pone especial énfasis en la violencia y acoso por razones de género.

El convenio se complementa con la recomendación 206 que, aunque no es vinculante, es una guía que proporciona un marco de táctica común y es importante a fines orientativos para el proceso de modificación en materia legislativa que necesariamente se debe dar en cada país luego de la firma del convenio. La recomendación destaca (punto 3 y punto 4 a) la importancia que tiene la negociación colectiva para prevenir y abordar la violencia y el acoso. Los sindicatos son, indudablemente, el principal catalizador porque conocen de cerca la problemática y pueden impulsar cambios en las prácticas cotidianas.

La vigencia del texto llega en un momento histórico en el que las relaciones del trabajo evolucionan rápidamente debido al impacto de la pandemia COVID-19 y en el que mucha de la legislación laboral vigente en nuestro país sigue respondiendo a un modelo de producción de tipo fordista orientada a un sujeto hegemónico universal: trabajador adulto, hombre y con pocas responsabilidades familiares. Pero también se inserta en un contexto de modificaciones sustantivas a nivel legislativo.

El convenio establece una definición universal del concepto de violencia y acoso laboral pero deja abierta la posibilidad de que cada país pueda definir legislativamente la violencia y el acoso como categorías diferentes. También considera a la violencia y el acoso en el trabajo como una violación a los derechos humanos.

El texto del convenio 190 aborda algunas novedades para el sistema normativo laboral: la obligatoriedad de los protocolos en relación a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (artículo 9 inc. a), el impacto que tiene la violencia doméstica en el mundo del trabajo, su reconocimiento y la toma de medidas para mitigar sus efectos. Además refuerza la idea del empleador como garante de éstos derechos.

El documento protege y amplía de manera significativa al abanico protectorio de derechos laborales en relación al acoso y la violencia. Articula una intersec-

cionalidad novedosa para la legislación laboral que tiene como sujeto hegemónico una construcción basada en el estereotipo de trabajador sin responsabilidades familiares. Los tiempos han cambiado y la pandemia covid-19 ha dejado más que claro que es necesario actualizar y modernizar la legislación que protege el trabajo en sus diversas formas tal como prescribe el artículo 14bis de la constitución nacional, que prima como instrumento fundamental y jerárquico del sistema de derecho argentino.

El convenio 190 sobre acoso y violencia en el mundo del trabajo es aplicable a todo el universo de personas que trabajan, pero pone especial énfasis en los grupos que padecen de manera desproporcionada la violencia. Cuando una persona sufre violencia y acoso laboral ve perturbada su calidad de vida. El extremo, la punta del iceberg de estas violencias suele ser el suicidio laboral, del que por cierto hay poco estudio y datos oficiales.

Algo interesante es que el instrumento incluye bajo su protección a quienes trabajan en plataformas. Éstos/as trabajadores/as actualmente no tienen protección de las normas porque las empresas de plataforma los consideran autoempleados y por lo tanto no cuentan con ART ni aportes de ningún tipo.

[4.4 Ley 26485 de protección integral a las mujeres](#)

En nuestro ordenamiento jurídico la violencia es definida por la ley N° 26485 de protección integral a las mujeres en su artículo 4° como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, **basada en una relación desigual de poder**, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas por el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria **que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón**”.

Ésta norma, de orden público, y por lo tanto obligatoria, constituyó un avance significativo en la construcción de herramientas legales. En su texto desarrolla

los tipos de violencias como: física, psicológica, sexual y económica o patrimonial (art. 5º) y las modalidades en que pueden manifestarse esas violencias: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática (art 6º).

La violencia laboral es definida en el art. 6º, inc. c) 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”. Respecto a esto último quisiera señalar que la finalidad específica que se prevé en relación al hostigamiento psicológico no siempre tiene el fin de lograr la exclusión del trabajo sino que en muchos casos el hostigador simplemente lo hace para agredir, controlar y perpetuar su sentimiento de superioridad.

A su vez el **decreto 1011/2010** que reglamenta la ley establece en particular que las definiciones de violencia en ningún caso deben interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo. También aborda la discriminación en el ámbito laboral, la igualdad salarial y el hostigamiento psicológico al que define como “toda acción, omisión, o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

[4.5 Mobbing: una categoría problemática](#)

El mobbing es un término que acuñó Konrad Lorenz, biólogo y zoólogo, al estudiar el comportamiento de varios animales pequeños que se unen para apartar a un animal más grande y peligroso. El psicólogo social alemán Heinz Leymann estudió el comportamiento del “acosador” en las relaciones humanas y

en 1990 aplicó el término mobbing al campo de la psicología laboral (Litterio, 2020, pág. 204).

Según Leymann, las situaciones de trabajo en las que uno o más individuos atacan o acosan mediante comunicaciones hostiles y contrarias a la ética a un individuo, a quien dejan en posición indefensa; lo hacen de manera sistemática y frecuente y durante un periodo largo configuran mobbing. Puede darse de manera horizontal cuando el acoso es entre pares o de manera vertical cuando el acoso proviene desde los cargos jerárquicos o viceversa (no tan frecuente).

Cuatro elementos esenciales caracterizan al mobbing: un hostigamiento y persecución intensa o de extrema violencia, la prolongación en el tiempo, no se trata de un episodio aislado o un suceso esporádico sino que se repite y su finalidad es dañar psíquica y/o moralmente a la persona trabajadora.

Como explica Lobato (2019) la rigidez del concepto de mobbing desarrollado por Leymann no se condice con las dinámicas propias de los vínculos sociales en espacios laborales y tiene varios focos problemáticos: principalmente la dificultad de individualizar el problema, la noción de violencia psicológica extrema, la necesidad de repetición y frecuencia, la finalidad de expulsar del espacio de trabajo a la persona acosada y la ausencia de análisis de la dimensión del poder. **Además es una figura que no tiene en cuenta la desigualdad estructural de género.**

Como mencioné anteriormente el Convenio 190 de la OIT impactó significativamente en la aplicación de la categoría de mobbing ya que no es necesario probar la repetición de los actos de acoso o violencia sino que basta con que se manifiesten una sola vez.

5. Violencias: el automático que legitima la normalidad

La actividad fundamental que deben abordar las políticas públicas respecto a las violencias es la prevención. Pero no es una tarea sencilla porque implica desarticular el automatismo de conductas que están muy naturalizadas. Las

mujeres y LGBTTTQ+ sufren las violencias de manera desproporcionada y sus consecuencias afectan su integridad psicofísica y su dignidad. El fenómeno es de una complejidad tal que requiere un análisis y un abordaje reflexivo continuo y en varios frentes simultáneos para poder desmontarlo. Además es central no instalar debates punitivistas que no resuelven el problema de fondo.

En tal sentido Rita Segato (2010, pág. 113) sostiene que la violencia moral es un conjunto de mecanismos legitimados por la costumbre para garantizar el mantenimiento de los estatus relativos entre los términos de género, de ese modo el propio sistema se asegura el uso de la violencia como una estrategia de reproducción y lo hace con cierto automatismo, con invisibilidad y con inercia. Esa reproducción maquinal de la costumbre hace que la violencia psicológica, o moral como Segato prefiere nombrarla, sea la forma más eficiente de subordinación e intimidación.

A diferencia de la violencia física cuyas consecuencias son evidentes, visibles y por lo tanto más fácilmente denunciadas, las consecuencias de la violencia moral son privatizadas y llevadas al plano íntimo de la persona. Por eso es tan importante poder nombrar lo que pasa, ponerle nombre a los padecimientos para poder salir de las situaciones de violencia. El aumento en las denuncias categorizadas como violencia de género en los últimos años se debió en gran medida en la concientización y sensibilización social que ha tenido el fenómeno (Segato, 2010, pág. 108).

Las violencias en el trabajo están atravesadas y mediadas por la situación en la que se encuentran los cuerpos feminizados en todos los ámbitos en los que se desarrollan. En primer lugar por la desigualdad en la distribución del trabajo reproductivo (no remunerado). **Aunque a partir de los 80` se dio un proceso de ingreso masivo al trabajo productivo por parte de las mujeres éste no fue compensado con una asunción de estas tareas ni por los varones ni por el Estado.** A su vez, el neoliberalismo introdujo la precariedad y desjerarquización del trabajo de los varones que al no tener su masculinidad contenida en el valor que les ratifica el salario necesita afirmar su autoridad de otros modos (Gago, 2019, pág. 72).

Además de visibilizar el impacto de las violencias en el mundo del trabajo, es necesario pluralizarlas y vincularlas para entender que no son fenómenos aislados entre sí sino parte de lo mismo. Gago sostiene que “nada de esta red de violencias es obvia: rastrear los modos de su conexión es producir sentido, porque visibiliza la maquinaria de explotación y extracción de valor que implica umbrales de violencia cada vez mayores y que tiene un impacto diferencial (y por eso estratégico) sobre los cuerpos feminizados” (Gago, 2019, pág. 62)

6. Por un derecho del trabajo no androcéntrico

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional expresa que “el trabajo en sus diversas formas gozará la protección de las leyes”. Y consagra el principio protectorio, rector en materia de derecho del trabajo.

Las prácticas sociales, políticas e intelectuales que constituyen el derecho fueron, durante muchos años, llevadas a cabo casi exclusivamente por varones (Olsen, 1990). En ese sentido resulta problemática la categorización que utiliza la legislación y la doctrina en cuanto al llamado “trabajo de mujeres”, como si fuera algo aislado o excepcional.

La ley de contrato de trabajo N° 20744 (en adelante LCT) sancionada en 1974 constituyó un avance significativo en aquel momento, fue una ley pionera destacada por el principio protectorio y otros como la aplicación de la norma más favorable para la persona trabajadora, irrenunciabilidad de los derechos, gratuidad, primacía de la realidad, buena fe, etc. En su artículo 4° la ley establece el concepto de trabajo y le otorga como principal objeto “la actividad productiva y creadora del hombre en sí” más allá de su excesiva utilización del masculino universal queda explícita la importancia que la ley le otorga al trabajo realizado por los varones en las fábricas y establecimientos industriales. Asimismo en su art. 17 establece una prohibición de discriminación por motivos de “sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.”

En la declaración de Filadelfia de 1944 relativa a los fines y objetivos de la OIT se estableció como primer principio fundamental que **el trabajo no es una**

mercancía, por lo tanto no puede ser pensado solo en términos productivos y de costo-beneficio empresarial.

El derecho del trabajo intenta equiparar la desigualdad material entre la parte empleadora y trabajadora que surge de asumir una asimetría de poder entre capital y trabajo. Sin embargo la ley no asume la relación de poder asimétrica que se da entre los géneros. Las mujeres trabajadoras tienen una doble opresión que las leyes laborales deberían receptar a fin de compensar la desigualdad pero con especial atención en no actualizar estereotipos en pos de esa “protección”.

Las primeras normas laborales de la OIT “protegeron” a las mujeres que ingresaban al ámbito laboral en función de su rol materno. Un ejemplo de ello es el convenio sobre trabajo nocturno (mujeres), aprobado en 1919, que en su artículo 3 establece: “Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.”

La razón que motiva la prohibición del trabajo nocturno hay que ubicarla en el contexto en el que se inserta la norma: la primera guerra mundial trajo como consecuencia el aumento de la fuerza de trabajo femenina en la industria, sin embargo ello no modificó para las mujeres el rol asignado históricamente en las tareas domésticas y de cuidado. Por el contrario ésta masiva inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo provocó una sobrecarga de tareas.

El mandato social vinculado a la maternidad, el estereotipo de “buena madre”, “madre abnegada” y las tareas domésticas que pesan sobre las mujeres dificultan la incorporación en condiciones de igualdad respecto a los varones en el ámbito laboral; esto, a su vez, se agrava significativamente en las mujeres que pertenecen a los sectores de menores ingresos. Aunque todas son objeto de la misma discriminación de género, las mujeres que pueden pagar o disponer de servicios de cuidado se encuentran en mejor situación respecto a las que no pueden hacerlo.

Los trabajadores varones tienen derecho a una licencia por nacimiento de hija/o de dos días (art. 158 inc. A LCT) algo que obstaculiza la asunción de las tareas de cuidado en paridad.

El trabajo de mujeres es generalmente asociado al trabajo de menores; así lo establecía la vieja ley 11317 (de 1924), y la LCT siguió emparentando ambos trabajos desde una mirada esencialista. Por ejemplo el artículo 191 del capítulo de trabajo de menores remite al 174, 175 y 176 sobre el descanso al mediodía a las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde (174 LCT). Así como en la prohibición del trabajo a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa (175 LCT) y tareas penosas, peligrosas o insalubres (176 LCT).

La prohibición actualmente no tiene sentido, excluye a las mujeres de realizar otras tareas que además están mejor retribuidas salarialmente y que, en todo caso, en tanto tareas insalubres, penosas o peligrosas habría que prohibirlas para trabajadores varones y mujeres sin distinción. Si no, se sigue reforzando esta idea de las mujeres en tanto madres y cuidadoras. No todas las mujeres son madres ni todas quieren realizar tareas de cuidado gratuitamente. ¿Por qué la ley pretende imponer una prohibición de acceder a ciertos trabajos solo por ser mujer?; ¿Por qué una mujer adulta no puede elegir libremente a que trabajos acceder?; ¿Cuál es el sentido de seguir sosteniendo esa prohibición?

7. Conclusión

El trabajo reproductivo permite el sostenimiento y la reproducción de la vida. **El reconocimiento del cuidado como un trabajo que genera valor económico y que es un derecho universal y una responsabilidad social colectiva es primordial para mejorar las condiciones de vida de las mujeres.** Pese al significativo avance de la legislación en materia de derechos humanos algunos criterios en las normas y en las sentencias judiciales siguen reproduciendo estereotipos de género que refuerzan las desigualdades existentes. No hay igualdad posible si los varones no asumen en condiciones paritarias las responsabilidades familiares. Para ello es necesario reformas estructurales entre las cua-

les están la modificación de leyes en materia de licencias, reformas fiscales que incentiven a las empresas a promover la igualdad y no discriminación, asunción de las tareas de cuidado por parte de los varones e instituciones y reducir la jornada de trabajo para que aumente el tiempo para cuidar.

Hay mucho por hacer. El desafío es encontrar soluciones creativas para afrontar y resolver las desigualdades estructurales en las que se encuentran mujeres y LGBTTQ+. La interseccionalidad de los feminismos puede ser muy útil en aunar las luchas sin aislarlas. La intervención en el campo jurídico mediante la praxis e interdisciplinariedad, permite conectar y barrer los límites que imponen *per se* las disciplinas.

Los estereotipos suelen esconderse fácilmente en normas que, incluso, pueden sonar protectorias y tener “buenas intenciones” pero que en su aplicación refuerzan y reproducen desigualdades. Por ello es **fundamental el enfoque de género en el análisis de casos**.

El convenio 190 de la OIT tiene el potencial de propiciar una etapa de modificaciones legislativas, protocolos, convenciones colectivas de trabajo y espacios de debate, entre otros, que pueden ser muy progresivos en términos de derechos del trabajo para abordar la prevención y tratamiento de la violencia y el acoso laboral; sin embargo eso solo puede suceder si hay un compromiso colectivo y si la tolerancia hacia la violencia efectivamente se reduce a cero.

Una perspectiva ética implica reconstruir la idea del trabajo, ponerlo al servicio de la sociedad y no solo de las empresas. **Valorar todos los trabajos**, no solo los que se efectúan a cambio de un salario.

Es necesario estallar los cristales de los lentes que no permiten ver las desigualdades estructurales. Desde un enfoque interseccional, diverso e inclusivo. **Conectar las violencias en pos de la construcción de un nuevo sentido**. Tal vez si estallamos todos esos cristales podamos construir una sociedad más igualitaria y con justicia social.

Bibliografía

- Carrasco Bengoa C., Díaz Corral C. (2018). *Economía Feminista*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: madreseva.
- Diana, M. (s.f.). CONTRA LAS DICOTOMÍAS: FEMINISMO Y EPISTEMOLOGÍA CRÍTICA.
- Díaz Langou, G. (2019). *El género del trabajo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundación CIPPEC.
- Equipo técnico del Observatorio de Salud y Seguridad en el trabajo (SRT). (Marzo 2021). *Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral argentino*. Ciudad de Buenos Aires.
- Federici, S. (2018). *Revolución en punto cero*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta limón.
- Gago, V. (2019). *La potencia feminista*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Tinta limón.
- Hooks, B. (2017). *El feminismo es para todo el mundo*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Lacrapette P., N. (2013). *Derechos humanos y mujeres: teoría y práctica*. Santiago de Chile: andros.
- Litterio, L. H. (2020). *Tratado de géneros, derechos y justicia: derecho del trabajo*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Lobato, J. (2019). "Potencialidades y limitaciones del "mobbing" como categoría jurídica. La violencia contra las mujeres". *Revista La Causa Laboral*, año. XIX, nro. 74. ISSN 2346-8610. .
- Lonzi, C. (1975). *Escupamos sobre Hegel*. Buenos Aires: La pléyade.
- Mercedes D'Alessandro, Victoria O'Donnell, Sol Prieto, Florencia Tundis, Carolina Zanino. (2020). *Los cuidados, un sector económico estratégico*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. Ministerio de Economía, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Olsen, F. (1990). *El sexo del derecho*. (M. S. Courtis, Trad.) New York: Pantheon.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. México: Anthropos.
- Segato, R. (2010). *Las estructuras elementales de la violencia*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Prometeo.

Vazquez, G. (2020). Juzgar con perspectiva de genero. En *Tratado de géneros, derecho y justicia*. Santa Fe: Rubinzal- Culzoni.

Resumen: la presente ponencia se propone conectar las violencias que sufren mayoritariamente mujeres y LGTBTTIQ con la desigualdad estructural en la que se encuentran bajo la hipótesis de que esta situación se deriva por un lado por la segregación histórica en la que se encuentran los cuerpos feminizados y por otro a causa de la naturalización del trabajo reproductivo no remunerado. A su vez a partir de los instrumentos normativos internacionales como la CEDAW, la Convención Belem do Pará, los convenios de OIT se analiza la obligación internacional de aplicar el enfoque de género tanto en la normativa, como en las políticas públicas y las sentencias judiciales.