

Lucía María Aseff

# Trabajo de mujeres

2<sup>da</sup>. edición actualizada y ampliada



Diseño de tapa: Helena Brienza



© Copyright by  
EDITORIAL LIBRERÍA JURIS  
de Luis Maesano

Moreno 1580 / S2000DLF Rosario  
Telefax 0341-4267301/2  
República Argentina  
editorial@editorialjuris.com  
www.editorialjuris.com

Edición junio 2020

Hecho el depósito que marca la ley 11.723.  
Derechos reservados.  
Prohibida su reproducción total o parcial.

Impreso en Argentina  
*Printed in Argentina*

edición rústica.

ISBN 978-950-817-426-0



Aseff, Lucía María

*Trabajo de mujeres* / Lucía María Aseff. - 1a ed. - Rosario : Juris, 2020.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga

ISBN 978-950-817-426-0

1. Derechos Humanos. 2. Trabajo de Mujeres. I. Título.  
CDD 341.4858

*A mi amada hija Lucía Angélica,  
mujercita malabarista de este siglo XXI*

*A mis nietas Helena y Vera,  
que se están asomando a un nuevo mundo*

# Trabajo de mujeres\*

*Lucía M. Aseff*

**Aclaración preliminar:** Este trabajo tuvo su germen inicial en el año 2010 y se está terminando, provisoriamente, en tiempos de corona virus – sin que todavía haya abordado el tema salvo tangencialmente - por lo que no solo registra el enorme avance que tuvieron las demandas de las mujeres y sus respuestas en esta década, sino que deja muchos interrogantes abiertos sobre el día después, que formarán parte de una nueva actualización que se llevará a cabo cuando la situación lo amerite, por lo que debe ser leído en estos precarios términos. La presente edición se encuentra actualizada al día 31 de julio de 2021.

## ÍNDICE GENERAL

Mujeres, sociedad y cultura patriarcal.....	6
Un poco de historia .....	17
Un cambio de paradigma. Discriminación inversa y trabajo decente.....	21
El marco normativo .....	27
Una política de cuidados.....	40
Una visión muy particular.....	58
Medidas de acción positiva.....	62
La acción gubernamental .....	82
Jurisprudencia vinculada con el tema.....	87
La situación de hecho .....	111
Conclusiones .....	118
Adenda .....	120
BIBLIOGRAFÍA .....	131

## CAPÍTULO 1

### Mujeres, sociedad y cultura patriarcal

El tema de la igualdad en el acceso al trabajo de las mujeres tiene, como es sabido, **facetas sociológicas y culturales más salientes y determinantes que las estrictamente jurídicas** –y también económicas, que no casualmente han sido minimizadas o directamente omitidas– puesto que las leyes que inicialmente se han ocupado del trabajo de mujeres, más bien han acompañado los cambios operados en la sociedad en lugar de promoverlos. Sin embargo, una adecuada visibilización de la cuestión a la que podemos contribuir –aunque sea módicamente– desde este ámbito del saber, sumado al apoyo que desde nuestra propia práctica podemos brindar a su internalización, habilita su consideración doctrinaria.

Porque uno de los hechos que caracteriza al mundo moderno es la **creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo**, que si bien en los comienzos se vio motivada, básicamente, por razones de índole económica, actualmente también se manifiesta como una búsqueda de realización personal que merece ser protegida y facilitada, como cualquier derecho humano básico.

Y aunque frecuentemente se ha vinculado la idea del trabajo de las mujeres con el advenimiento de la primera revolución industrial, que se produjo entre fines del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX y trajo consigo el maquinismo, lo cierto es que la mujer ha trabajado a la par del hombre desde tiempos inmemoriales.

Mas la aparición de esta nueva era trajo consigo no solo la incorporación masiva al sistema productivo de las mujeres y los niños, que dejaron el hogar y las tareas domésticas para desempeñarse en la fábrica a fin de aumentar los magros ingresos familiares, sino también, según lo relata Vázquez Vialard –citado por Goldín en la obra mencionada en la Bibliografía– dos cambios fundamentales: **a)** el vinculado al modo de producción, que pasó a ser serial; **b)** una forma de

trato diferente, pues el concepto de “comunidad” fue reemplazado por el de “contrato”, disociando ciertos aspectos de la vida de la empresa que hicieron que la relación laboral quedara reducida a un simple contrato de intercambio, donde las precarias instalaciones y la intensidad del ritmo de trabajo al que fueron sometidas las mujeres, implicaron sumergirlas en deficientes condiciones de labor y exponerlas a graves riesgos de salud, al igual que sucedía con los menores –o incluso peor en este caso, dada su mayor debilidad física y su todavía inacabado desarrollo intelectual– puesto que ambos sectores siempre fueron objeto de notorias discriminaciones en materia salarial que al día de hoy, después de más de dos siglos de iniciado aquel proceso, todavía subsisten.

Es por ello que algunos autores consideran que la legislación laboral tuvo sus primeras manifestaciones mediante la sanción de normas destinadas a proteger a estos sectores notoriamente más desvalidos, iniciando de algún modo el sistema de protección que luego se fue extendiendo a todos los trabajadores para conformar el –hasta hoy– moderno “Derecho del Trabajo”.

Es así que cuando en los albores de su integración al mundo del trabajo la mujer deja el hogar y el taller doméstico para incorporarse a la producción industrial, es considerada como **mano de obra marginal, más necesitada, menos calificada y peor remunerada que el hombre**, lo que produjo una creciente corriente legislativa expresiva de la aplicación del principio protectorio a su situación de desventaja para compensarla o morigerarla, que desde la mitad del siglo pasado tendió a acordarle condiciones especiales de trabajo en determinadas y puntuales circunstancias.

La legislación que más adelante he de abordar, inicialmente la contenida en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) –derecho común de fondo de nuestra disciplina– no es de difícil intelección ni interpretación y constituye una clara expresión del principio protectorio; pero los nuevos paradigmas en cuanto al género, la tendencia actual hacia la promoción de la igualdad antes que a considerar a la mujer como un sujeto que debe ser especialmente protegido por su condición de tal, y leyes relativamente recientes como la 26.485, más conocida en la abreviación de su extenso título como “de violencia contra la mujer”, entre otros factores, han ido modificando doctrinaria y jurisprudencialmente algunos de los criterios clásicos en la materia y lo siguen haciendo, y de esto sí es importante dar cuenta porque todavía estamos transitando este proceso.

Es así que quienes se han ocupado de la cuestión como Mario Ackerman y Albor Cantard, entre otros doctrinarios, han señalado que habría que pensar

en una reforma de la LCT donde se modifiquen las viejas pautas asentadas en una concepción discriminatoria y más bien prejuiciosa en cuanto a la capacidad laboral de las mujeres. Y extender ciertas prohibiciones y beneficios también a los hombres, porque el trabajo insalubre o peligroso lo es para todos y la paternidad también merece protección al igual que la maternidad aunque adopte distintas formas, por citar solo algunos ejemplos, sobre todo porque en este último caso se contribuiría a consolidar aquello a lo que se debe tender, o sea un **régimen preferencial para los trabajadores con responsabilidades familiares** sobre todo teniendo en cuenta la diversidad de formas que exhiben actualmente las estructuras familiares.

Por eso se postula que las diferentes prohibiciones que aparecen en la LCT en referencia al trabajo femenino con el fundamento de la protección, no estén legisladas en un capítulo especial sino, por el contrario, que sean protecciones o prohibiciones comunes al conjunto de los trabajadores.

Los cambios en la estructura y la dinámica de los mercados de trabajo, que se derivan de transformaciones económicas, políticas y culturales, redefinen los procesos de estratificación y movilidad social que, a su vez, refuerzan o atenúan “antiguas” o “nuevas” formas de discriminación –a las que tradicionalmente también han estado sometidas las mujeres– cuya eliminación requiere una tarea permanente, que exige tanto un monitoreo constante de la situación como la adopción de acciones explícitamente dirigidas a combatirlas, teniendo siempre presente que una distribución más igualitaria de las oportunidades de trabajo y de los factores productivos entre los diferentes grupos sociales contribuye tanto a un mayor crecimiento económico como a una mayor estabilidad, personal y política.

En términos generales se puede asegurar que las tasas de participación y empleo femeninas han crecido en las dos últimas décadas, sobre todo en las mujeres de bajos ingresos que, según lo informa la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por primera vez en los albores de este siglo aumentaron su participación económica a una tasa más elevada que las mujeres con niveles más altos de educación.

Porque la participación de las mujeres en el mundo del trabajo es un hecho que una vez comenzado no se ha detenido y se sigue incrementando, lo que amerita esta clase de reflexiones no sólo acerca de la protección que las leyes pueden brindar, sino también para indagar de qué modo nos podemos sumar para lograr en todos los ámbitos posibles un acceso igualitario al trabajo que,



dejando de lado toda discriminación, ponga a las mujeres que trabajan en un pie de igualdad con cualquier clase de trabajador, salvo que se trate de algún tipo de tarea que por su naturaleza esté especialmente desaconsejada para una mujer, por los perjuicios físicos o psíquicos que le pueden llegar a acarrear.

Y aunque se trate de conceptos ya muy transitados y conocidos, no está de más destacar que **la tradicional subordinación de las mujeres no es algo natural sino que, en cuanto cultural, se trata de una construcción histórica** –que no siempre fue igual ni seguirá siéndolo– que en determinados momentos del desarrollo de la humanidad, otorgando determinados significados a las diferencias anatomofisiológicas entre el hombre y la mujer en función de representaciones que definen lo masculino y lo femenino, ha gestado y legitimado esta subordinación, **que expresa una relación de poder histórica antes que una condición natural** y que, desde ya, también ha tenido su influencia en el trabajo asignado a las mujeres.

De más está decir que **esta naturalización de la posición subordinada de la mujer es la que también se encuentra en la base de los hechos de violencia de género** por todos conocidos, puesto que en tales casos suele suceder que, en el fondo, el hombre la sienta como un objeto de su propiedad, como un ser de cuya vida puede disponer en el más amplio sentido de la palabra si no se somete a sus requerimientos, sea de la clase que fueren. Es así que nos encontramos con hechos de violencia que van desde registros de aparente menor importancia como el manejo del dinero, la organización de la familia o la crianza de los hijos comunes, por citar solo algunos, hasta llegar a los gravísimos casos de femicidio, que actualmente es un delito con tipificación específica dentro del Código Penal y tiene pena agravada, mostrando, muchos de los femicidios cometidos en los últimos tiempos, un ensañamiento y alevosía que estremecen. Entre otras cosas, porque hemos tenido conocimiento de casos en los que para herir a una mujer el agresor se ha ensañado con sus hijos pequeños, ajenos a cualquier culpa o responsabilidad dentro de la relación de la pareja.

**Boaventura de Sousa Santos** – sociólogo crítico del derecho proveniente de la Universidad de Coimbra, Portugal - sostiene que todavía se advierte en muchas geografías **la persistencia histórica del patriarcado** que, en esencia, considera que las mujeres son seres inferiores cuya humanidad es problemática por más peligrosa o menos capaz, y que expresa un paradigma cultural que genera terribles desigualdades entre hombres y mujeres, por lo que se

opone a que se hable de naturaleza humana sin hablar de la diferencia sexual entre unos y otras, dado que ello implica ocultar que la mitad de la humanidad integrada por las mujeres vale menos que la de los hombres, por lo que no distinguirlo, tanto en el plano filosófico como en el político, significa pactar con el patriarcado **que, entendido como paradigma, viene de lejos y atraviesa tanto la cultura occidental como las africanas, indígenas e islámicas**, citando a modo de ejemplo que para **Aristóteles** la mujer era un hombre mutilado y para **Santo Tomás**, siendo el hombre el elemento activo de la procreación, el nacimiento de una mujer una señal de debilidad del procreador.

También denuncia que esta cultura, a veces anclada en textos sagrados como la Biblia y el Corán, siempre ha estado al servicio de la economía política dominante, que en los tiempos modernos han sido la capitalista y la colonialista. Y para ilustrar esta tesis, explica que en varios países de **África** se sigue practicando la mutilación genital femenina—práctica que recién a mediados del año 2020, en Sudán, fue prohibida, aprobándose una ley que la penaliza y la tipifica como delito con una pena de hasta 3 años de cárcel, porque atenta contra la dignidad de la mujer— que hasta hace poco en **Arabia Saudita** las mujeres ni siquiera tenían partida de nacimiento, que en **Irán** la vida de una mujer vale la mitad de la que vale la de un hombre en un accidente de tránsito, en un tribunal de justicia el testimonio de un hombre vale tanto como el de dos mujeres y en caso de adulterio, una mujer puede ser lapidada hasta morir. A lo que podemos agregar que en Marruecos los varones heredan el doble que las mujeres, al igual que hace 14 siglos, situación que el Consejo Nacional de Derechos Humanos de ese país estaba intentando cambiar, puesto que tal como lo sostienen algunos de sus intelectuales, la interpretación de los textos sagrados del Islam debe evolucionar como lo hace la propia sociedad, sin esperar el consenso de los sabios; pero la cuestión también tiene raíces económicas, como lo señalara Boaventura, dado que algunos consideran inevitable la dependencia económica de la mujer respecto del hombre según las normas religiosas, mientras que otros piensan que la práctica del Islam y la igualdad de derechos para las mujeres es posible, tratándose de un campo de batalla con resultado incierto. Esta sería la versión *hardcore*, dice, que implica la opresión sexual que surge de la discriminación. La versión *softcore* es, por el contrario, insidiosa y silenciosa y se produce en el seno de las familias, las instituciones y las comunidades, pero no porque se considere a las mujeres inferiores sino porque al contrario, al ser consideradas superiores en su espíritu

de abnegación y en su disposición para ayudar en tiempos difíciles, terminan siendo las principales proveedoras de cuidado a las personas dependientes (niños, enfermos, personas con discapacidad y ancianos), labores sin duda consideradas mayoritariamente de rango inferior en cuanto a su requerimiento de formación, su prestigio social y su remuneración, tema sobre el que más adelante volveré.

También le asigna a la cultura patriarcal otra dimensión particularmente perversa, cual es la de crear en la opinión pública la idea de que las mujeres son oprimidas y, como tales, víctimas indefensas y silenciosas, estereotipo que hace posible ignorar o desvalorizar las luchas de resistencia y la capacidad de innovación política que poseen, como se demostró en el papel fundamental que tuvieron en la última revolución de Egipto o en la lucha contra el saqueo de tierras en la India, y, en nuestro país, con el ejemplo emblemático de las Madres de Plaza de Mayo y las Abuelas, o de aquellas que más recientemente se han organizado contra la trata de mujeres o contra el paco, en defensa de sus hijas sustraídas y de sus hijos consumidores, y también de quienes luchan hoy por la defensa de sus derechos específicos, generando un poderoso y diverso movimiento de mujeres, uno de cuyos estandartes es la **sororidad**, o sea la reivindicación de un sentimiento fraterno que las une a partir del género y se activa en la lucha contra el patriarcado, por mencionar sólo algunos ejemplos.

Por eso es tan importante visibilizar estos estereotipos que todavía circulan en una medida no menor en los medios de comunicación, la educación formal, los programas masivos de diversión y las costumbres cotidianas, a fin de deconstruirlos y permitir la emergencia de los nuevos paradigmas que abordan las cuestiones de género desde una perspectiva igualitaria, para poder ir dejando atrás estas relaciones de poder propias del sistema patriarcal, dado que mediante su naturalización han sustraído de la mirada común la esencial desigualdad que inferioriza y todavía afecta a un gran número de mujeres. Se puede mencionar en tal sentido el Monitoreo Global de Medios que lleva adelante la Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana (WACC), una ONG que viene trabajando hace 50 años en esta línea promoviendo la educación en lectura crítica de los medios y que cada 5 años, siguiendo las pautas trazadas en la Conferencia de la Mujer de Beijing de 1995, registra y analiza cómo los medios de comunicación tratan a las mujeres en más de cien países del mundo, dado que se trata de una de las instancias claves donde se suelen reproducir la discriminación y los estereotipos de género, registrando algunos

avances favorecidos por la participación política de las mujeres, produciendo una mayor visibilidad de esta problemática.

Dicho esto sin dejar de tener presente que tanto el ámbito de la docencia como el de la justicia, o del ejercicio profesional de la abogacía y de otras profesiones, constituyen espacios donde por lo general el acceso de las mujeres al trabajo se produce en un cierto pie de igualdad con el de los hombres, y donde incluso solemos ser más que ellos en cantidad y percibimos el mismo salario por igual tarea, lo que no siempre se verifica en otros lugares de trabajo; no obstante lo cual siguen existiendo límites, no siempre explícitos, que impiden a las mujeres acceder a puestos de mayor poder y jerarquía. En nuestro caso, esta situación se advierte con sólo analizar la composición de los superiores tribunales de justicia, tanto de la nación como de las provincias, y la dirección de las altas casas de estudio, donde todavía siguen prevaleciendo los hombres.

Un información del mes de diciembre del año 2015 que reproduce el Mapa de Género de la Justicia en la región, elaborado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN), revela que de 9 países que integran ese registro, la Argentina se ubica en el octavo y noveno puestos en los cargos de camarista y jueza, respectivamente, ya que sólo el 24% de las mujeres juezas accede al puesto de camarista, en la Justicia Federal había 7 cámaras integradas solo por hombres y en la Corte Suprema ha quedado solo una, además de que había en ese momento 6 tribunales superiores provinciales que también estaban integrados solamente por hombres: San Juan, La Rioja, Chubut, Corrientes, Mendoza y Formosa.

Es por ello que a partir de la propuesta del anterior gobierno de cubrir las vacantes producidas en nuestro más alto tribunal con dos hombres, sin tener en cuenta que el Decreto 222 del año 2003 indica que se debe tener presente la diversidad de género, la Asociación de Mujeres Jueces de Argentina (AMJA) impulsó la campaña “Más mujeres, más justicia” con el objetivo de promover el acceso a las mujeres a puestos de decisión, a fin de lograr una efectiva equidad de género, pidiendo que las candidatas tuvieran trayectoria y perspectiva de género. Sobre todo teniendo en cuenta que una de las vacantes se produjo por el fallecimiento de Carmen Argibay, quien creó e impulsó la Oficina de la Mujer –cuyo lugar y tarea nunca fueron reemplazados– mientras que Elena Highton de Nolasco no solo hizo lo propio con la Oficina de Violencia Doméstica, que se replicó en casi todas las jurisdicciones del país, sino que ambas promovieron tareas de concientización acerca de la perspectiva de género en todas

las instancias judiciales de decisión (jueces, fiscales y defensores). A lo que debemos sumar la creación, sobre fines del año 2018, de la Red de Mujeres por la Justicia a instancias de María Angélica Gastaldi, única mujer en la Corte santafesina.

Tal vez, aventuro, sea una de las explicaciones posibles de por qué es habitual ver que muchos jueces y juezas machistas traten de reafirmar su posición –como se advertirá luego en el caso de Reina Maraz– porque en definitiva pareciera que se sostienen en sus creencias religiosas y en el modelo de familia androcéntrica que Occidente impuso a sus colonias desde 1492, como lo explica claramente en algunas de sus obras de Sousa Santos.

Valga como digresión, que también la antropóloga Rita Segato –con numerosos libros publicados, entre ellos, *“Contra-pedagogías de la crueldad”*, (Buenos Aires, Prometeo, 2018)– se ha ocupado intensamente del tema, solo que más vinculado a los crímenes de género, a los que califica como crímenes por exceso de poder y, a su criterio, no serían una respuesta al creciente activismo feminista, sino a la “precarización de la masculinidad por la precarización de la vida”, por lo que no serían instrumentales sino expresivos de la capacidad de dominio y control de la posición masculina que se obtiene mediante la violencia, que aflora cuando no se alcanza el control territorial y de los cuerpos mediante otros tipos de potencia, como la económica, la política, la moral o la intelectual. Con el agravante de que para la justicia el sufrimiento de las mujeres es un “crimen menor” porque los operadores del Derecho no entienden que las agresiones sexuales no son un tema de la libido sino un tema del poder, del control, del mandato de masculinidad que domina la sociedad y las instituciones, que es un mandato de potencia y de crueldad, de insensibilidad, de entrenamiento para la falta de empatía, cuya escuela es el cuerpo de la mujer.

El crimen de género es un crimen de exceso de poder y la vulnerabilidad se encuentra del lado de la víctima, que es quien necesita de la discriminación positiva, de la acción afirmativa, porque no ha adquirido todavía, en los hechos, el estatus de ciudadanía plena ni suficientes garantías para su dignidad.

Volviendo a lo nuestro, y cómo este ejemplo muestra la importancia y profundidad del camino recorrido en el reconocimiento del desempeño de las mujeres, es de citar la resolución de la Federación Argentina de Colegios de Abogados (FACA) adoptada en una asamblea extraordinaria que en el mes de abril del año 2011 reformó parcialmente sus estatutos, donde por amplia mayoría –de 40 a 6– los delegados presentes se opusieron a implementar el cupo

femenino en sus cuerpos directivos como lo habían postulado algunas asociadas, oposición que también fue respaldada por las tres únicas delegadas presentes en la reunión, dos que representaban a sendos colegios profesionales de la provincia de Córdoba y otra de Comodoro Rivadavia, lo que mostraba cuánto camino había todavía por recorrer para instalar la perspectiva de género.

Pero en el año 2020, de los 22 miembros de la Comisión Directiva de la FACA, 10 son mujeres, aunque en verdad ignoro si finalmente se estableció un cupo o se dio natural o casualmente de esta manera. Y en la Asociación Nacional de Jueces y Juezas del Trabajo de la Argentina (ANJUT), que nada establece sobre cupos, de 21 miembros de la Comisión Directiva 13 son mujeres, entre ellas la Presidenta, la Vice Presidenta 1ª, la Secretaria y la Tesorera. No es poco.

Es más –y no digo que esté mal que así sea, para nada– las mujeres que llegaron a la Corte de la Nación a partir del año 2004 se ocuparon, estimo que no casualmente, en forma preferencial de ...problemas de mujeres, a través de, por ejemplo, la creación de oficinas como la de violencia doméstica (OVD) y la implementación de políticas institucionales destinadas a formar y concientizar a los miembros del poder judicial en las problemáticas de género mediante cursos y entrenamientos específicos, situación que los encuentros académicos de algún modo también replican, dado que resulta habitual que se suelen elegir para disertar sobre el trabajo de mujeres.... a mujeres, lo que en el contexto antes descripto no deja de ser lamentable en cuanto a la ausencia de hombres abordando estos temas, lo que no es producto de la casualidad.

En tal sentido coincido con Diana Maffía cuando pide que la Justicia ajuste su brújula a la igualdad de género, porque no se trata de una mera opción sino de la condición legal para acceder a un cargo que no solo debe cumplir con la Constitución sino también con los tratados internacionales de DDHH y las recomendaciones de los organismos y tribunales internacionales correspondientes, dado que no solo corresponde **a jueces y juezas** por igual llevar a cabo el control de constitucionalidad sino también el de convencionalidad.

Ha pasado el tiempo desde entonces y se han incrementado los hechos en perjuicio de las mujeres, por lo que la legislación ha avanzado en la protección de sus derechos y en la difusión de la perspectiva de género.

Sin embargo, en el mundo de la ciencia también existen las brechas de género como producto histórico de una organización vertical del conocimiento científico. La Dra. Ana Franchi, integrante de la Red Argentina de Género,

Ciencia y Tecnología (RAGCyT) y actual directora del CONICET, explica en un reportaje del año 2020 que hay allí más mujeres estudiando y enseñando, muchísimas trabajando y mayor la cantidad de becarias, no obstante lo cual se mantiene una notoria asimetría en las categorías, donde solamente el 23% de las becas superiores son ocupadas por mujeres, los cargos de gestión por un 25% y en los rectorados de las universidades este porcentaje se reduce al 12%.

Es que el famoso “techo de cristal” también existe en ese ámbito, siendo el punto de inflexión la maternidad y las tareas de cuidado, porque en tanto son consideradas cuestiones personales de orden subjetivo, se erigen en los grandes obstáculos que les impiden ascender o continuar en sus cargos aunque no exista una barrera formal para impedir que las mujeres integren ciertos grupos de poder. Pero subsisten las “barreras invisibles” de la presencia patriarcal en la ciencia, que terminan poniendo un freno real a su crecimiento. Situación que algunas filósofas feministas explican en función del contexto histórico en que nació la ciencia moderna, con su carácter androcentrista y europeísta, desde que se supone que las mujeres tienen que devenir masculinas para el uso de la razón pero respetar la especificidad de ser mujeres, a lo que se suma que el conocimiento científico y sus instituciones están altamente jerarquizados desalentando la socialización que a menudo se propone desde el mundo femenino, situación que se está modificando desde que el CONICET integró en su directorio varias feministas y se tomaron medidas afirmativas o de discriminación inversa para ampliar sus derechos, como la extensión de las becas en casos de embarazo o los protocolos de actuación en casos de violencia de género.

En tal sentido podemos citar como hechos auspiciosos que por primera vez en sus 150 años de vida, la Academia Nacional de Ciencias ha elegido para presidirla en el período 2020/2024 a una mujer: la Dra. Beatriz Leonor Caputo, Doctora en Química Farmacéutica de la Universidad Nacional de Córdoba, que comparte su vocación científica con su esposo, madre de seis hijos y doce nietos. Y que Fernanda Beigel, socióloga y docente de la Universidad Nacional de Cuyo, será la representante argentina en la UNESCO\_es-, integrando la comisión que reúne a los científicos y científicas más prestigiosos de la región. Así como que la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE) firmó un convenio con la ONU Mujer para que la Universidad del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN) reciba apoyo financiero a fin de colaborar en el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erra-

dicar la desigualdad de género en el territorio y dentro del sistema universitario, así como el incremento de la violencia en la situación de aislamiento generada por la pandemia, trabajando también sobre la aplicación de la Ley Micaela y la Ley Brisa.



## CAPÍTULO 2

### Un poco de historia

No está de más recordar, en breves líneas, que el Día Internacional de la Mujer que se celebra el 8 de marzo y rescata la lucha de las mujeres por su participación en pie de igualdad con el hombre en la sociedad, así como su desarrollo integral como persona, ha sido, en sus orígenes, el Día Internacional de la Mujer **Trabajadora**, aunque por las costumbres, los usos del lenguaje y la última denominación de las Naciones Unidas (ONU) se haya ido perdiendo este último adjetivo tan significativo.

Su primera celebración tuvo lugar el 19 de marzo de 1911 en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza y se fue extendiendo luego a otros países, hasta llegar al año 1975 en que la ONU comenzó a celebrar el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer, culminando en 1977, cuando su Asamblea General proclamó al 8 de marzo como **Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional**.

Se reconocen como antecedentes de esta decisión las actividades realizadas por las mujeres socialistas en 1908 en Chicago, festejando en un teatro el denominado "Día de la Mujer", la celebración por vez primera en la ciudad de Nueva York del "Día Nacional de la Mujer", el 28 de febrero de 1909, en honor a la huelga de las trabajadoras textiles que en estas dos ciudades protestaron por las penosas condiciones de trabajo, reclamando reducción de la jornada laboral, mejores salarios y derecho al voto, produciéndose en el mes de noviembre de ese mismo año la así llamada "huelga de las camiseras", también conocida como el "Levantamiento de las 20.000".

En 1910, en la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas reunidas en Copenhague se reiteró la demanda de sufragio universal y se proclamó el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer Trabajadora, que se celebró por

primera vez el 19 de marzo de 1911, como ya se mencionara, con reuniones a las que asistieron más de un millón de personas que exigieron también ocupar cargos públicos, el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral. Menos de una semana después, el 25 de marzo de 1911, más de 140 trabajadoras, en su mayoría inmigrantes, murieron en un trágico incendio en una fábrica de camisas, hecho funesto que tuvo gran repercusión porque se debió a las pésimas condiciones laborales.

Las primeras celebraciones de este día comenzaron en Rusia en el año 1917, en China, luego de la Revolución, desde 1922, y en España desde 1936, siendo replicadas luego en otros países.

La historia de la mujer en la antigüedad ha sido relatada por los hombres y son muy pocas las que trascendieron, sea en obras artísticas –como las pintas Aristófanes en *Lisístrata* (siglo V A.C.)– o por hechos reales, como sucedió con Hipatia de Alejandría (370-415), matemática y astrónoma asesinada brutalmente, que se recuerda como paradigma de la mujer libre y autónoma, dedicada a la ciencia, que pagó cara su elección.

Serán protagonistas destacadas en la Revolución Francesa (1789), pero nunca en sitios de relevancia pese a su compromiso con las nuevas ideas surgidas al calor de este acontecimiento histórico, sino como mero acompañamiento de las acciones llevadas a cabo por los hombres. Esta situación da lugar a la *“Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana”*, texto redactado en el año 1791 por Olympe de Gouges que replicaba en buena medida la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, siendo uno de los primeros documentos históricos que proponía la emancipación de las mujeres mediante la igualdad de derechos a través de la equiparación jurídica y legal con los hombres, incluido el derecho al voto.

Porque cuando el movimiento obrero se inicia a finales del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, mantenía una posición tradicional de corte patriarcal respecto a la igualdad de la mujer y sus reivindicaciones, cuyas luchas comienzan a tomar fuerza recién a mitad del siglo XIX mediante la denuncia de la opresión laboral, familiar y social, la reivindicación de la igualdad y del derecho al sufragio, siendo el gran aliado teórico de los primeros grupos feministas el texto de Federico Engels *“El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado”*, publicado en el año 1884; mientras que dentro de los grupos anarquistas se predicaba, desde el neo maltusianismo, la procreación consciente del proletariado, la separación entre sexualidad y procreación, la defensa de la maternidad li-

bre, la liberación femenina, la libertad sexual, la promoción de la planificación familiar y el cuidado de los niños, así como el uso y difusión de métodos anti-conceptivos artificiales.

También nuestro país tuvo sus pioneras en la ampliación de derechos a favor de las mujeres, siendo las más destacadas en el ámbito intelectual, científico y político Cecilia Grierson, Julieta Lanteri y Alicia Moreau de Justo. Y en el institucional, María Eva Duarte y Cristina Elisabet Fernández.

Cecilia Grierson (Buenos Aires, 1859- 1954), médica, fue la primera mujer en obtener un título universitario en Sudamérica (1889) y una gran luchadora en favor de los derechos de las mujeres que libró intensas batallas para que se capacitaran y accedieran a mejores empleos. En 1894 se postuló para acceder a una cátedra universitaria, y aunque ganó el concurso no se la dieron porque era mujer. En 1900 fundó el Consejo Nacional de Mujeres y la Asociación Obstétrica Nacional. Y en sus bodas de plata la agasajaron con un banquete siendo muy aplaudida por todos sus colegas.... todos varones.

Julieta Lanteri (Italia, 1873, Argentina, 1932), también médica, política y feminista, atea, perteneciente al Partido Socialista y luego al Partido Feminista Nacional, bregó por la igualdad de los sexos, la igualdad política y el divorcio, así como por más derechos y mejoras laborales para mujeres y menores. Se la ha considerado la primera feminista del país y la primera mujer que pudo votar invocando que no existía una expresa prohibición para hacerlo.

Alicia Moreau de Justo (Londres, 1885, Buenos Aires 1986), médica recibida en la UBA, fue activa militante del Partido Socialista y, luego del Partido Socialista Argentino. Política, educadora y defensora de los derechos humanos y de la mujer, del derecho al sufragio, los derechos laborales de los asalariados, la salud y la educación, fue muy crítica del peronismo a pesar de que muchas de sus demandas se vieron cumplidas cuando el justicialismo arribó al poder.

Porque es la gestión de Eva Perón la que consigue la sanción de la ley 13.010 de sufragio femenino; habida cuenta de que en sus inicios el partido justicialista estuvo conformado también por una rama femenina y produjo, ciertamente, una muy numerosa incorporación de mujeres a la vida política del país, y dos figuras rutilantes e icónicas de su historia, valientes y batalladoras: Evita y Cristina Fernández de Kirchner, eximia oradora y estadista, poseedora de una gran fortaleza, caso único en este país que ocupó sucesivamente todos los cargos electivos nacionales de relevancia tanto en el Poder Legislativo como

en el Poder Ejecutivo: Diputada Nacional, Senadora, dos veces Presidenta de la Nación –2007/2015– y Vice Presidenta desde el año 2019. Admiradas y resistidas por propios y ajenos con similar intensidad, las pasiones que han despertado perviven y no han opacado sus méritos, ni ha sido superado su lugar en la historia.

Es recién en el año 2011, centenario del Día Internacional de la Mujer, cuando comienza a operar ONU Women para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, presidida inicialmente por Michelle Bachelet.

## CAPÍTULO 3

# Un cambio de paradigma. Discriminación inversa y trabajo decente

Esta naturalización de lo femenino y lo masculino hace ya un tiempo que ha sido fuertemente puesta en cuestión, dado que a partir de la aceptación social y jurídica de la diversidad sexual, de la tolerancia hacia la admisión de la orientación sexual auto percibida por cada individuo, con independencia de su sustrato puramente biológico, ya no más determinante, y de su derecho a elegir y expresarse de los modos más diversos –algunos de ellos hasta no hace tanto tiempo prohibidos o estigmatizados– toda discriminación vuelve a ser discutida con nuevos horizontes y con proyecciones todavía no mensurables en todos los ámbitos de la vida, sea en la de los hechos o en la del derecho.

Una rápida mirada hacia atrás nos muestra que ya desde la mitad del siglo pasado, e incluso antes, se originó esta firme corriente legislativa destinada a acordar a la mujer condiciones especiales de trabajo, expresando de tal modo los primeros despliegues del principio protectorio relacionados con su particular situación.

En tal sentido, se la excluyó de trabajos peligrosos, fatigosos o insalubres, se prohibió su trabajo nocturno, se la protegió particularmente en razón de la maternidad y el matrimonio, y se afirmó el principio de no discriminación respecto de la situación laboral del hombre.

Muchas de estas normas protectorias están contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, en las leyes antidiscriminatorias dictadas posteriormente y en convenios y recomendaciones de la OIT, pero hace ya un tiempo, no muy lejano, el paradigma central de la cuestión ha cambiado puesto que **se ha pasado de la protección de la mujer a la promoción de la igualdad** sin discriminación de sexo, cuidando de no promover una “nivelación hacia abajo” que, desde ya, en caso de producirse no podría ser considerada como un avance hacia una mayor equidad de género.

Tal como lo señala, entre otros, Albor Ángel Cantard –en *“Trabajo de mujeres. El largo camino de la protección a la igualdad”*, RDL, 2005- 2, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, P. 285/302– en el Derecho del Trabajo (DT) se ha dado una clara evolución que va de la original protección de la mujer a la más moderna búsqueda de la igualdad, o mejor dicho, a la **“promoción de la igualdad”**, siendo ejemplo de lo primero el capítulo dedicado en la LCT al Trabajo de Mujeres y algunas normas de protección específica relacionadas, por ejemplo, con el trabajo nocturno o el embarazo, tendencia que también se vio reflejada en las primeras normas internacionales referidas a la cuestión, que no hacían sino traducir en textos legales la concepción socialmente vigente que en términos generales subestimaba a las mujeres, sobre todo en relación a su participación en el mercado de trabajo.

Al mismo tiempo se daba la situación de que esa protección se revelaba con frecuencia como discriminatoria en sus resultados al impedir un desempeño laboral en condiciones de igualdad, generándose asimismo – y también reforzándose– los estereotipos culturales antes mencionados mediante la caracterización de algunos trabajos como esencialmente masculinos o femeninos, provocando de ese modo una división sexual del trabajo con clara desventaja para las mujeres, como de hecho ha sucedido con las tareas de cuidado.

Cantard cita a modo de ejemplo a Mario Ackerman, quien en un análisis de algunos convenios colectivos de trabajo vigentes en nuestro país en ese momento pone en evidencia estas pautas discriminatorias, especialmente en la utilización del género en la denominación de los cargos que resulta muy esclarecedora: así menciona convenios donde entre las categorías profesionales que se incluyen en él hay Niñeras, Enfermeras y Mucamas, pero Jefe o Encargado o, peor aún, Encargado de Niñeras. Mas como las relaciones laborales son esencialmente relaciones de poder, normas como éstas potencian la discriminación que a nivel social y familiar han sufrido las mujeres, reproduciendo en la relación de dependencia la subordinación de quien es dirigido respecto de quien dirige.

Por eso, el tránsito que va de la protección de un supuesto sujeto más débil a la promoción de la igualdad, de la que todos debemos gozar por el solo hecho de ser seres humanos, con iguales potencialidades y necesidades que no dependen estrictamente del sexo, **va a llevar a las acciones de discriminación positiva o discriminación inversa** –que se erigen en el polo opuesto de la discriminación peyorativa, a la que hasta ahora me he venido refiriendo– que han sido aplicadas en diversas sociedades, y no sólo a las mujeres, sino

también a cuantos grupos sociales desfavorecidos han necesitado de un plus de protección.

Prueba elocuente de ello es la sanción de las **leyes número 27.635 y 27.636**, publicadas ambas en el Boletín Oficial el día 8 de julio del año 2021 – cuyos íntegros textos se agregan al final del libro – que establecen **medidas de acción directa en favor de las personas travestis, transexuales y transgénero**, que tanto han sufrido por su condición.

La ley 27.635 o Ley de Equidad en la Representación de los Géneros en los Servicios de Comunicación de la República Argentina, está destinada a la promoción de la equidad en la representación de los géneros desde una perspectiva de diversidad sexual en los servicios de comunicación operados por prestadores de gestión estatal y prestadores de gestión privada con o sin fines de lucro. Mientras que la 27.636 o Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero, tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de estas personas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la Nación.

A lo que debemos agregar que el decreto presidencial N° 476/21 - que se enmarca en la Ley de Identidad de Género - estableció la posibilidad de que en los futuros Documentos Nacional de Identidad, la persona que no se sienta comprendida en el binomio masculino/femenino podrá optar por la nomenclatura "X" en el campo "sexo" del D.N.I. –cambio que también se extiende asimismo al pasaporte– siendo entregados los tres primeros con esta modificación por el Presidente de la Nación, en un acto celebrado en el Museo del Bicentenario, el 21 de julio de 2021, casualmente a 10 años de la sanción de la ley, lo que coloca a la Argentina en el primer país de la región en la ampliación y reconocimiento de este derecho. Esta letra comprende las siguientes acepciones: no binaria, indeterminada, no especificada, indefinida, no informada, autopercibida, no consignada ; u otra acepción con la que pudiera identificarse la persona que no se sienta comprendida en el binomio masculino/femenino. Y aunque hubo algunas quejas respecto de la "X", se explicó que es una categoría internacional que permite ampliar derechos para reconocer una categoría no binaria.

Otro avance en esta ampliación de derechos que también contribuirá a un mejor acceso de estas personas al mundo del trabajo, porque la cuestión de género se ha vuelto –como la sociedad que se pretende– más amplia e inclusiva, superando viejos prejuicios y dicotomías que normativas como las precedentes están destinadas a favorecer y no podían estar ausentes de estas reflexiones.

Los avances registrados en la temática que nos ocupa son el resultado no sólo de la creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo sino también de los cambios en el tamaño y la estructura de la familia tradicional, del rol de la mujer en el sostén del hogar, su movilización y la creación de redes de organizaciones de mujeres que abogan por relaciones de género más equitativas, así como de la **consolidación de una cultura de la igualdad en la diversidad en el ámbito tanto internacional como regional**.

Y en tal sentido, todo lo que hace a la **relación entre derecho y género** –que este texto abordó inicialmente a partir de las problemáticas atinentes el trabajo de mujeres– se ha desplegado y profundizado de tal manera, que se ha erigido en un ámbito mucho más amplio acerca de la información, el saber y su regulación normativa, puesto que se encuentra en un permanente proceso de desarrollo que lo torna virtualmente inabarcable, motivo por el cual, sin que ello signifique que se haya podido exponer el tema en su enorme dimensión, obra al comienzo de esta obra su fecha de actualización a fin de ubicar temporalmente a sus lectores.

En nuestra disciplina, a esta búsqueda de la igualdad se incorporaron posteriormente dos nuevos conceptos, uno específico del derecho laboral y otro de índole general, que obran positivamente en pro del acceso de la mujer y otras personas diversas al trabajo:

1. el de **discriminación positiva**, también llamada discriminación inversa, que conlleva una ampliación de las nociones de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación, cuya finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación peyorativa permitiendo a la persona o grupo perjudicado hacerse más fuerte, afirmarse y competir en pie de igualdad con el favorecido, o bien alcanzar rápidamente la misma equiparación, como acaba de suceder con las leyes 27.635 y 27.636.
2. el de **trabajo decente**, que apunta no sólo a que existan más puestos de trabajo sino que sean de calidad, acordes con la dignidad humana de quienes lo prestan.

El distinguido maestro uruguayo, ya fallecido, Oscar **Ermida Uriarte** –en su artículo *“La mujer en el Derecho del Trabajo: de la protección a la promoción de la igualdad”*, Cuadernos de la Facultad de Derecho. 3ª Serie, N° 10, *“Normas discriminatorias de las mujeres”*, FCU, p. 33, citado por Cantard– nos muestra cómo ha evolucionado el principio de igualdad de oportunidades en base a tres grupos de normas internacionales, a saber:



1. La *Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998* (de algún modo, precedida por el Preámbulo de la OIT, y por la Declaración de Filadelfia de 1944), que se refiere genéricamente a la no discriminación.
2. La *Declaración Sociolaboral del Mercosur* (1998), que en su primer artículo garantiza la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo, sin distinción de sexo u orientación sexual, agregando el compromiso estatal de realizar acciones encaminadas a eliminar la discriminación en el trabajo.
3. Los *convenios de la OIT*: el *Nº 100* sobre igualdad de remuneración que establece la obligación estatal de promover la igualdad y garantizarla en la medida de lo posible; el *Nº 111*, que agrega que el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato “es asunto de interés público”. Y el *Nº 156* que señala expresamente la obligación de los Estados de adoptar políticas nacionales que eviten la discriminación de los trabajadores con responsabilidades familiares y promuevan la compatibilización entre éstas y las responsabilidades profesionales.
4. A los que hoy debemos sumar el Convenio Nº 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral, celebrado en el mes de junio del año 2019 - que nuestro país ha ratificado en el año 2020 - cuyo íntegro texto se reproduce al final de este trabajo.

Como lo señala **Carlos Alberto Livellara** –en *“Derechos y garantías de los trabajadores incorporados a la Constitución reformada”*, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2003. Capítulo VIII: *“Trabajo de mujeres: de las normas protectorias a la igualdad de trato”*, p. 177 y ss.– ya en el inicio de la OIT se advierte esta protección en cuanto el Convenio Nº 3 protege la maternidad y el Nº 4 versa sobre el trabajo nocturno de las mujeres, lo que inicialmente obedecía a razones de índole fisiológica, de seguridad y de orden moral, sobre todo por su rol de madre o al menos de soporte especializado del cuidado material y moral de la familia, lo que cambia luego de la segunda guerra mundial dando paso a un nuevo modelo cultural que se traslada también al ámbito laboral, del que surgen dos premisas básicas para abordar esta problemática:

1. Que **la familia es una responsabilidad común al hombre y a la mujer** por lo que uno y otro deben atender simultáneamente a su buen orden interno, su soporte económico y al cuidado y educación de sus hijos y demás tareas domésticas, debiendo dejarse de lado los diferentes roles y

tareas que la sociedad asigna al hombre y a la mujer, dicho esto, desde ya, en otros tiempos. Siendo, sin embargo, principios igualmente aplicables en épocas como la presente, donde existen familias que ya no responden a ese esquema clásico porque la crianza de los niños puede estar a cargo de dos mujeres o de dos hombres o de una sola persona, en cuyo caso se hace más difícil la compatibilización entre las tareas del hogar y el trabajo.

2. Que **el derecho al trabajo es una exigencia personal consustancial con el ser mismo de la persona humana** y por tanto ni la raza, ni el credo, ni el sexo –biológico o autopercibido– ni el estado civil deberían traducirse en discriminación alguna, con lo que el derecho laboral que se desarrolla a partir de la segunda mitad del siglo XX rompe el viejo modelo proteccionista del trabajo de la mujer en general y de la mujer madre en especial, sea casada o soltera, abriéndose paso un nuevo esquema de igualdad entre ambos sexos, tratando de desterrar la distinta valoración que ha existido sobre el trabajo de hombres y mujeres, equiparando a ambos.
3. A lo al presente debemos agregar las medidas de acción positiva dictadas en favor de grupos no binarios –como las últimas leyes antes mencionadas– que también deben tener la debida protección, incorporándolas a este esquema tradicional que antes no los incluía.

Al mismo tiempo, se debe tener presente que las recurrentes crisis económicas de las últimas décadas han desencadenado un cambio de roles en las parejas – mejor asumido por la gente joven que por la madura– puesto que a menudo termina siendo la mujer quien provee el sustento del grupo familiar, sin contar el gran número de mujeres que crían solas a sus hijos, lo que puede facilitar el cambio cultural deseable en pos de la igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres que trabajan, con prescindencia del sexo.

Todo lo cual conduce a que el trabajo de la mujer –o de todas las diversidades reconocidas– se ubique en un principio general básico: **la no discriminación y la igualdad, ingresando mediante esta vía al terreno de los derechos humanos o derechos fundamentales.**

Sabido es, sin embargo, que el progreso desde el punto de vista normativo no ha eliminado la subsistencia de los problemas prácticos que la mujer –y también las personas sexualmente diversas– tiene para acceder a trabajos de calidad y conservarlos porque sus dificultades, como lo anticipé, responden más que nada a cuestiones de índole social y cultural antes que legal, donde se ha avanzado bastante.

## CAPÍTULO 4

### El marco normativo

Nuestro país posee un nutrido conjunto de normas y planes tendientes a garantizar la eliminación de toda discriminación contra la mujer, entre ellas algunas de carácter administrativo, de las cuales, adelanto, solamente habré de señalar las más destacadas, sin por ello agotar la lista.

En el Título VII de la LCT, bajo el título “Trabajo de Mujeres” se encuentran fundamentalmente aquellas que expresan el paradigma protectorio. Es así que en el Capítulo I, bajo el Título “Disposiciones generales” se prohíbe el trato discriminatorio (**art. 172**) y, anteriormente, el trabajo nocturno (**art. 173, derogado por la ley 24.013**); se establece un descanso de dos horas al mediodía (**art. 174**) –norma que prácticamente ha caído en desuetudo– y la prohibición de llevarse trabajo de la empresa a domicilio (**art. 175**), que no se debe confundir con el trabajo a domicilio propiamente dicho que muchas mujeres hacen, sobre todo en el ámbito de la confección de prendas de vestir; también se prohíbe ocuparlas en tareas penosas, peligrosas o insalubres (**art. 176**), lo que de acuerdo al nuevo paradigma que se propone debería regir por igual para hombres y mujeres, siendo especificado mediante el decreto reglamentario de la ley 11.317, que debía entenderse por tareas peligrosas o insalubres, que como data del año 1925 seguramente ha quedado desactualizado. Y muchas de estas normas se replican en forma casi idéntica respecto del trabajo de los menores.

En los presentes tiempos de pandemia, mención aparte y especialísima merecen las nuevas formas de trabajo, tales como el tele trabajo, el “*home work*”, el trabajo a distancia o trabajo remoto y, sea como fuere que se denomine, todo aquel que se desarrolla virtualmente en el ámbito del hogar y no en el establecimiento del empleador, pero sin dejar de tener carácter dependiente en cuanto debe sujetarse a las órdenes impartidas a distancia por éste, quien fija las condiciones y modalidades de esas tareas y la retribución remunerati-

va correspondiente –salvo que exista alguna convención colectiva de trabajo que regule puntualmente esta situación– con lo que se configura la existencia de subordinación técnica, económica y jurídica.

Esta modalidad, que en ocasiones puede ser altamente ventajosa para ambas partes, también tiene sus riesgos, en cuanto no siempre se respetan los horarios propios de una jornada normal de trabajo, se exige que el trabajador esté a disposición de su empleador en forma permanente, y desdibuja la necesaria diferencia que debe existir entre el trabajo, el descanso y el ocio, sea o no recreativo. Ya no hay necesariamente un “adentro” y un “afuera” que distingan lugares y tareas, e impliquen un desplazamiento que de alguna manera conecta a quien desarrolla sus tareas bajo esta modalidad al mundo real, fortaleciendo el dañoso aislamiento individual en orden a lo humano que ya favorecen desmedidamente los medios virtuales de comunicación, tan intensamente utilizados - aunque se postulen como contrarios a este fenómeno - incrementando su presencia en la vida cotidiana y generando el aumento de la vida sedentaria, sobre cuyos efectos disvaliosos no hace falta abundar por ser de amplio conocimiento. Habida cuenta de que este aislamiento respecto de quienes hacen su misma tarea, para el mismo u otro empleador, torna más difícil la sindicalización y, por ende, la defensa colectiva de su actividad, dejando al trabajador más desprotegido.

Cuando el artículo 175 de la LCT dispuso la prohibición de llevarse trabajo a su casa –claro que a partir de la situación de una persona que laboraba fuera de ella– para fijar con claridad la duración de la jornada laboral y evitar abusos, no podía imaginar este presente. Pero si se trata de respetar estos límites, el fundamento es prácticamente el mismo y debe seguir sosteniéndose para evitar abusos, malas prácticas y efectos dañosos. De hecho, se trata de un nuevo desafío para los laboristas, que ya están pensando en cómo afrontar estos riesgos para que no perjudiquen sobre todo a las trabajadoras, porque de esta forma tampoco pueden despegarse en la medida necesaria de las tareas domésticas.

En el Capítulo II de este Título, la LCT se ocupa de la Protección de la Maternidad. Así el **art. 177** le prohíbe trabajar durante un período de 45 días anteriores y otros 45 posteriores al parto, se establece la obligación de notificar fehacientemente al empleador su estado de embarazo, se le garantiza la conservación y estabilidad en el empleo y también los beneficios del **art. 208** en determinados casos. El **art. 178** establece una presunción *juris tantum* de que el despido de la mujer embarazada obedeció a esta causa si se produce dentro de los 7 meses y medio anteriores o posteriores al parto, y en tal caso se establece una

indemnización agravada equivalente a un año de remuneraciones a cargo del empleador (**art. 182**), mientras que el **art. 179** establece descansos diarios por lactancia.

Sin embargo, las licencias por maternidad que se conceden a las trabajadoras registradas son, en nuestro país, de un plazo inferior al recomendado por la OIT (que es de 14 semanas o 98 días) que constituye el piso para una mejor protección de la maternidad.

El Capítulo III se ocupa de la Prohibición del despido por causa de matrimonio estableciendo en el **art. 180** la nulidad de los actos que lo permitan, y en el **art. 181** la presunción de que ésta ha sido la causa del despido si, sin invocación de causa, se produjo dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio, previendo el **art. 182** la indemnización agravada que ya se mencionara.

En el Capítulo IV se trata el Estado de Excedencia, contemplando distintas situaciones y opciones a favor de la mujer luego del nacimiento de su hijo, en el **art. 183**, las condiciones de su reingreso, en el **art. 184** el requisito de antigüedad para gozar de los derechos allí establecidos en los **apartados b y c del art. 185** y, en el **art. 186**, la opción tácita que se deriva de su no reingreso al empleo vencidos los plazos del art. 177.

En cuanto a la discriminación contra la mujer Fernández Madrid, sin embargo, considera que nuestro ordenamiento es “benévolo”, porque salvo la norma la ley 23.592 que en estos casos autoriza una acción de nulidad - tal como lo establecía, al menos en ese entonces, afirma, el Estatuto de los Trabajadores de España - no prevé sino posibles sanciones pecuniarias vinculadas con la ruptura del contrato, sin reparar en que la nulidad se funda en la violación de derechos esenciales de la persona humana que constituyen el sustento del ordenamiento jurídico.

Mas no se ha de perder de vista que, a partir del precedente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Álvarez c. Cencosud”, ya no se discute la aplicación de la 23.592 al mundo de la relaciones laborales si se acredita la existencia de discriminación, y que luego de “Pellicori” se ha alivianado bastante la carga de la prueba que en tales casos se solía exigir, dentro de los cánones clásicos del sistema probatorio, incorporando decididamente aunque sin nombrarla la teoría de las cargas probatorias dinámicas.

Volviendo al marco normativo corresponde señalar que en **1985** se aprobó la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer mediante la ley 23.179; en 1987, el Convenio 156 de la OIT**

sobre Igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, a través de la ley 23.451; y en 1996, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como “Convención de Belém do Pará”, aprobada por ley 24.632. En el mismo sentido se orienta la ley N° 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres cuya amplitud en la definición de violencia de género –excesiva, a mi gusto– permite encuadrar en sus términos muchas situaciones también del mundo del trabajo, habida cuenta que en uno de sus artículos incluye específicamente a la violencia laboral. Ley a la que la Provincia de Santa Fe se adhirió en el año 2013 mediante la ley 13.348, sancionada el 30 de mayo de ese año y publicada el 29 de julio, también del año 2013, reglamentada por el Decreto 4028/13, normas cuya lectura y aplicación recomiendo, por su meticuloso abordaje de la cuestión.

Sin olvidar que el 20 de noviembre de 2019 se sancionó la **Ley de Protección Integral a las Mujeres, N° 27.533**, que modifica los artículos 4, 5 y 6 de la ley 26.485, agregando al primero la frase “basada en razones de género” cuando se refiere a la violencia contra las mujeres, incorporando otros incisos: el 6) al artículo 5° y el h) al art. 6, a saber:

5°, 6) Política: la que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer vulnerando el derecho a una vida política libre de violencias y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

6°, h) Violencia pública política contra las mujeres: aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.

El **principio de igualdad está garantizado en el artículo 16 de la Constitución Nacional y por la ley antidiscriminatoria N° 23.592**, de 1988, que van más allá, incluso, de los criterios enunciados en el Convenio 111 de la OIT.

Además de las normas protectorias correspondientes al Trabajo de Mujeres contenidas en la LCT, han receptado el principio de no discriminación por ra-

zón del sexo los arts. **17, 18 y 172 de la LCT, el art. 1° de la 23.592 y el art. 11° de la 25.013.**

Existen asimismo otras regulaciones, nacionales y provinciales, que prohíben toda discriminación en el acceso al trabajo entre hombres y mujeres prescribiendo la igualdad de trato entre ambos, y otras tendientes a sancionar el acoso y la violencia laboral y sexual del que suelen ser víctimas más frecuentes las mujeres, aunque no las únicas.

En el año **1997, mediante la ley 24.828 se incorporó a las amas de casa al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones**, a fin de que se les reconozca una pensión a las mujeres que se habían desempeñado toda su vida en tareas hogareñas, jerarquizando de este modo la importancia de esta labor.

La ley de reforma laboral 25.250, sancionada en el año 2000, había establecido un estímulo al empleo estable que incorporaba incentivos para emplear a mujeres y a personas mayores de 45 años, que fue derogado por la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877, dictada en el año 2004.

También se sancionó en el año **2000 la ley 25.273 que creó un Sistema de Inasistencias Justificadas para alumnas embarazadas que cursen la enseñanza general básica, en cualquier jurisdicción, que se ausenten por razones de su estado. Y por ley 25.584 del año 2002 se prohibió a los establecimientos de educación pública toda acción institucional que impida el inicio o continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas**, que son medidas que si bien no refieren estrictamente al ámbito laboral contribuyen a eliminar la discriminación contra la mujer.

La Argentina cuenta incluso con un plan de igualdad para hombres y mujeres en el mundo laboral: el **Pacto Federal de Trabajo –suscripto en 1998 entre el gobierno nacional, las provincias y la ciudad autónoma de Buenos Aires–** que se propone asegurar la incorporación de las mujeres al trabajo en igualdad de oportunidades y trato con los hombres. Se incluye en él un plan que contempla que el Ministerio de Trabajo de la Nación establezca conjuntamente con el Consejo Nacional de la Mujer una serie de medidas destinadas a promover y alentar la diversificación de opciones ocupacionales para la mujer mediante la formación profesional y técnica, estimulando asimismo su capacidad emprendedora y promoviendo la conciliación entre la vida familiar y laboral.

**A fines del año 2002 se dictó la ley 25.674 que introdujo el llamado cupo femenino en la actividad gremial**, tanto en la negociación colectiva como en la integración de los órganos directivos de los sindicatos, que no siempre se cumple, o se lo hace más bien formalmente, que también ha mo-

dificado el art. 18 de la Ley de Asociaciones Sindicales. Y en el mes de noviembre de 2017 se sancionó en el Congreso de la Nación una ley que establecía la paridad de género en la integración de las listas de candidatos a cargos de legislador/a atribuyendo un 50% para cada sector, que comenzaría a implementarse a partir del año 2019.

En la **provincia de Santa Fe rige la ley 12.434 destinada a prevenir el acoso laboral en el empleo público que fue sancionada el 01 de agosto de 2005 y rige para todos los poderes del Estado**, así como también las siguientes Resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia –entre las más destacadas– cuya aplicación y control depende de la Subsecretaría de Coordinación de Trabajo Decente: la N° 427 del 24 de septiembre de 2015, que se refiere a la participación de la provincia en el convenio marco que estableció la Red Federal sobre Violencia Laboral, y la N° 0013 del 25 de febrero de 2016, que aprobó el Protocolo de Intervención de Violencia Laboral. Anteriormente se había sancionado, **el 30 de mayo de 2013, la ley 13.348, de adhesión a la ley nacional 26.485**, con una amplia regulación.

También es importante mencionar el Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género, incorporado como artículo 147 bis en el marco del **Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional**, homologado por el decreto 214/2006, y ratificado por el decreto 1086/201, que se ha replicado en distintas provincias y reparticiones públicas como las universidades.

El Estado empleador y las entidades sindicales signatarias del Convenio, a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central), que abarca a todo el personal encuadrado en el marco del CCT General para la Administración Pública Nacional, elaboraron este protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género, a fin de brindar acompañamiento a las mujeres que pasen por estas situaciones dentro de la familia.

Es así que podrán hacer uso de esta licencia los agentes de la Administración Pública Nacional que se encuentren en relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en dicho Convenio – homologado mediante el decreto 214/2006 – que sufran violencia de género, sin que les sea requerido un mínimo de antigüedad en el empleo para su otorgamiento y bajo estrictas normas de confidencialidad, tanto en la denuncia como en su tramitación, no pudiendo ser utilizada la información que de allí surja con fines distintos a los previstos por este protocolo, puesto que sólo será compartida con terceros por orden judicial y con la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato creada por el art. 125 del CCT antes mencionado, bajo la modalidad que este Comisión disponga.



Cita Goldín en su obra, que en el decreto 1011 (B.O. 20.07.2010) se han establecido cuáles son las conductas, actos u omisiones que pueden considerarse constitutivos de discriminación o de hostigamiento psicológico en el ámbito laboral, así como la forma en que debe aplicarse el principio de igual remuneración por igual tarea en el marco de los convenios internacionales que protegen a la mujer contra actos de discriminación. También se estipulan en él los principios que deben tenerse en cuenta en oportunidad de crear o modificar una norma convencional en el marco de la negociación del convenio colectivo de trabajo, declarando aplicables a los casos de denuncia de discriminación por razón de género, los principios generales en materia de prueba establecidos en el Convenio 111 de la OIT del año 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación), así como lo expuesto por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, Estudio General sobre Igualdad en el empleo y la ocupación, 75ª en la reunión de Ginebra de 1988, así como lo señalado en el Informe Global de la 96ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2007, N° 198.

Y que tanto los convenios como las recomendaciones que ha dictado la OIT evidencian la intensa labor que ha llevado a cabo destinada a asegurar los derechos fundamentales de la mujer, en cuanto trabajadora y en cuanto madre, desalentando toda suerte de discriminación así como tendiendo a que los Estados Miembros de la organización promocionen su elevación cultural y su formación profesional.

Propósitos loables, sin duda, pero formulados alrededor del año 2013; y si bien muchos cambios ya se habían producido, el movimiento de mujeres ha experimentado en los últimos años un crecimiento, una fortaleza, una unidad y una independencia de criterio en diversas materias –que sigue desenvolviéndose– que no solo se ha apropiado de las temáticas que le conciernen en orden a su profundización, sino que además ha superado muchos de los parámetros que aquí se analizan, por lo que seguramente estamos en una etapa del camino (en rigor de verdad siempre se lo está, sea de mayor o menor duración) que impide, razonablemente, anticipar cualquier futuro, aunque los derechos alcanzados y las herramientas conquistadas deberían ser ya una adquisición que no admita vuelta atrás, motivo por el cual, aun en estas condiciones, vale la pena darlas a conocer.

En relación a los derechos antes mencionados debe destacarse que la negociación colectiva encierra grandes posibilidades de fomentar la igualdad de trato y oportunidades en el lugar de trabajo, porque incluso puede superar las exigencias de la ley nacional y anticipar nuevas orientaciones normativas,

permitiendo asimismo la resolución de las quejas que se generen por cauces procesales más rápidos y menos costosos que cualquier proceso contencioso. Desde ya, para que ello se produzca, los marcos de negociación colectiva no deben ser neutrales en lo que respecta a la igualdad de sexos para el acceso al trabajo, y para la conformación de los sindicatos se debe promover en cada actividad que lo permita una mayor participación de las mujeres en los órganos de representación gremial.

En este orden de cosas cabe señalar que varios convenios han establecido el derecho al uso de guarderías infantiles - aún en ausencia de la reglamentación de la disposición legal correspondiente – o han estipulado mejores condiciones que las establecidas en la ley, según se desprende de un informe de la OIT del año 2004; o bien ampliaron el alcance de esta protección al habilitar al padre a ejercer voluntariamente el estado de excedencia por causa justificada si debe cuidar a un hijo enfermo, menor de edad, que esté a su cargo.

En tal sentido podemos mencionar como un hecho auspicioso que luego de 42 años (sí, 42!!), en un fallo emitido el 14 de febrero de 2017, la Sala I de la Cámara en lo Contencioso Administrativo Federal ordenó al Poder Ejecutivo que en el plazo de 90 días hábiles se dicte la reglamentación del art. 179 de la LCT que plantea que en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, *“el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”*.

Y como precedente realmente importante, vale destacar que la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina se convirtió, en el año 2011, en la primera organización gremial del ámbito privado que consiguió extender de 3 a 5 meses la licencia por maternidad (que acorta el período de excedencia, que no se modifica), lo que fue calificado por sus autores –con razón– como un logro sindical histórico. Mientras que en la provincia de Córdoba se puso en vigencia el decreto 435 de abril de 2011, a fin de extender la licencia al ámbito de los trabajadores privados brindando un subsidio a los empleadores para que puedan cubrir un mes más de los 90 días estipulados en la ley laboral - que no es automático sino que debe ser gestionado por la trabajadora ante el empleador y por éste ante el gobierno provincial - siendo ambas medidas demostrativas de la evolución del concepto de equidad de género, existiendo asimismo otros gremios donde se está analizando la extensión de la licencia por paternidad que se otorga a los hombres, notoriamente insuficiente, que también habrá de redundar en beneficio de las mujeres madres.

Como acción de signo opuesto cabe mencionar que la Universidad Nacional de Rosario si bien otorga a sus dependientes licencia por maternidad, no prevé su reemplazo, por lo que su ausencia a clases y exámenes debe ser cubierta por sus compañeros de cátedra, lo que expresa una mirada restrictiva sobre la maternidad que termina resultando notoriamente injusta para todos, que tal vez se haya modificado. Y que el Poder Judicial de la Provincia de Santa Fe extendió la licencia por paternidad para sus integrantes a 8 días hábiles a partir del mes de febrero de 2017, lo que en pequeña medida contribuye a aliviar la situación de la mujer que ha tenido un hijo beneficiando también al niño y al grupo familiar en su conjunto.

La **Asignación Universal por Hijo (AUH)** que rige desde **finés del año 2009** ha sido un importante instrumento en el empoderamiento de las mujeres puesto que ha sido pensada desde el Estado como una política de género y según informara la ANSES al mes de julio del año 2014, el 97% de quienes la perciben son mujeres, despegándose así de la dependencia masculina en la prestación de alimentos para sus hijos, dado que no sólo la reciben quienes tienen hijos no reconocidos ni asistidos por sus padres, sino también quienes no reciben de éstos la asistencia que deberían para la alimentación, educación y vestido de los menores porque no cumplen con esta obligación, a veces ni siquiera teniendo un trabajo registrado donde cobran el salario familiar, porque no se lo pasan. Habida cuenta de que la percepción de este beneficio tiene la carga de cumplir con la vacunación y la escolarización de los hijos. Y de que también existe una asignación para las mujeres embarazadas.

En cuanto a los destinatarios de esta asignación, las estadísticas del organismo oficial indican que están equitativamente distribuidos según el género, porque el 51% son niños o adolescentes y el 49% niñas lo que, curiosamente, no sucede respecto de quienes la perciben a través del empleo registrado dado que en este caso el 74% son varones y solamente un 26% mujeres. Pero más de la mitad de las madres que perciben la AUH por ser trabajadoras de hogar o no tener un empleo formal tienen menos de 24 años, siendo mayoría las mujeres subsidiadas para estudiar mediante el plan Progresar, que son un 60% del total contra un 40% de los varones.

Pero si el padre y la madre de un menor perciben en su trabajo la asignación familiar por hijo, si la mujer lo solicita tiene prioridad para cobrarlo ella, manifestando su voluntad ante la ANSES mediante un formulario que permite, una vez procesado, que al mes siguiente se deposite esa suma en la cuenta consignada por la madre.

Además, la licencia por maternidad cotiza para la jubilación, porque si bien la ley argentina no obliga al Estado a que este período cotice en el sistema, Anses informa que sí se considera tiempo de servicio en el cálculo del tiempo mínimo que se necesita para poder jubilarse, salvo que la mujer decida tomarse un tiempo más sin goce de sueldo, en cuyo caso ese período no cotiza para su jubilación.

Desde el mes de marzo del año 2014 se instrumentó la aplicación on line para registrar trámites de Asignación Familiar Prenatal para los casos en que ambas titulares sean del sexo femenino, ya que a partir de la sanción del matrimonio igualitario se reconoce el derecho que tiene la cónyuge a percibir la asignación por persona embarazada, existiendo la posibilidad de admisión de situaciones análogas derivadas de la ley de identidad de género.

También resultó ser una importante política de inclusión de género la masiva incorporación al sistema de jubilaciones y pensiones de personas que en el transcurso de su vida laboral activa habían quedado sin trabajo y/o sin aportes, dado que el 73% de quienes se pudieron jubilar, según el mismo informe, fueron mujeres, sobre todo de edad, que alguna vez habían trabajado o que dedicaron gran parte de su vida a la familia y no se habían podido jubilar. A ese momento del total de la población pasiva 62% de las jubiladas y pensionadas eran mujeres frente a un 38% de varones, proporción que aumentaba si solamente se tomaban en cuenta las pensionadas, dado que en tal caso ascendía al 87%, existiendo todavía una brecha en los haberes jubilatorios de aproximadamente el 21% en desmedro de las mujeres, aunque se debe tener en cuenta que al requerírseles menos edad para jubilarse, las mujeres suelen tener menos aportes.

Esta y otras informaciones relacionadas con el tema se pueden recabar en la Línea 130/Web: [www.anses.gob.ar](http://www.anses.gob.ar).

Pero, forzoso es decirlo, estas conquistas han sufrido un fuerte retroceso con la sanción de la reforma previsional que impulsó el gobierno nacional en el mes de diciembre del año 2017, porque al cambiar la fórmula de aumento de este tipo de asignaciones, quienes más perdieron fueron las amas de casa, las trabajadoras domésticas y las madres pobres que perciben la AUH, puesto que la perspectiva de género en la ley que sancionó el Congreso de la Nación es nula ya que las deja fuera de esta ley. Se han promovido acciones judiciales para señalar la inconstitucionalidad intrínseca que la anima en la medida que viola una serie de principios básicos que están previstos en pactos internacionales que en nuestro país tienen rango constitucional, como el de progresivi-

dad y el de no regresividad, pero todo futuro en tal sentido es incierto y poco auspicioso para los derechos de las mujeres de bajos ingresos.

El 05.11.09, el laboralista Luis E. Ramírez informó en el foro virtual 14 Bis que la ley 26.485 antes mencionada, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, había sido invocada por el juez de la causa para otorgar a una empleada del Estado una medida cautelar idéntica a la prevista en el art. 66 de la LCT (ejercicio abusivo del *jus variandi*) opinando que esto probaba que la ley tiene alcances en el ambiente laboral y que los laboristas no lo han analizado en profundidad.

Sin embargo, en un fallo del 29.05.2012 de la Sala II de la Cámara de Apelación en lo Laboral de la ciudad de Rosario – relacionado con el despido de la mujer embarazada en el período de prueba, que más adelante se transcribe parcialmente– resultó de utilidad invocar la ley 26.485 para dispensar a la mujer de comunicar a su empleador al momento de ser contratada su probable estado de embarazo, porque exigir lo contrario habría de configurar una práctica discriminatoria prohibida por el art. 6 inciso c) de esta ley. Y sin hacer mención a su existencia, en un fallo que se dictó el 18.02.2010, se revocó una sentencia de primera instancia donde se había considerado incausado el despido de un trabajador que hizo objeto de violencia de género a su pareja en el ámbito laboral y en presencia de terceros, pese a que la trabajadora retiró luego su denuncia y declaró a su favor en el juicio laboral, por considerar que estas conductas no eran admisibles y que el despido decidido en tales circunstancias casi podía calificarse de ejemplar por parte del empleador, que no podía ni minimizar el hecho –el trabajador despedido había agarrado del cuello a su compañera con las dos manos sacudiéndola, dejándole marcas y haciéndola llorar– ni permanecer impasible frente a semejante desborde porque estas son, precisamente, las pautas culturales que estamos pretendiendo cambiar, no sin grandes esfuerzos y todavía con escaso éxito pero persistiendo en ese camino.

Sobre fines del año 2011 se sancionó la ley **26.727** estableciendo un nuevo **Régimen de Trabajo Agrario** que derogaba el anterior, cuyo artículo 51 establece la licencia por maternidad en condiciones similares a como lo hace la LCT que, además, de conformidad con el art. 2° b), es de aplicación a la actividad en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico de esta ley; mientras que en abril del año 2013 se dictó la ley **26.844, “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casa particulares”**, conocido popularmente como “servicio doméstico”, que tiene una cláusula similar en su artículo 1° y cuyo Título VIII, bajo el nombre de “Protección de la Maternidad y del Matrimonio. Estabilidad” reproduce casi

sin variantes lo establecido para estos supuestos por la LCT, reparándose en ambos casos situaciones injustas –y no sólo para las mujeres– que la legislación anterior venía arrastrando desde mucho tiempo atrás. Es posible que su aplicación genere resistencias por los cambios no solo legales sino también culturales que ambas implican, pero no dejan de ser significativos avances en el proceso de ampliación de derechos que está viviendo el país.

En este derrotero es de destacar que en la Asamblea Plenaria de la XIV edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada en la ciudad de Brasilia, República Federativa de Brasil, los días 4, 5 y 6 de marzo de 2008, fueron aprobadas las denominadas **“100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad”**, las cuales consideran en condición de vulnerabilidad a aquellas personas que por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos que les son reconocidos por el ordenamiento jurídico.

En este marco, y en concordancia con las líneas de política criminal y acceso a la justicia desarrollados por la Procuración General de la Nación (PGN), se dictó una Instrucción General para que se incorporaran las Reglas de Brasilia como principios y reglas prácticas de actuación en la atención de imputados, víctimas, testigos y cualquier otra persona en condición de vulnerabilidad que participe en un acto judicial, en cualquier carácter, en el ámbito de las distintas dependencias fiscales. En definitiva, la incorporación de estas Reglas a la normativa que regula la actividad de todos los integrantes del Ministerio Público Fiscal redundará en una mayor garantía y en un más amplio reconocimiento del acceso a la justicia de quienes encuentran mayores dificultades en el ejercicio concreto de este derecho, razón por la cual y en uso de las atribuciones que le confiere el art. 33, inc. d) de la Ley Orgánica 24.946, la PGN adhirió a dichas reglas mediante la Resolución PGN 58/2009, lo que sin dudas constituye otro avance en materia de violencia de género. Y por Acordada N° 5/2009 de la CSJN del 24.02.09, se expresó la adhesión a estas Reglas.

El **19 de diciembre de 2018 se sancionó la ley 27.499** conocida como **Ley Micaela, de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado**, a fin de concientizar sobre la importancia del tema e incorporar la perspectiva de género en las personas que se desempeñan en organismos del Estado. Ley que en la provincia de Santa Fe fue reglamentada recién en el mes de marzo del año 2020, y respecto de la cual solamente la provincia de Tucumán aun discute la necesidad de adhe-

rirse a ella, pero que ya se está implementando a nivel nacional a partir de la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades.

En el año 2019 se dictó la **ley 27.539 sobre Cupo Femenino y Acceso de Artistas Mujeres a Eventos de Música en Vivo**. Reglamentada por Resolución N° 32/2020, modificada a su vez por la resolución N° 71/2020 del 6 de marzo del año 2020, ambas del Instituto Nacional de la Mujer (I.N.A.), que establece multas para quienes no cumplan con este cupo, y a fin de instrumentarlas, llegado el caso, se impone a los organizadores del evento la presentación de una Declaración Jurada de Artistas Programados para cada uno de ellos.

Y mediante la Resolución N° 6 del año 2020, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades creó el Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género, que también se está ocupando de diseñar una política de cuidados, que es el tema que abordaré seguidamente.

En paralelo, el gobierno que gestiona la provincia de Santa Fe desde la misma fecha –10 de diciembre de 2019– ha creado una Secretaría de Estado de Igualdad y Género con rango ministerial con similares propósitos.

Y en el mes de julio del año 2021 se sancionaron las leyes 27.635 y 27.636 en amparo y protección de las personas travestis, transexuales y transgénero –a las que ya me he referido más arriba– que se agregan al final de esta obra. Y el decreto presidencial 476/21 enmarcado en la Ley de Identidad de Género, que permite incorporar al D.N.I. una letra -“X” – que identifica el binarismo de su titular, es decir ni hombre ni mujer. Y que, desde ya, abren un nuevo campo de investigación sobre estos temas hasta ahora prácticamente inexplorados en el mundo jurídico.

## CAPÍTULO 5

### Una política de cuidados

En los últimos años se ha visibilizado no solamente todo lo que la maternidad implica para la mujer y su disponibilidad laboral, como lo vengo relatando hasta aquí, sino que pese al cambio de paradigma que se pretende no se han mejorado significativamente las políticas destinadas a relevar o acompañar a las mujeres de los cuidados que todavía la siguen teniendo como protagonista en el seno de la familia, sobre todo en la época de crianza temprana de los hijos, lo que por otra vertiente dificulta su acceso a cargos de alto nivel o responsabilidad y, en ocasiones, a igual remuneración, a lo que debemos sumar los casos en que es objeto de acoso sexual.

Estas políticas de cuidados y sus posibles estrategias –jardines maternos con horario extendido, licencias paternales o maternales pagas más largas, redes públicas de cuidado– no aparecen como temas prioritarios en la agenda de los partidos políticos, ni del sindicalismo o de la sociedad civil.

Tan silenciada ha estado en épocas anteriores esta forma de trabajo que recae principalmente sobre las mujeres, que el tema de los cuidados no ha sido relevante en el marco de las paritarias, donde no se plantearon cuestiones básicas como extender la licencia por maternidad (no la de excedencia, que no es paga), la creación de salas cuna y la atención de cuidados cuando terminan las licencias, ni siquiera teniendo en cuenta que en los últimos 20 años, al menos en América Latina, se ha producido una suerte de revolución silenciosa donde de ser 3 de cada 10 las mujeres que formaban parte del mundo laboral, pasaron a ser 5.

Porque esta clase de reclamos a menudo parecen ser demandas personales e individuales, o también, cuando se dan en colectivos como un sindicato, planteos de voces preocupadas por problemas que al afectar solamente a las



mujeres no dejan de ser marginales y, desafortunadamente, no logran traducirse en una demanda social y política que forme parte de la agenda pública –que actualmente parecería que ha decidido ocuparse del tema en virtud de estas decisiones de creación de instancias ministeriales como las que antes mencioné– pese a que resolver mejor este problema del cuidado genera otro clima laboral y mejora la productividad.

Es de estricta justicia mencionar que en el año 2015, la diputada por el Frente para la Victoria, María del Carmen Bianchi, presentó un proyecto de ley para la implementación de una Política Federal de Cuidados para la Primera Infancia, que proponía institucionalizar el cuidado de niños y niñas desde los 45 días hasta el ingreso al sistema escolar - que es obligatorio desde los 4 años - a fin, expresó entonces, de “cerrar este círculo virtuoso de estos 12 años de gobierno en el que la ampliación de derechos a todas las franjas etarias y sectores sociales ha sido la política por excelencia. Incluir a los niños de 0 a 3 años en esta perspectiva de universalización del cuidado es completar definitivamente la tarea realizada hasta ahora”, iniciativa que no prosperó.

Eleonor Faur, Doctora en Ciencias Sociales de FLACSO y autora de *“El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual”*, (Siglo XXI Editores, 2014) dice que los resultados de la encuesta que menciona en su texto son más elocuentes que sorprendentes, dado que las modificaciones producidas en otros ámbitos no se han trasladado en la misma medida al interior del hogar, donde en términos generales se siguen reproduciendo las prácticas tradicionales respecto a la división de responsabilidades domésticas y de cuidado entre los géneros, sin reparar en que esta situación tiene altos costos no solo para las mujeres (a quienes se le limita la posibilidad de ingresar y permanecer en una actividad remunerada y de dedicarse a otras actividades) sino también para sus familias, aunque las que pertenecen a sectores medios y altos logran trasladar una parte de esa responsabilidad al mercado contratando empleadas domésticas o servicios educativos o de cuidados, mientras que para los hogares más pobres esta opción es mucho más remota y dependen en su mayor parte de los servicios públicos o de las redes familiares y comunitarias, lo que tiende a profundizar las brechas no solo de género sino también las sociales. Por eso propone desandar la naturalización del maternalismo en la medida que cristaliza a la mujer como “cuidadora ideal”, analizando las prácticas de cuidado con una mirada sociológica, en virtud de la cual invita a repensar una organización social del cuidado infantil que incluya políticas públicas como corresponsables.

Más recientemente publicó en colaboración con Alejandro Grimson el libro *“Mitomanías de los sexos”*, desarmando uno de los mitos que circula actualmente: el de que “los papás de hoy comparten la crianza”; porque si bien cuidan más de lo que lo hicieron sus antepasados, las encuestas del uso del tiempo indican que su participación en estas tareas sigue siendo marginal, con independencia de su nivel educativo y su clase social.

Según el informe global *“El estado de los padres del mundo 2019”* que muestran los resultados de una encuesta llevada a cabo sobre 12.000 personas, varones y mujeres, de 23 países –entre ellos el nuestro – con renta media y renta alta, que cuentan con series cronológicas estadísticas del uso del tiempo, donde se abordó el tema desde una perspectiva feminista y el tamaño de esta brecha, que presentó la OIT durante la conferencia sobre equidad de género y derechos Women Deliver, que tuvo lugar en el mes de junio de ese año en Vancouver, Canadá, se concluyó que globalmente se invierten 16.000 millones de horas diarias en cuidados no remunerados y sólo el 23,8% está a cargo de los varones, lo que muestra un cambio tan lento que a este paso se necesitarían más de dos siglos para cerrar esa brecha, porque esta tarea recae mayoritariamente sobre las mujeres.

Es por ello que Faur las llama malabaristas de la vida cotidiana, porque deben articular el trabajo remunerado con los cuidados y ello suma tensiones cruzadas, reduce su descanso y el ocio en sus vidas, renunciando a veces a obtener un mejor empleo o salario para mantener este equilibrio, mientras que las trayectorias laborales de los varones suelen ser más lineales y no se interrumpen por los eventos de la vida cotidiana, porque en la mayoría de los casos la paternidad se ejerce en los ratos libres. No obstante lo cual el informe realizado por la ONG de equidad de género Promundo, revela que el 85% de los padres dijo que haría cualquier cosa para estar más involucrado en los cuidados después del nacimiento o la adopción de su hijo, porcentaje que en nuestro país, donde el patriarcado se muestra más resistente, se reduce al 76%.

Desarrollar paternidades cuidadoras es una cuestión de justicia pero también de bienestar, porque permite a los hombres desarrollar habilidades y emociones que les permiten una vida más plena y los alejan de comportamientos de riesgo para su salud y sus vidas, en la medida que se sienten más felices personalmente y en sus vidas familiares al mismo tiempo que con su ejemplo reproducen en sus hijos e hijas patrones de igualdad, superando modelos estereotipados de género y masculinidades, porque el cuidado no sólo ni siempre es amor. Y si es obligación, debe ser compartido.

Pero el cambio es lento, segmentado y estratificado, por lo que hay que desarrollar políticas activas para incentivarlo, puesto que los factores económicos y las leyes son elementos estructurales, lo que se debe tener en cuenta como elementos atenuantes al momento de culpar a los padres.

A este panorama debemos sumar, además, que son las mujeres más pobres las que más trabajo no remunerado realizan, lo que se erige en un obstáculo para poder salir, precisamente, de su estado de pobreza, con todo lo que ello tiene de disvalioso. Y que son también las mujeres quienes más han sufrido el desempleo que trajo la pandemia.

Es por tales motivos que la aceleración de los cambios para alcanzar la corresponsabilidad social en el cuidado requiere de políticas públicas integrales, donde también se incluyan las correspondientes transformaciones culturales, consistentes y con la suficiente asignación presupuestaria, ampliando el esquema de licencias de paternidad y parentales y de permisos familiares, para que los hombres puedan disponer de más tiempo para cuidar y perciban esa posibilidad en su faz creativa y benéfica, no solo para las personas que deban cuidar sino también para ellos mismos, asumiendo las tareas de cuidado con naturalidad, o sea como parte de la vida de todos y no preferentemente de las mujeres.

El mismo informe muestra que los países donde los sistemas de licencias para padres son más generosos son Islandia (3 meses para cada progenitor y otros 3 trasladables a cualquiera de ellos), Suecia, Noruega, Canadá (3 meses) y Japón, aunque en este país su uso es casi nulo. Pero se advierte que los días transferibles los usan predominantemente las mujeres, porque los hombres sienten a menudo, en tal caso, que si se quedan en su casa están perdiendo tiempo en su trabajo. Habida cuenta de cómo se proyecta la crisis económica en esta problemática, determinando si se puede tomar o no una licencia para cuidar a sus hijos. Lo que trae aparejado que el incremento de su participación en los cuidados familiares siga siendo muy bajo (un promedio de 7 minutos, ha señalado el informe antes mencionado) y de lento crecimiento.

Tres son las barreras que se identifican en este camino para reducir la brecha entre mujeres y varones:

- 1) La falta de licencia por paternidad paga y adecuada así como su baja utilización cuando está disponible.

- 2) Estereotipos de género que posicionan el cuidado como responsabilidad de las mujeres, junto con la percepción de que son cuidadoras más competentes que los hombres.

3) Falta de seguridad económica y apoyo gubernamental para todos los padres y cuidadores, porque hay muchos padres dispuestos a hacerse cargo de estas tareas siempre que no comprometan su estabilidad y permanencia en el trabajo.

No obstante lo cual, erróneamente, las empresas suelen percibir en este tipo de políticas institucionales un costo mucho más alto del que realmente implican, sin tener en cuenta cuánto desequilibrio se remediaría si el enfoque fuera más igualitario y cuánto redundaría en el bienestar de toda la familia, en tiempo presente y hacia el futuro y, por ende, en la sociedad en su conjunto.

Apenas el 48% de los países tienen licencia por paternidad, pero menos de la mitad de los padres se tomaron los días que les corresponden. Y aunque en Argentina, 3 de 4 padres dicen que harían cualquier cosa por estar más tiempo con sus hijos, en otros países ese porcentaje es mayor.

**Es así que todavía la conciliación entre la vida familiar y la actividad remunerada se asienta principalmente sobre las espaldas de las mujeres, porque aun cuando los hombres compartan algunas actividades como las que se acaban de señalar, no solo es poco usual que lo hagan en similar proporción que las mujeres sino que no se suelen considerar responsables de las mismas sino como nobles colaboradores que, además, se dedican a estas tareas –cuando lo hacen– al final de su jornada laboral, mientras que las mujeres, por el contrario, tratan de adaptar el trabajo remunerado al doméstico porque priorizan el cuidado de su familia, mientras los hombres suelen descansar en ellas, motivo por el cual las mujeres suelen preferir los horarios flexibles o los trabajos de media jornada o a domicilio, porque les dan la posibilidad de ocuparse simultáneamente de sus otras responsabilidades.**

No sería del todo errado entonces, aquello que la autora antes citada afirma en el sentido de que estamos en presencia de un nuevo sujeto social: las mujeres malabaristas, mujeres todoterreno que cargan sobre sí un sinnúmero de tareas y responsabilidades en pos del bienestar familiar. Es por ello que el Estado debe promover una redistribución de estas responsabilidades dentro y fuera del hogar, porque el modelo clásico de organización familiar con papá proveedor y mujer ama de casa, con hijos, todos convivientes y tareas diferenciadas, es un modelo en extinción que requiere nuevas responsabilidades del Estado, del mercado y de la comunidad. Entre otras cosas, porque no parece

ser sustentable a largo plazo: no solo porque requiere de grandes sacrificios sino porque cada vez será más difícil de sostener, afectando la calidad de vida no sólo de las mujeres sino de muchas otras personas, sea que vivan dentro de una familia, o solas, o separadas o en las distintas formas en que puedan establecer sus vínculos con otras personas.

**Porque, en definitiva, el trabajo no remunerado es esencial para que cada día se reproduzca la fuerza de trabajo sin la cual el sistema capitalista no puede subsistir, y recae principalmente sobre las mujeres sin el debido reconocimiento. Un informe de ONU Mujeres del año 2017 asevera que las mujeres invierten hasta 28 horas semanales al cuidado y trabajo no remunerado, frente a las 12,4 horas invertidas por los hombres en similares circunstancias. Esta desigual distribución, además de ser injusta implica una serie de desventajas a la hora de la participación de las mujeres en la economía, y explica la persistencia de la desigualdad económica de género.**

En el mes de noviembre del año 2017 estuvo en nuestro país María Jesús Izquierdo, doctora en Economía y profesora de Teoría Sociológica por la Universitat de Barcelona, destacando que las tareas de cuidado que recaen sobre las espaldas de las mujeres sin ser reconocidas ni remuneradas son una forma de explotación basada en la división sexual del trabajo. Y señaló algo que no por habitual deja de pasar desapercibido y es para tener especialmente en cuenta: que esta división sexual del trabajo desprotege a **todas** las personas que necesitan ser cuidadas, porque aun cuando no les importe la vida de las mujeres, es una ilusión breve pensar en individuos autónomos, porque todos vamos a necesitar cuidados alguna vez.

Y esta fragilidad que se produce cuando el cuidado se lleva a cabo en el seno de la familia, se convierte en potencialidad y adquiere visibilidad cuando es requerida y remunerada por el mercado, si una persona que necesita cuidados no dispone de una familia que se los brinde gratuita y generosamente.

Así las cosas, el Estado debe hacerse responsable de esta problemática más allá del género –en las que el patriarcado es constitutivo - porque con la evidente prolongación de la expectativa de vida, difícilmente escaparemos a esta situación de deterioro y dependencia que suelen traer los años. Por eso debemos tratar de superar este estereotipo cultural y normativo, que no es universal sino propio del patriarcado, sobre todo cuando informes de organismos internacionales como el Foro Económico Mundial (FEM) dan cuenta

de que la brecha de género –analizando la participación política femenina, y su acceso a la educación, a la salud, a la igualdad económica y laboral en 144 países– donde se había verificado un lento pero constante progreso hacia la paridad entre hombres y mujeres se ha detenido: por primera vez en los últimos 10 años (esto, dicho en el año 2017) estamos retrocediendo y la brecha de género global se ha ensanchado.

Porque la igualdad es tanto un imperativo moral como económico, puesto que invertir en paridad además resulta rentable en la medida que ayuda exponencialmente al crecimiento económico de los países e incrementa su producto bruto nacional. Y en lo que concierne a la política de cuidados, se ha erigido en un “rubro” de creciente demanda e incidencia en la economía familiar.

Paridad que requiere de las mujeres, a nivel personal, tender lazos entre compañeras, no esperar que se les reconozca el trabajo bien hecho sino pedir ellas un aumento, no achicarse al momento de negociar. Solidaridad de género –sororidad– y pequeños y medianos gestos que pueden hacer un mundo diferente, reduciendo la inequidad.

Un estudio del Observatorio de la Deuda Social de la UCA y la Defensoría del Pueblo de la provincia de Buenos Aires, dado a conocer a mediados del año 2019, concluyó que la dedicación de manera exclusiva a las tareas domésticas –limpiar la casa, lavar la ropa, planchar, cocinar y cuidar a los hijos– no solo es un trabajo no pago, invisible y no reconocido, sino que además impacta en la salud psíquica de las mujeres que lo hacen, que tienen mayor propensión a la infelicidad, a experimentar síntomas de depresión y ansiedad y a tener un déficit de proyectos personales a futuro porque no pueden pensarse más allá del día a día. Así surge del informe presentado por Agustín Salvia, coordinador del informe y director de Investigación del Programa del Observatorio antes mencionado *“Empleo y trabajo no remunerado: una mirada en profundidad sobre la distribución del trabajo no remunerado del Conurbano Bonaerense 2017-2018”* –cuyas autoras son las investigadoras María Rosa Cicciaria, Cecilia Tinoboras y Camila Weinmann– que, entre otros ejes, refleja las múltiples desigualdades que enfrentan en particular las mujeres de los sectores más vulnerables, que además tienen trabajo remunerado, porque sumando ambos trabajan más que los varones. Son *“mujeres atrapadas en el espacio doméstico”*. El resultado se basa en una muestra de 1332 casos realizados en cada uno de dichos años. Además el trabajo doméstico no se valora y no genera ningún tipo de reconocimiento, salvo cuando no está presente, lo que produce un alto grado de insatisfacción que, obviamente, se incrementa en tiempos de crisis.

En términos semejantes se pronuncia Débora Tajer, Doctora en Psicología, sanitarista, a cargo de la cátedra de “Introducción a los Estudios de Género” de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires (UBA), revelando la incidencia que tiene en el bienestar subjetivo de la población femenina la distribución desigual de las tareas del hogar, así como el papel curativo del trabajo remunerado, sin dejar de tener en cuenta que cuánto más pobres son las mujeres más vulnerabilidad poseen. Y que ese trabajo que no se ve ni se valora sino solo cuando no está, no genera valor ni reconocimiento, lo que a veces se logra revertir cuando estas mismas mujeres desarrollan alguna tarea social o comunitaria, o trabajo extra doméstico aunque les paguen poco, porque les da una autonomía que les cuesta asumir si quedan reducidas a las solas tareas del hogar, y las ayuda a tener nuevas amistades y a verse a sí mismas de otra manera, generando un diferencial muy importante de felicidad e infelicidad, saliendo del lugar de subordinación y desigualdad que el sistema capitalista patriarcal ha naturalizado por siglos como propio de la mujer.

Es así que **trabajo, inclusión y autonomía** ayudan a alejarse de la tristeza y la desazón que suelen producir un trabajo que se realiza puertas adentro de la casa, recomenzando rutinariamente cada día como si el anterior hubiera sido en vano, sin retribución, sin reconocimiento y sin responsabilidades familiares compartidas que permitan libertad e igualdad de oportunidades a todos y a todas por igual.

Pero también hay noticias auspiciosas, inéditas y, esperemos, de alto poder transformador. El gobierno nacional que asumió el 10 de diciembre del año 2019, creó dentro del Ministerio de Desarrollo Social la Dirección de Cuidados Integrales a fin de otorgar dimensión estratégica, social y de reconocimiento económico a esta fuerza de trabajo invisibilizada, designando al frente del organismo a la docente y socióloga feminista Carolina Brandáriz, que informa la existencia de un proyecto de ley sobre el Sistema Integral de Cuidados que estaría a la espera de aprobación.

La dimensión política y social del cuidado es pensada en términos de derechos, con la centralidad de políticas públicas a largo plazo destinadas a que sea reconocido el valor económico de una fuerza laboral históricamente postergada, abordándola desde una perspectiva de género como fuerza de trabajo asalariada, encubierta por ese paraguas de cemento que la feminista italiana Silvia Federici, que nos visitara en los meses de abril y mayo del año 2015, definió así: *“Ellos dicen que se trata de amor. Nosotras que es trabajo no remunerado”*.

Sin perjuicio, claro está, que esto no descarta la posible existencia del amor en el cuidado, pero sin naturalizar que lo sea solo por amor y no por necesidades familiares con tareas previamente asignadas a las mujeres en virtud de mandatos culturales ancestrales, endulzándoles los oídos al caracterizarlas como portadoras de esa especial condición para ser las cuidadoras de niños, enfermos y ancianos.

Y reitero, porque es necesario asumirlo, que en algún momento todos podemos llegar a ser personas necesitadas de cuidados, tanto más cuanto la expectativa de vida se ha extendido considerablemente en los últimos años y las familias ya no tienen esa homogeneidad ni durabilidad que les permitía cumplir de la misma manera que antaño ese rol de protección cuando uno de sus miembros lo necesitaba, de lo que da cuenta la proliferación de geriátricos e instituciones afines, que no nacen por casualidad sino como una necesidad objetiva, porque cuando la mujer se incorpora al mundo del trabajo formal ya no puede ser ese sujeto de la familia que en el reparto de roles se tiene que hacer cargo de esas tareas que antes se le asignaban, porque no dispone de tiempo.

Se están programando planes específicos dedicados al tema y se piensa, también, que debería ser reformada la ley de contrato de trabajo, pero pese a lo auspicioso de la emergencia de esta problemática, todo es aún bastante incipiente y habrá que ver qué sucede. Teniendo siempre en cuenta, además, como lo explica Federici y vale la pena reiterar, que la agenda de cuidados está íntimamente ligada a la cuestión de salud sexual y reproductiva.

La transformación cultural que demanda la viabilidad del proyecto sobre el Sistema Integral de Cuidados y las organizaciones en las que se lleven a cabo, deben ser integradas a la gestión educativa desde tres pilares que aportan una mirada actualizada sobre la infancia y la crianza, **valorizando el trabajo comunitario, la perspectiva feminista y la educación popular**, construyéndola a partir del piso existente, con la necesidad de que el Estado garantice mejores condiciones de infraestructura de estos espacios y la profesionalización de sus trabajadoras, para garantizar a otras mujeres trabajadoras la continuidad de su jornada laboral, con la tranquilidad de saber que sus hijos están bien cuidados.

El 27 de enero de 2020, Chile recibió a cientos de mujeres feministas de América Latina y el Caribe para debatir y consensuar cómo avanzar hacia una agenda que logre realmente la igualdad entre los géneros a 25 años de la Conferencia



Internacional de las Mujeres de Beijing, donde ***no retroceder en derechos es la consigna más fuerte.***

En esta Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe organizada por la CEPAL, la delegación argentina fue encabezada por la Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidades, Elizabeth Gómez Alcorta, quien confirmó que construirá un Mapa Federal del Cuidado en la Argentina con el apoyo de la CEPAL, a fin de responder al reclamo histórico de los movimientos feministas, de algunos sindicatos y de muchísimas mujeres que a diario sostienen estas tareas sin reconocimiento, cuando debería ser encarado como una responsabilidad colectiva que todo Estado de bienestar debería garantizar junto con el derecho a la salud, la educación y la seguridad social. Mucho más si se tiene en cuenta la incidencia de este trabajo no remunerado en cualquier PBI.

En tal sentido, cabe mencionar que en Suecia la licencia por paternidad es de hasta 489 días. Durante 390 días se paga el 80% del sueldo y, en el tiempo restante, 20 euros por día. Pero como ese permiso, que podía ser compartido por mujeres y varones, siempre se los tomaban las mamás, el gobierno ordenó que de los 480 días optativos en la pareja, por lo menos 60 días sean para que el papá se quede en la casa o de lo contrario se pierden, porque no los puede usar la madre. Se trata de una medida innovadora e inteligente porque puede, con el tiempo, producir un cambio cultural significativo, dado que el tiempo de crianza puertas adentro del hogar termina siendo compartido equitativamente, aunque sea por un breve período, con todo lo que ello implica; y esta forma obligada de “colocar” a los padres en esa situación durante este lapso de tiempo, aun breve, puede contribuir en forma positiva a las medidas de igualdad de género que tanto se proclaman y tan difíciles son de llevar a la práctica, en la medida que los padres experimenten en carne propia las dificultades propias de la crianza temprana de los hijos que, sabido es, se prolonga durante mucho más tiempo que esos 60 días y en los que además - por razones obvias - no tienen las obligaciones y la exigencias horarias derivadas de la lactancia cuando la madre elige este modo de alimentación para su hijo que, por lo demás, y más allá de lo que cada una de ellas individualmente decida al respecto, es el método recomendado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre otros organismos internacionales, como la mejor forma de alimentar a un bebé y de protegerlo inmunológicamente.

Esta ausencia de políticas públicas orientadas a reasignar recursos que permitan generar nuevas áreas a fin de articular las acciones de quienes se ocu-

pan de este tema –que resulta prioritario para otorgar mayores condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, con beneficiosa proyección para ambos en las distintas áreas de la vida cotidiana, laboral y social– había llevado al Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), la Asociación por los Derechos Civiles (ADC) y el Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas públicas (Ciepp) a lanzar, durante el año 2015, la campaña “El Cuidado en la Agenda Electoral”, para impulsar a los y las candidatas a que incorporen el tema en sus plataformas electorales, a fin de construir una organización social del cuidado justa, que amplíe las posibilidades de elegir la manera en que se quiere cuidar y ser cuidado, y que garantice que todos gocemos del derecho al cuidado en sus múltiples dimensiones en forma igualitaria, tanto en lo que hace a responsabilidades como a beneficios.

En muchos países existen sistemas nacionales de cuidado que consisten en la coordinación de distintas políticas destinadas a mejorar o facilitar la atención de personas dependientes, tanto mediante provisión pública como a través del vínculo con establecimientos privados o transferencias de ingreso para poder contratarlos. La gran mayoría sigue la recomendación de incorporar registros de cuidadores para garantizar sus derechos laborales. En Argentina, tanto en el Congreso de la Nación como en distintas legislaturas provinciales, hay proyectos orientados en ese sentido.

Hace muy pocos años, tanto Joseph Stiglitz como Amartya Sen, ambos oportunamente galardonados con el Premio Nobel de Economía, llegaron a la conclusión de que las categorías tradicionales para medir la economía –ingreso per cápita o producto bruto interno (PBI)– son imperfectas si no se tiene en cuenta también el uso del tiempo y el valor del trabajo no remunerado. Valor que entregan las mujeres en mayorías espectaculares, al decir de la catedrática española especializada en estos temas María Ángeles Durán, quien afirma que esto no solo afecta la calidad de vida del conjunto sino que la sostiene, igual que sostenían los elefantes el mundo en aquellas antiguas imágenes de cuando se creía que éste era plano. Tanto es así que el trabajo no remunerado supone en la economía de un país un ahorro del gasto no menor al 35% del PBI.

Por eso sería interesante medir desde el punto de vista económico la relación entre los diversos planes sociales que actualmente reciben muchas mujeres en nuestro país (como la AUH y los subsidios a las mujeres embarazadas, entre otros) –y lo mismo cuadraría con cualquier otro– con la idea misma de salario. Porque cuando se habla sólo de subsidios, queda “secuestrada” la

producción de valor social por la cual este dinero es injustamente etiquetado como dádiva o favor que viene del Estado, sin mensurar el aporte efectivo que implica para la economía de un país, porque sin esta clase de trabajos, producir no sería posible. Sobre éste y otros temas los lectores interesados pueden consultar el libro de Silvia Federici *“Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria”*, de Tinta Limón Ediciones.

La medición del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados puede también abrir la puerta para repensar la noción de pobreza, porque está económicamente invisibilizado y porque además se proyecta en una pobreza del tiempo del que disponen estas mujeres polifuncionales que deben ocuparse de varias tareas a la vez, dentro y fuera de su casa, que no acontece en aquellas de mayores ingresos que tienen la posibilidad de pagar a terceros por estas tareas, verificándose en esta situación, entre otras, aquel concepto que dice que *Lo personal es político*.

Desde la misma época en que se acuñó esta frase vienen los deberes en torno al trabajo doméstico, su invisibilización y el reclamo por su reconocimiento, lucha aún vigente como la frase que antes mencioné que vale la pena reiterar: *“Eso que llaman amor es trabajo no remunerado”*, hasta convertirse en lemas para quienes hoy conforman el nuevo Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad, en la medida que tratan de modificar esta división sexual del trabajo que produce desigualdades, porque socialmente se los valora de manera diferenciada, en una actitud que contribuye a sostener el sistema patriarcal sobre el que se monta, provechosamente, el capitalismo.

Porque en todos los órdenes –verdad de perogrullo– no es lo mismo ser pobre que no serlo. En el año 2013, la Dra. Alejandra Rodenas, entonces jueza penal de esta ciudad y docente de la Facultad de Derecho de la UNR, constató –no sin consternación– que de las 30 detenidas en la Alcaidía de la Jefatura de la Policía de Rosario, solo 13 sabían leer y escribir...

Es que **la única forma de lucha efectiva contra la desigualdad es la que favorece el acceso y la conservación del empleo**, que para ser de calidad requiere de ciertos conocimientos básicos que la pobreza no permite, **así como la posibilidad asociada a ello de que las mujeres manejen su propio dinero**, dado que de lo contrario se inhibe el crecimiento económico general y se erosionan los valores fundamentales de justicia y decencia a los que debe aspirar toda sociedad, aumentando las tensiones sociales y políticas. Habida cuenta de que un eficaz abordaje de estos problemas contribuiría no sólo al

establecimiento de una sociedad más equitativa, sino que además mejoraría el crecimiento global de la economía.

Mientras escribo algunas de estas líneas –primera semana de mayo del año 2020– apenas la OMS declaró la pandemia, Naciones Unidas emitió un informe donde advirtió el peso desigual que la propagación del virus tendría sobre las mujeres, porque “...no solo son víctimas sino que desempeñan un papel crucial en la respuesta al COVID-19, porque cerca del 70% del personal de salud en la línea de combate así como en el área de trabajo social, son mujeres, (habida cuenta de que)... cargan con una parte desproporcionada del trabajo no remunerado de personas y son actrices críticas del desarrollo sostenible en todos los países”. Lo que en nuestro país se corrobora e intensifica especialmente conforme se desciende en la escala socioeconómica, a lo que se suma que según datos del año 2017, en la ciudad de Buenos Aires se estima que aproximadamente el 37% de los hogares familiares multi personales tienen jefatura femenina, proporción que asciende al 56% en las villas de emergencia, por lo que la pandemia agudiza y amplifica las desigualdades existentes.

Y la OIT, a través de Elva López Mourelo, especialista en mercados de trabajo inclusivos de la OIT Argentina, advirtió en el curso de la pandemia, en un informe de su autoría, que el sector de trabajadoras domésticas – alrededor de 1,4 millón de personas– es uno de los más vulnerables del país por los riesgos sanitarios y laborales a que se ve expuesto este segmento del mercado laboral, casi en su totalidad feminizado, puesto que su rol es fundamental para preservar la salud de las familias– sobre todo si realizan tareas de atención y cuidado de personas en los hogares, que han sido declaradas como actividades esenciales y las comunidades, al mismo tiempo que es uno de los grupos más afectados económicamente por la crisis del coronavirus por su alto grado de informalidad (3 de cada 4 trabajadoras). Se trata principalmente de jefas de hogares monoparentales, con presencia de niños y niñas y un amplio número de integrantes, con salarios generalmente más bajos que los del resto del país, que enfrentan el riesgo de perder su empleo ante las dificultades de sus empleadores para pagar sus salarios, lo que hace que en el contexto de pandemia la situación de alta vulnerabilidad del sector se potencie. Porque al trabajo habitual se suma la sobrecarga, jornadas más extensas y una mayor exposición a riesgos en el lugar de trabajo, donde pueden llegar a atender a personas enfermas, muchas veces sin saberlo y/o sin las medidas de prevención adecuadas.

Fuera de este sector que sale de su casa para trabajar, encontramos además en quienes cumplen con el aislamiento social preventivo obligatorio, que a las

tareas habituales del hogar se añaden como capas –con las disimilitudes del caso– la escolaridad dentro del hogar, los cuidados higiénicos multiplicados, los vinculados a la salud mental y la asistencia solidaria en grupos de riesgo. Así como el teletrabajo para algunas, el exceso de horas extras que a menudo implica y la imposibilidad de tomarse licencia para atender situaciones de su hogar si son trabajadoras de la salud, todo ello en un contexto de inestabilidad económica que hace aún más difícil el reconocimiento del valor de las tareas de cuidado cuando debiera ser a la inversa, porque sería la ocasión de pensar las tareas de cuidado como responsabilidad comunitaria, reivindicando la igualdad entre los géneros en la búsqueda de un nuevo modelo de humanidad con justicia social.

En otro orden de cosas, también se debe señalar que se siente la falta de una dirigencia sindical femenina –salvo en algunos gremios específicos como el de los docentes o en ocasiones el de la sanidad– que construya poder social colectivo, porque las sindicalistas no están suficientemente empoderadas y generalmente tienden a subordinarse a sus compañeros varones, con quienes además subsiste la brecha salarial en favor de ellos, habida cuenta de que la informalidad afecta más a las mujeres que a los varones. No obstante lo cual, frente a estas desigualdades no se verifican protestas ni reclamos concretos, pese a que un alto porcentaje de las fichas de afiliación sean de mujeres, según datos proporcionados por las asociaciones sindicales, que en el año 2013, por ejemplo, era del 34%.

Porque existe una invisibilidad de las cuestiones de género en el mercado laboral que contribuye a desaprovechar la formidable herramienta que brinda la sindicalización a través de las paritarias, donde además de los reclamos salariales también deberían plantearse e introducirse estas cuestiones, a lo que también se suma el hecho de que no se suele cumplir con el cupo sindical femenino. Esta débil participación de las mujeres en las estructuras sindicales hace, entonces, que sus problemáticas no puedan ser asumidas por el gremio al que pertenecen ni que integren su agenda, que suele seguir siendo predominantemente masculina.

En tal sentido se puede mencionar como un dato positivo que la obra social de los docentes de la UNR abona a sus afiliados y afiliadas una suma significativa para cubrir los gastos que demandan los jardines maternos. Y que en Tierra del Fuego, la ex gobernadora Fabiana Ríos impulsó una licencia por maternidad y paternidad pionera en el país para el personal del sistema público

provincial, mediante la cual todas las mujeres tienen una licencia anterior al parto de 30 días y posterior al mismo de 6 meses, que se extiende 30 días más por cada hijo nacido si tuvo un parto múltiple, siendo para el varón de 15 días; pero además, si ella lo decide, puede compartirla con el padre restringiendo la suya si él también trabaja en la órbita del Estado, alternativa sin duda innovadora e interesante. Esta nueva norma se expresa en términos lingüísticamente amplios que apuntan a las familias igualitarias, ya que se la nombra como “licencia familiar por nacimiento” y se alude al “cónyuge o conviviente de la trabajadora que ha sido madre” sin asignación de sexo. También se favorece que las madres puedan amamantar a sus hijos durante los primeros dos años, como recomienda UNICEF, por medio de una franquicia para lactancia que puede utilizarse a través de dos descansos de media hora cada uno en el transcurso de la jornada laboral o a través de la disminución en una hora diaria de la jornada de trabajo, modificando el horario de ingreso o el de egreso.

Completa este panorama el hecho de que actualmente las familias son más heterogéneas y, también, que se advierte una cantidad creciente de hogares con mujeres sin presencia de varones, persistiendo la presencia predominantemente femenina en la organización de los quehaceres domésticos y de los cuidados, **lo que genera un cortocircuito entre el mundo público y el privado**, pese a lo cual no se observaban políticas de Estado orientadas a registrar y tratar de modificar esta situación tendiendo puentes para superar esta grieta entre el mundo laboral y el doméstico, que solo en tiempos recientes comienzan a aparecer. Porque al irrenunciable objetivo de propender a la generación y promoción de responsabilidades familiares compartidas, le debemos sumar los casos –que no son pocos– en los que no existe familia en el sentido tradicional o donde no siempre se puede recurrir a este auxilio porque también las mujeres que antes oficiaban de cuidadoras (abuelas, hermanas, tías solteras, etc.) han salido del ámbito doméstico, y suelen trabajar y carecer de tiempo disponible para poder ocuparse de estas tareas como sucedía en otras épocas.

A lo expuesto cabe sumar que la familia no es una institución natural sino un producto cultural, ligada al camino que la sociedad recorre, y es por eso que los modelos familiares adoptados por los distintos ordenamientos jurídicos a lo largo de la historia se corresponden con la idea de familia dominante en cada época y, desde ya, con los intereses sociales, las realidades económicas y/o los modos de producción de cada una de ellas, así como con los roles

asignados a cada uno de sus integrantes, lo que ha de tener relevancia en el mundo jurídico. Motivo por el cual el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN) ha incorporado los diversos modelos de familia de acuerdo a los principios de “democratización de la familia” y “multiculturalidad”.

Dice Marisa Herrera –en *El Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN) desde la perspectiva de género*, en LL2015-A-1, del 19.02.2015– que “La consolidación del acceso de las mujeres al mercado de trabajo, el retraso en la maternidad, los avances en la anticoncepción efectiva y segura, el aumento de la tasa de divorcio así como su mayor aceptación y no estigmatización, la expansión de la familia monoparental y otras configuraciones familiares como la familia ensamblada, el reconocimiento jurídico de las llamadas uniones convivenciales, el desarrollo de la biotecnología permitiendo el nacimiento de niños sin el requisito del acto sexual, por señalar algunas consideraciones fácticas elocuentes, transversalizadas por el principio de igualdad y no discriminación en razón de la orientación e identidad sexual y el género, hacen evidente la necesidad de contar con un nuevo entretejido legal que dé respuesta a conflictos jurídicos muy diferentes y más complejos a la vez.”

Habida cuenta de que se ha puesto en crisis la distinción entre trabajo reproductivo y trabajo productivo propia del sistema capitalista, que situaba el primero dentro del hogar y el segundo en el lugar de trabajo, poniendo en conflicto el tiempo necesario para trabajar y acumular, por un lado, y el destinado a la reproducción social, por el otro, lo que repercute en forma directa en las tareas a asignar a uno y otro ámbito y nos conduce por esta otra vía al principio de las responsabilidades familiares compartidas –sobre el que me detendré más adelante– desvaneciendo la neutralidad con que se pretende abordar la concepción del trabajador que prevalece en la mayor parte de la normativa laboral.

En sintonía con esto tiempos, el nuevo CCCN cambia en su art. 638 el término patria potestad por el de “*responsabilidad parental*” (palabra que sigue remitiendo al género masculino...), a fin de considerar el superior interés del niño, refiriéndose a “*una función de colaboración, orientación, acompañamiento e, incluso, contención, instaurada en beneficio de la persona menor de edad en desarrollo para su formación y protección integral*”, lo que coloca a la par del reconocimiento del rol del hombre en el seno familiar, a la mujer en una situación de mayor igualdad, que necesariamente se habrá de proyectar sobre la actividad laboral remunerada que cumpla fuera del ámbito familiar.

Por eso se debe avanzar en una mayor protección a la mujer, a la diversidad de géneros y a las nuevas familias mediante una **eficaz aplicación del principio de igualdad y no discriminación** a fin de evitar la perpetuación de los roles tradicionalmente asumidos, **abandonando la idea de un Derecho del Trabajo “neutro”** –que respondió a ese modelo, hoy en transformación–, porque el principio de igualdad también opera en la ampliación y asignación de los derechos de los padres. Y debería legislarse una regulación más flexible de la jornada laboral, para que ambos puedan complementarse eficazmente en el cumplimiento de las responsabilidades familiares compartidas.

En suma, una política de cuidados requiere la intervención e inversión de recursos económicos por parte del Estado que, sin embargo, no pueden ser considerados solamente como gasto, puesto que si funcionan adecuadamente y la mujer puede dedicarse más tranquilamente a su trabajo, estos recursos vuelven al circuito económico por otra vía.

No obstante ello, al margen de los costos, también existen derechos a tener en cuenta y a garantizar, sin contar las adversas consecuencias que una sociedad desentendida del cuidado proyecta sobre las personas.

Finalmente, y para abordar sumariamente un tema muy presente en la actualidad desde una perspectiva feminista, más allá de sus costos que no todos los sectores sociales pueden afrontar, diría que no hay posibilidad de pensar en la **automatización** como horizonte de emancipación del trabajo doméstico y de cuidados, porque existen muchas actividades que requieren el contacto físico y la instrumentación manual, porque solo así se pueden llevar a cabo, no obstante lo cual no se descarta la posibilidad de un futuro en que estas tareas demanden menos tiempo mediante estas nuevas tecnologías.

Mientras tanto y en adelante, lo ideal es que sean resueltas con tramas afectivas, que implican el acceso a la infraestructura pública y a los servicios de transporte, pero también a espacios de esparcimiento y de tareas comunes concebidos como factores fundamentales para que exista la posibilidad de socializar cuidados y de formar redes de contención a elección por fuera de los mandatos de la familia, auspiciando lazos de interdependencia entre las mujeres en lugar de favorecer su autopercepción como individuos autosuficientes, vectores que forman parte del concepto de *sororidad*, ya mencionado, o de hermanamiento de las mujeres para fortalecernos individual y colectivamente.



También los modos en que habitamos, el diseño de nuestros barrios, casas y edificios, la existencia o no de espacios comunes, son condiciones de posibilidad para una organización en la que el cuidado de la vida comience a ponerse en el centro.

Y como todo plan que debe ser público, y como tal instrumentado con recursos del Estado, desafortunadamente nos encontramos en este momento inmersos en la terrible e inédita crisis provocada por la aparición del coronavirus que asola al mundo entero, e inevitablemente impactará negativamente en la economía global. A lo que debemos sumar nuestras debilidades estructurales como país, incrementadas exponencialmente a partir del colosal e impagable endeudamiento que nos dejó el peor gobierno que ha tenido la Argentina en su historia, que se extendió desde el 10 de diciembre del año 2015 hasta el 10 de diciembre del año 2019.

Esta realidad incontestable, sumada a los extraordinarios gastos adicionales que inesperadamente ha generado el combate contra la pandemia, harán muy difícil la implementación de estas nuevas y bienvenidas políticas que ya están en la agenda pública, porque las necesidades imperiosas son mayores que los recursos disponibles, por lo que no sabemos cuánto se podrá hacer más allá de los planes aprobados y las buenas intenciones.

## CAPÍTULO 6

### Una visión muy particular

La posición de **Ackerman** en este sentido es muy peculiar. Tanto, que por tratarse de un doctrinario respetado en el ámbito jurídico y por su discordancia con algunas de las cuestiones precedentemente expuestas, me ha parecido interesante traerla a colación.

En el Capítulo II de *“Si son humanos no son recursos”* –Editorial Hammurabi S.R.L., Buenos Aires, 1996– *“De mujeres, varones, familia, trabajo, discriminaciones...y algunos prejuicios”*, se ocupa de los aspectos y efectos discriminatorios que surgen de la propia protección legal, y afirma que haciendo abstracción de la maternidad, situación real o potencial que tampoco incluye necesariamente a todas las mujeres, resulta difícil encontrar una explicación para mantener la prohibición del trabajo de las *mujeres* –por su mera condición de tales– en algunos lugares, tareas o condiciones de labor dado que todo aquello que debe ser evitado, como el trabajo penoso, peligroso o insalubre vale también para los varones, típico ejemplo de lo cual lo constituye la actividad de las enfermeras, tradicionalmente reconocida como típicamente femenina, pese a lo cual nadie ha planteado excluirlas de este tipo de labores.

También considera endeble el argumento de la menor fortaleza física –estimada en un 30 % menos que la de los hombres– puesto que son mayores las diferencias entre personas del mismo sexo.

En cuanto a la prohibición de exceder la jornada legal con especial referencia al trabajo a domicilio (art. 175, LCT), a pesar de que el argumento de mayor peso reside en que normalmente la mujer asume quehaceres domésticos y obligaciones de familia que quedan ajenos al hombre, la cuestión, estima, es que implícitamente se los margina de tales obligaciones cuando de lo que se trata es de que se asuman en conjunto.

Entiende que, en definitiva, subyace en estas normas protectorias que establecen prohibiciones a menudo arbitrarias, una discriminación en razón del sexo que a larga desfavorece a la mujer porque establecen una diferente condición jurídica de la mujer trabajadora –reflejada sobre todo en el texto y la lógica de los arts. 175 y 176 de la LCT– que reduce sus posibilidades ocupacionales, restringiéndose al mismo tiempo su derecho a elegir una ocupación adecuada a sus aptitudes y necesidades que, en rigor, no es sino la manifestación del ejercicio de su libertad (¡!!). Derecho de elección que no se le limita ni condiciona al trabajador varón, por lo que a su criterio surge de la prohibición un inequívoco contenido discriminatorio.

Ello también limita las posibilidades de progresar en un empleo proyectándose, de hecho, en que pese a la igualdad formalmente declamada, los salarios de las mujeres por igual tarea sean menores a los de los hombres, porque se da un encadenamiento de concausas que hacen que el empleador, puesto ante la disyuntiva de contratar a un hombre o a una mujer con equivalencia de actitudes personales –y al margen de los prejuicios y condicionamientos culturales que se deben ponderar y, a su criterio, la legislación refuerza– lógicamente elegirá al varón, a quien podrá ocupar en mayor variedad de tareas y en los más amplios horarios, lo que a su vez se traducirá, para éste, en un mejor conocimiento de los puestos de trabajo y en una más amplia posibilidad de futura supervisión, lo que le brindará mejores oportunidades de progreso y ascenso.

Es así que las prohibiciones establecidas al trabajo de mujeres terminan siendo prohibiciones de acceso a ciertos ámbitos del mundo masculino, que a su criterio ni siquiera podrían ser encuadradas en las llamadas *medidas de acción positiva*; destacando que al mismo tiempo el hombre se privó de otorgarse permisiones relacionadas sobre todo con su presencia en el hogar y en la participación en la crianza de sus hijos, dado que en general son escasos los días otorgados, por ejemplo, por nacimiento de un hijo. Concluye de este modo que **así como la mujer sufre discriminaciones en el mundo del trabajo el hombre las padece en la vida familiar** y que hombres y mujeres deberían actuar mancomunadamente para superar esta situación donde considera que hay cuanto menos **culpas concurrentes (¡!!)**, por lo que propone un debate sincero, profundo y desprejuiciado que se atreva a poner en cuestión los roles tradicionales del hombre y la mujer en la sociedad y la familia, **partiendo “del reconocimiento y valoración de la existencia de naturales, necesarias y magníficas diferencias entre el hombre y la mujer que deben ser preservadas sino promovidas”**

Propone entonces que en nuestro país el debate comience con el examen de los mecanismos para poner en práctica las reglas del convenio 156 de la OIT –sobre trabajadores con responsabilidades familiares– que Argentina ratificó en 1987 con la ley 23.451, para evitar que normas como las del art. 3º de la 24.465 insistan en atacar las consecuencias de las discriminaciones sufridas por las mujeres dejando intactas las causas.

No es una novedad –pasible de ser verificada en cualquier rama del derecho– que, de un modo similar a los efectos no deseados de una teoría que se producen en el ámbito de la investigación y producción científica, cuanto mayor protección se quiere brindar a un determinado sujeto individual o colectivo, existe una fuerte probabilidad de que más tarde o más temprano ello pueda producir el efecto opuesto al que fuera tenido en mira a la hora de concretar esta finalidad tuitiva, en razón de que nadie desea adquirir mayores responsabilidades de las que ya tiene por vincularse con un sujeto especialmente protegido, algo muy común en el ámbito del Derecho del Trabajo en su conjunto por su propia naturaleza, lo que abarca, desde ya, a todo tipo de personas, y obliga a analizar y resolver esta clase de problemas con un especial cuidado.

También resulta innegable que existen diferencias biológicas entre hombres y mujeres y que cierta consideración cultural del papel de la mujer en la familia y en la sociedad pudo haber desfavorecido el disfrute del hombre de ciertas cuestiones que, por domésticas, se consideraban ajenas a los varones, más allá de que, en términos generales, todo esto está cambiando, entre otras cosas porque en muchos casos el aporte económico de la mujer al sostén del grupo familiar es más importante que el del hombre, cuando no el único, lo que ha llevado a una insoslayable modificación de roles, sean o no del agrado de sus protagonistas.

Pero de allí a decir que existen culpas concurrentes como lo sostiene Ackerman, hay un trecho que no considero salvable, porque todavía existe una suerte de herencia de tintes negativos que proviene de esta cultura patriarcal a la que me referí en tramos anteriores de este análisis y de los tiempos en que el aporte salarial de la mujer al hogar era secundario, y porque ha de tenerse en cuenta que los lugares predominantes de poder y decisión han sido ejercidos, tradicionalmente, por hombres –y mayoritariamente lo siguen siendo– por lo que aún si aceptáramos esta peregrina teoría de la culpa concurrente, creo que debería ser atribuida en mucha mayor medida al hombre que a la mujer, que ha terminado siendo la persona desfavorecida en la carga de trabajo, por el

desigual reparto de tareas y la invisibilización de su importancia, incluso económica, como lo explicara en el capítulo anterior.

Ignoro si este autor ha cambiado de opinión, porque ha pasado casi un cuarto de siglo desde entonces, pero diría sin temor a equivocarme que la que traje a este análisis cuanto menos atrasa. Y es otra manifestación, acaso más sutil, de la fuerte impronta de siglos y siglos de patriarcado que tanto cuesta deconstruir, tanto en hombres como en mujeres.

## CAPÍTULO 7

### Medidas de acción positiva

En estas cuestiones de acceso igualitario de la mujer al trabajo, la conclusión que se impone es que sólo **mediante políticas transversales fuertemente activas que favorezcan su posibilidad de tener un trabajo decente**, se podrá modificar toda situación de desventaja.

Y que estas políticas deberán tener en cuenta que el acceso a un trabajo decente **no debe implicar que la mujer se vea obligada a dejar de cumplir al mismo tiempo con sus funciones familiares**, de modo tal que exista no sólo un respaldo legal sino un amparo real que contemple su situación y le impida estar en esa permanente tensión generadora de insatisfacción y, a menudo, de problemas de salud, porque de lo contrario poco se podrá avanzar en esta cuestión.

En tal sentido se debe reconocer la persistente e importante labor de los organismos internacionales para mejorar la situación de la mujer, con independencia de que en muchos países la queja se vincula con la real y concreta efectividad de las declaraciones –y aún de la normativa local– para superar la situación de injusticia social que suele padecer.

En cuanto a las medidas de acción positiva para combatir la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo, también debemos estar atentas no sólo para detectar las **discriminaciones directas** sino también las **encubiertas**. Teniendo en cuenta esta cuestión, en el caso “*Giggs*” la Corte norteamericana elaboró la teoría del **impacto o efecto adverso**, afirmando que resultan prohibidas no sólo las discriminaciones directas (abiertas o encubiertas) sino también las **prácticas formalmente justas pero discriminatorias en su puesta en ejercicio o realización**, siendo la **discriminación indirecta** la aplicación de una medida aparentemente neutra que en los hechos desfavorece mayor e injustificadamente a las mujeres.

En tal sentido cabe aclarar que no importa tanto la intención de la empleadora sino el efecto o resultado adverso de la medida, por lo que no sería necesario demostrar la intencionalidad discriminatoria. Es así que esta teoría del impacto adverso ha evolucionado desde una exigencia de neutralidad a la búsqueda de la eliminación de los obstáculos que afecten a los grupos minoritarios, a fin de alcanzar una real igualdad de oportunidades.

Respecto a las acciones de discriminación positiva, sean del tipo que fueren, se debe decir que no siempre han sido bien recibidas y que en numerosas ocasiones han sido cuestionadas, limitadas o morigeradas. De hecho, como lo relata **J. C. Fernández Madrid** – en *“Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”*, 3ª Ed. Corregida y Actualizada, La Ley, Buenos Aires, 2007, Tomo II, p. 2043– así como en la década del 70 los tribunales estadounidenses ratificaron cumplidamente los programas especiales basados en la raza, en la década del 80, una oleada de causas relativas a discriminación racial o sexual en los sectores público y privado arrojaron fallos contradictorios, donde en algunos casos la clave fue la supremacía de la Constitución, otras veces lo fueron las normas sociales o bien el interés perentorio del Estado se impuso al enfoque estrictamente jurídico. Sucedió que el entusiasmo con que la discriminación positiva a favor de la mujer había sido inicialmente recibido, se enfrió cuando las leyes dieron automáticamente la preferencia a las candidatas a un ascenso por el solo hecho de ser mujer.

Este jurista advierte –y no es el único– que en el trasfondo de este debate existe una **contradicción sutil cual es que la discriminación positiva da la posibilidad de *acumular experiencia y demostrar sus aptitudes a estos grupos desfavorecidos*, pero al mismo tiempo *perpetúa el prejuicio de que carecen intrínsecamente de las características necesarias para tener éxito en el trabajo por lo que necesitarán siempre una asistencia especial*.**

Lo cierto es que no debería ser así: que una vez lograda la real equiparación las discriminaciones positivas, deberían si no cesar al menos reducirse –como para mantener un centinela en alerta– pero no sostenerlas a rajatabla si la modificación de la situación ya no lo amerita, cuestión sin duda muy difícil de elucidar cuya concreción por el momento ni siquiera se avizora, pero que no debe apartarnos conceptualmente del **objetivo esencial cual es la concreción de la igualdad de trato y oportunidades para ambos géneros, en rigor, para todos los géneros.**

De hecho, se han presentado reclamos de los hombres que resultan postergados en las ocupaciones o cupos de inserción educacional por mujeres pri-

vilegiadas en iguales o parecidas circunstancias. Y el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en la causa “*Kalanke c/ Ciudad de Bremen*” del 17.10.95, ha dicho que una normativa nacional que garantiza la preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción va más allá de una medida de fomento de la igualdad de trato y sobrepasa los límites que ha establecido la Directiva 76/207 CEE del Consejo Europeo, referida a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

De acuerdo a esta Directiva, en la Unión Europea **se admite la diferencia de trato** entre sexos en tres supuestos:

- a) ante actividades profesionales para las cuales el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio;
- b) por la protección de la mujer, especialmente en el embarazo y maternidad, y
- c) para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto a los instrumentos a los que puede acudir una política antidiscriminatoria, estos pueden ser;

1. *represivos*, estatuyendo una sanción para la conducta discriminatoria;
2. *correctores*, que reparan los efectos de la discriminación y
3. *preventivos*, que implican una verdadera política social de concientización dirigida a los fundamentos de la discriminación, a fin de lograr la igualdad efectiva de la mujer en el mundo del trabajo, donde se encuadrarían las acciones positivas, como las que se desprenden de las leyes recientemente sancionadas en amparo de las personas sexualmente no binarias.

Es que como dice **Martha Márquez Garmendia** en su artículo “*Derecho Laboral. ¿Igualdad y no discriminación?*” –publicado en la misma obra colectiva citada por Cantard, al aludir a Ermida Uriarte, p. 27– en afirmación que desde las teorías críticas compartimos: “*conceptualizamos el derecho no sólo como el contenido de las normas sino como una práctica social conformada por las normas y la aplicación de ellas; debemos concluir que la vigencia real del principio de igualdad exige como complemento de la igualdad formal el logro de la igualdad sustancial en los hechos, por lo cual la prohibición de discriminación consiste no sólo en la sanción de conductas discriminatorias sino que incluye también accio-*



nes que persigan consecuentemente la gradual erradicación de las causas que provocan la discriminación sistemática respecto de ciertos colectivos, como en el caso de las mujeres trabajadoras. Acciones que se han denominado como de discriminación positiva (más propiamente, acciones afirmativas) exigidas por el mismo principio de igualdad sustancial", tales como, por ejemplo, reservar a las mujeres, bajo ciertas condiciones, un determinado número de puestos de trabajo o, en igualdad de condiciones de los hombres, otorgarles preferencia.

Como ha sucedido con la **ley de cupo femenino, la 24.012**, que tuvo su consagración normativa en el **apartado 2 del art. 37 de la Constitución Nacional** reformada en 1994 y con todos aquellos preceptos de este instrumento de base que hacen referencia a la igualdad de oportunidades, condenando toda clase de discriminación y autorizando a promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y trato, como el **art. 43, el inciso 19) del art. 75 y también el inciso 23)**, que faculta al Congreso a "*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 sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad*", así como a "*Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia.*"

En Alemania, por ejemplo, las mujeres ganan un 21% menos que los varones, acceden a menos puestos de jerarquía o de poder o tienen que reducir horas o pretensiones en pos de la maternidad, lo que llevó a la sanción de una ley que establece que en empresas con 200 empleados se transparenten las políticas salariales y que si el salario de una trabajadora no es justo se pueda demandar.

La mirada sociológica en relación a la existencia de normativa referida a los cupos nos indica, no obstante, que se ha dado esta situación: que a menudo, lo que en relación a los cupos en las listas de cargos electivos fue pensado como "piso" para la participación de las mujeres se había transformado, de hecho, más bien en un "techo", que no resultaba fácil de perforar, lo que se ha ido remediando en los sectores y jurisdicciones donde se impone una distribución del 50% para cada sexo, y deja el interrogante acerca de la ubicación de las personas trans, sin perjuicio de que al presente existe en algunos ámbitos normativa que contempla su situación de persistente discriminación para

facilitarles el acceso a un trabajo decente, a fin de que no sea la prostitución su horizonte más transitado ni la muerte temprana su principal destino y sea, en definitiva, su orientación sexual autopercibida la que determine su lugar en esta paridad.

Una investigación del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) había concluido –antes de que se aprobara la paridad que comenzó a regir en las elecciones del año 2019– que a 10 años de la vigencia de la ley de cupo que impuso a los partidos políticos al menos un 30% de mujeres en sus listas, el Poder Legislativo era uno de los espacios que se mostraba más permeable a la presencia femenina, ya que a nivel nacional las mujeres ocupaban el 37,7% de las bancas y en las legislaturas provinciales el 37,3%, proporciones que no se veían reflejadas en otros estamentos del Estado.

Prueba de ello es que en el año 2013 se produjo una vacante en la legislatura de la provincia de Santa Fe por el fallecimiento de una diputada provincial y este cuerpo decidió otorgarle la banca vacante no a alguno de los dos hombres que seguían en la lista sino a la tercera candidata, que era mujer - Mariana Robustelli - porque de ese modo no se alteraba la ley de cupo y se mantenía este porcentaje que como antes dije, oficia al mismo tiempo de piso y techo. La decisión de la Legislatura fue avalada por el Poder Judicial en primera y segunda instancia, y confirmada por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe.

Dicho esto sin dejar de señalar que, sin embargo, en la provincia de Santa Fe el ejercicio del poder siguió siendo cosa de hombres. En el año 2011, además de la vicegobernadora había sólo dos mujeres en puestos ministeriales, y ocupaban, no casualmente, los ministerios de Educación y de Cultura, mientras que de las 50 bancas sólo 16 estaban en manos de mujeres. Y en este sentido, se advierte que la provincia no se desmarcaba de lo que pasaba y todavía sucede en algunas geografías del país donde, en términos generales, de cada 10 puestos de máxima autoridad relevados por ELA, menos de 2 eran ocupados por mujeres.

No obstante ello, muchas cosas fueron cambiando, y en la Legislatura de la Provincia de Santa Fe se estaba discutiendo en el mes de marzo del año 2017, a partir de una iniciativa presentada durante el año anterior, la paridad (o sea un 50% para cada género) en el número de hombres y mujeres para integrar las listas para la elección de diputados y senadores, con resultado entonces incierto que se transformó en positivo, porque la paridad ya es ley. Las provin-

cias que ya contaban con leyes de paridad de género en los cargos legislativos eran Río Negro, Córdoba, Santiago del Estero, Buenos Aires, Salta, Chubut y Neuquén. Y también actualmente en La Pampa, aunque esta lista puede ser incompleta.

Y desde las elecciones **legislativas nacionales** del año **2019**, el cupo femenino en las listas electorales es de un 50% - o sea de total paridad con los hombres - a partir de una ley sancionada en el año 2017.

Una investigación llevada a cabo por Paula Canelo, directora del Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) mostró que las mujeres ocupan el 37,5 % del total de los cargos más altos del gobierno de Alberto Fernández, mientras que en la gestión anterior representaban un 23,1%, indicando que se trata de un porcentaje histórico si se lo compara con los estudios realizados sobre los dos gobiernos anteriores. Las designaciones analizadas son las que se produjeron desde la asunción del Presidente hasta el 16 de marzo de 2020.

El nuevo Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad tiene un 100% de mujeres, seguido por el de Seguridad con un 61,54%, el de Educación con el 53,33%, el Cultura, Turismo y Deporte y el de Ambiente con el 50%, el de Desarrollo Territorial y Hábitat - que inicialmente tuvo al frente a una mujer - con el 44,44%, el de Justicia y DDHH, que fue comandado al principio también por una mujer, tiene el 42,86%, el de Desarrollo Social 41,48%, el de Desarrollo Productivo 40,91%, el de Ciencia y Tecnología 40% y el de Defensa 38,46%; mientras que no tienen ninguna mujer en puestos jerárquicos de decisión los Ministerios de Trabajo, Obras Públicas y Transporte, y los que tienen personal femenino por debajo del promedio general son Jefatura de Gabinete, Economía, Interior y Presidencia, Salud, Relaciones Exteriores y Agricultura, Ganadería y Pesca.

En cuanto al Ministerio de Economía acota que se trata de un área muy masculinizada, donde los circuitos de saber, de poder y de acceso a las oportunidades están en su inmensa mayoría ocupados por hombres. Y señala que si se piensa en términos históricos, son las áreas donde no sólo está el dinero sino la toma de decisiones fuertes.

Sin embargo, no está de más destacar que en estas épocas de pandemia, los países que han tomado mejores decisiones y obtenido mejores resultados para prevenir el contagio de sus habitantes están gobernados por mujeres: Nueva Zelanda, Islandia, Finlandia, Noruega, Dinamarca y uno de los países asiáticos cuya presidenta también es mujer.

A quienes afirman, desde una visión utilitarista, que estas acciones de discriminación inversa favorecen la ineficacia del sistema, se oponen voces como la de **Dworkin** que sostienen que conceptos como la eficacia del sistema o el bienestar general son difíciles de precisar y de medir, sin perjuicio de tener presente lo que **Alexy** califica como “*paradojas de la igualdad*” en el sentido de que quien desee crear igualdad en los hechos debe necesariamente aceptar una desigualdad en el derecho, ya que debido a la desigualdad fáctica de las personas la igualdad de derecho deja que existan algunas desigualdades de hecho.

Desde ya, no podemos dejar de tener en cuenta que el derecho laboral en su conjunto está plagado de normas de discriminación positiva, que son todas a aquellas que plasman el principio protectorio en sus distintos despliegues que, como es sabido, vertebra la disciplina.

En una destacada muestra de sentido común y equidad, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró –en el caso “*Badek*”– compatibles con el Derecho Comunitario las discriminaciones positivas o inversas, siempre que las medidas que otorguen preferencias se sujeten a dos condiciones:

- 1) Que no se establezca una prioridad automática e incondicionada a favor de las mujeres cuando los candidatos son igualmente calificados;
- 2) que las candidaturas sean sometidas a un examen objetivo que considere la situación personal particular de todos los candidatos.

También la OIT ha tenido una participación activa para lograr la igualdad en el ámbito del empleo mediante el Convenio y la Recomendación 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, y en especial el art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que establece: “*Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, 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...*” También se refiere especialmente al tema el art. 7º del PIDESC.

Como ya lo mencionara, en el mes de julio del año 2010 la Asamblea General de las Naciones Unidas creó una entidad para la Igualdad de Géneros y el Empoderamiento de la Mujer cuyas siglas son **UNW** que inicialmente presidió la ex presidenta de Chile, Michelle Bachelet, quien luego renunció para volver

a hacer campaña por la presidencia, que volvió a ganar en el año 2014, creando en el año 2015 un Ministerio de la Mujer. Se trata de un ente que en el mes de junio de 2011 dio a conocer su primer informe sobre la situación de la mujer en todo el mundo, donde si bien se señalaban los progresos habidos en la materia también se mostraban las desigualdades que tenazmente persistían, cuyos datos salientes fueron recogidos por Juan Gelman en un artículo publicado en la contratapa del diario Página 12 del 16 de julio de 2011 que tituló “*Mujeres, mujeres*”.

Allí se contaba, entre otras cosas, que en 117 países regían leyes que garantizaban la igualdad de salarios de los géneros por el mismo trabajo, pero el promedio global indica que la mujer recibe del 10 al 30 % menos que el hombre en todas las regiones y sectores. Ese desnivel alcanzaba el 23% en EEUU, donde se acentuaba para las afroamericanas (39%) y las latinas (48%), dado que la discriminación racial agrava la económica. También se abordaba la presencia de la mujer en las instituciones registrando algunos avances: en EEUU la presencia femenina en el Congreso había aumentado del 11% en 1997 al 17% en 2010, mientras que en Ruanda ascendía al 51% y en 6 países de América Latina y el Caribe –Argentina, Bolivia, Costa Rica, Cuba, Ecuador y Guyana– se cumplía o excedía el 30 % fijado como meta mínima a nivel internacional. Las mujeres desempeñaban un tercio de los cargos ministeriales estadounidenses (el doble del promedio mundial) y 4 ocupaban la presidencia (en Argentina, Brasil, Costa Rica y Trinidad Tobago), países a los que en ese momento se debía sumar Chile.

Entrevistada en el mes de junio de 2013, la directora del ente para el área de América Latina y el Caribe, había señalado que esta región tenía un papel destacado a nivel mundial en el tema de liderazgo y participación política de la mujer, que no solo se advertía con las presidentas antes mencionadas sino también con la alta representación en las legislaturas, que era mayor al promedio global, y que había generado legislaciones cada vez más progresistas.

En el ámbito de la cultura cabe mencionar el informe sobre “*Igualdad de Género: Patrimonio y Creatividad*”, elaborado por la UNESCO a partir, en parte, de las respuestas que dieron los gobiernos a un cuestionario presentado en el año 2013 –que no todos contestaron– pero que, además, por primera vez reunió investigaciones, estadísticas, estudios de casos y aportes de expertos, que van desde representantes de gobiernos hasta artistas, profesionales y grupos de reflexión con respecto a estos temas, con el fin de ponerlos en la agenda

y crear conciencia sobre la necesidad de propiciar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres también en el campo de la cultura. La edición en castellano de este informe de 160 páginas fue presentada en Buenos Aires en el mes de marzo del año 2015, en un evento organizado por el Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos que encabeza Baltasar Garzón, surgiendo de sus conclusiones que hasta ese momento las mujeres también se habían visto particularmente marginadas de la vida cultural frente a las numerosas barreras que se les presentaban para contribuir a estas actividades y poder participar en el cine, la producción teatral, las artes y la música. El informe revelaba que, a nivel mundial, el 82% de los puestos directivos en administración cultural están ocupados por hombres, incluso en países con muy buenos indicadores de desarrollo humano como Finlandia que, sin embargo, seguían manteniendo brechas profundas en cuestiones de género en algunos ámbitos culturales dado que, por ejemplo, el 97% de los directores musicales y de orquesta y el 73% de los directores artísticos de teatro eran varones. También hacía saber el Informe que se minimizaba la contribución de las mujeres al patrimonio cultural inmaterial –crianza de los hijos, elaboración de alimentos, fabricación de telas, trabajos en cerámicas - puesto que se consideraba una parte de su papel de género más que una expresión del patrimonio que debe ser valorada y salvaguardada. Y que no dejaba de sorprender que se siguiera limitando el acceso al sexo femenino a ciertos sitios del Patrimonio Mundial, como el Monte Athos en Grecia o los Montes sagrados de Kii en Japón.

Pero así como hay fenómenos nuevos favorables a la igualdad de género, tales como, por ejemplo, la promulgación en Nepal de leyes que aseguran a la mujer la igualdad de derechos hereditarios, hay otros nefastos que no cesan, tales como la violencia hogareña y la violación dentro y fuera del matrimonio, que no cuentan con una eficiente protección legal y padecen una condena social tácita, siendo una cuestión sugestiva apreciada en este informe que las mujeres denunciaban más los robos que las violaciones (38% a 11%) y que en EEUU los jurados eran especialmente proclives a cuestionar la credibilidad de las mujeres afroamericanas y latinas en los casos de violación. Mientras que en el caso de las mujeres indígenas de varios países latinoamericanos, se advertía que sufrían una triple discriminación en los tribunales: por razones étnicas, de pobreza y de género, habida cuenta de que los servicios de traducción eran casi inexistentes, lo que ponía en cuestión el acceso igualitario de la mujer a la justicia.

En tal sentido corresponde señalar que sobre todo desde la antropología, abordado por distintos especialistas, se está “escribiendo” un capítulo dedicado a la doble discriminación que sufren las mujeres indígenas por sumar una condición desfavorable a la otra, lo que también contribuye a darle visibilidad a esta problemática, que en nuestro país es más seria y extendida de lo que se cree, por lo poco que se sabe, aunque los estudios siguen avanzando.

En un claro ejemplo de retroceso en el reconocimiento de la diversidad y los derechos de estas personas, se conoció el 28 de octubre de 2014 un fallo del Tribunal Oral en lo Criminal N° 1 de Quilmes integrado por tres mujeres, las juezas Silvia Etchemendi, Marcela Vissio y Florencia Butierrez –a las que cabe mencionar por su nombre por carecer de toda perspectiva de género en su delicada función, dado que ser mujer no la garantiza– declarando a Reina Maraz Bejarano culpable del homicidio doblemente calificado por el vínculo, premeditado y con alevosía de su marido, Limber Santos, ocurrido en noviembre de 2010, a quien se condenó a reclusión perpetua. Esta mujer de nacionalidad boliviana, pobre, inmigrante, perteneciente a una comunidad aborigen, con muy escaso conocimiento y entendimiento de la lengua castellana, fue acompañada en su calvario por el Premio Nobel de la Paz Adolfo Pérez Esquivel, el Vice Cónsul de Bolivia en Argentina, Guido González, organismos de DDHH como la Comisión Provincial por la Memoria, y por el movimiento de mujeres como la Campaña contra las violencias. Después de escuchar, traducido, lo resuelto por el tribunal le preguntó a su intérprete quechua “¿Por qué me condenan si no hice nada?”

En la sentencia, el tribunal avaló los argumentos del fiscal Fernando Celessia y desestimó los de la acusada, considerando que el homicidio había sido premeditado, con intención de robar a su esposo –pese a que durante el juicio en ningún momento siquiera se planteó si el dinero existía– y con alevosía, porque sostuvo que ella y un vecino, Tito Vilca Ortiz, se asociaron para atacarlo mientras dormía y lo habrían asfixiado, omitiendo la otra parte de la historia: que Reina fue abusada por su vecino y que su marido había intentado venderla a cambio de las deudas de juego que había contraído

La condena se basó en una cámara Gesell realizada a uno de sus hijos, a un año de su detención, cuando el niño tenía 6 años y llevaba un año viviendo con la familia de su marido, prueba que fue criticada por tres peritos: la oficial, otra especialista en niños y una tercera, especialista en cámara Gesell, porque el propio fiscal interrogó al niño como si se tratara de un adulto, sin ninguna

técnica psicológica ni poner en escena juegos a través de los que pudiera simbolizar lo sucedido.

Pero lo lamentable de este caso es que esta mujer llegó a juicio sin poder entender ni ser entendida correctamente hasta pasados los tres años de prisión preventiva, por el sencillo hecho de que no contaba con una intérprete reconocida por la justicia para su idioma quechua, que recién le fue provista después de un año y medio de presentaciones y reclamos por parte de la Comisión Provincial de la Memoria, cuando tomó conocimiento de su situación durante una visita al penal de mujeres de Hornos, en el año 2011, donde se encontró con una detenida que no entendía lo que le preguntaban, quien solo pudo relatar su versión de los hechos cuando contó con la asistencia adecuada, no obstante lo cual no logró conmover al tribunal.

Esta mujer de 26 años, nacida en Avichuca, un pueblito del Altiplano boliviano, pertenece a la comunidad Kichwua y, tal como lo declaró la mujer del dueño del horno de ladrillos donde trabajaba su marido y se trasladó ella a vivir, siguiéndolo, con su primer hijo en brazos, apenas dice algunas palabras en español como “hola”, “chau” y otras de similar tenor. Fue allí donde su marido la entregaba a su vecino para pagar deudas de juego contraídas con éste. Un día de noviembre del año 2010 ambos pelearon fuera del horno, luego el vecino regresó y le dijo a Reina que su marido se había ido al pueblo, pero no apareció, hasta que ella presentó la denuncia en la comisaría de Florencio Varela. El cuerpo fue hallado enterrado dentro del predio donde se encuentra el horno, y si bien el comisario que intervino inicialmente declaró en juicio que esta mujer hablaba el español, fue desmentido por la dueña del lugar que, en definitiva, era quien tenía trato frecuente con ella.

Karina Bidaseca, socióloga especialista en derecho indígena y género, cuyas apreciaciones obran en el expediente de la causa, en declaraciones a la agencia de noticias Comunicar Igualdad, contó la cadena de violencias a la que fue sometida Reina luego de casarse con Limber, tanto por parte de su marido como por la familia de éste, donde se fueron intersectando muchas discriminaciones derivadas de su condición de mujer, boliviana, pobre, indígena, quechua hablante y analfabeta. Reina fue obligada a migrar a Buenos Aires desde su país separándose de sus hijos y una vez encarcelada tuvo que parir en cautiverio. Ella pudo contar luego que su marido se iba los sábados y aparecía al día siguiente totalmente borracho, que había contraído deudas de juego con su vecino y que como su cuerpo era la moneda de pago este la



violó dos veces. La primera vez su marido se enojó y se alejó de Tito Vilca, pero la segunda fue luego de que ambos hombres se trenzaran en una discusión a golpes, siendo la última vez que vio a su esposo.

Cuando la policía la va a buscar y le dice que ella había asesinado a Limber Santos en realidad no entendía lo que estaba pasando, pero asiente con la cabeza cuando le dicen que debe ir a prestar testimonio porque es acusada por su suegro, quien dijo que el hijo de 6 años vio como mataban al padre, y este asentimiento –que según afirma Bidaseca es un gesto cultural dentro de su comunidad– quedó plasmado como la confesión del asesinato de su marido, por el que estaba presa desde hacía más de tres años con su beba sin entender por qué. Pero lo grave es que durante la instrucción de la causa se había violado el art. 12 del Convenio 169 de la OIT y también las normas contenidas en las Reglas de Brasilia, lo que supone asimismo la violación a otros derechos, como el derecho a un debido proceso y a ser oída, ambos previstos en el art. 8.1 de la Convención Americana sobre DDHH y el art. 14.1 del PIDESC, dado que no existe debido proceso sin cabal entendimiento de la acusación y Reina pudo tener una intérprete recién 3 años después del hecho, lo que de alguna manera pone en evidencia la imposibilidad de entender otra cultura - y ni siquiera intentarlo - de parte de algunos jueces y funcionarios del poder judicial, que de este modo contribuían a reforzar y naturalizar la discriminación que sufren las mujeres indígenas y la impunidad a la que se ven sometidas como consecuencia de las desigualdades de género y la pertenencia étnica, que es lo que trata de remediar la Ley Micaela disponiendo la obligatoriedad de la formación en cuestiones de género en los integrantes de los tres poderes del Estado. Esta sentencia fue apelada, y finalmente, sobre finales del año 2016, Reina Maraz fue liberada por orden del tribunal de Casación a fin de permitirle esperar en libertad el fallo definitivo que se dicte en última instancia.

Su Defensor Oficial, el Dr. José María Hernández, explicó que se está tramitando la revisión de la condena pidiendo su absolución o, subsidiariamente, que la carátula pase a ser de homicidio simple; y que en caso de que sea condenada se le aplique el mínimo de la pena.

Es que, desafortunadamente, todavía nos encontramos con que el poder judicial no ha tomado debida nota de los efectos que sobre el psiquismo de las mujeres producen la violencia de género y la discriminación que todavía prevalece en extendidos ámbitos, puesto que no han sido debidamente capacitados para evaluar su real situación y el estrés postraumático crónico que

portan quienes la padecen y siguen haciendo prevalecer cuestiones biologicistas, en virtud de las cuales pretenden que una madre por el sólo hecho de serlo o enfocada desde ese solo o principal punto de vista, deba reaccionar instintivamente frente a situaciones de violencia –sobre todo si además de ser ella la víctima principal lo son también sus hijos, como viene sucediendo en algunos casos relativamente recientes, ciertamente aterradores– sin tener en cuenta que la evolución cerebral y la cultura humana han eliminado o modificado el instinto tal como tradicionalmente se lo entiende, lo que ha dado lugar a muchas condenas injustas o excesivas.

Sin contar que en el mes de julio del año 2015 –consultar las páginas 20 y 21 del periódico Página 12 de 04.07.2015 – el Presidente del Superior Tribunal de Justicia de San Luis, Horacio Zavala Rodríguez, fue denunciado ante el INADI por haber rechazado un pedido de modificación del régimen de maternidad con manifestaciones ofensivas a la dirigente gremial que lo requería, autora de la denuncia, sosteniendo, además: *“Va a ser un requisito para entrar al Poder Judicial que las mujeres se liguen las trompas”*, lo que desde donde se mire no solo es un despropósito absolutamente repudiable, sino que excluye cualquier mirada afín con el género y expresa un desprecio y una discriminación hacia la mujer realmente insanas.

¿Pensará acaso este señor, en su fuero íntimo, que a él lo trajo al mundo la cigüeña y no una mujer, o que fue sin pecado concebido?

Por eso es tan importante la así llamada Ley Micaela y su debida implementación.

Aun así existen experiencias alentadoras –aunque todavía aisladas, si bien en expansión– entre las que se pueden mencionar que en el año 2013 se conformó el Observatorio de Derechos Humanos de Pueblos Indígenas (ODHPI), que creó el Centro de Documentación Cristina Linkopan para visibilizar las múltiples formas de discriminación a las que están expuestas las mujeres indígenas, porque sus creadoras entienden que **las convenciones y las leyes que hacen referencia a los DDHH de las mujeres se han elaborado desde un paradigma de mujer blanca, urbana y de clase media, que es una situación completamente distinta a la de las mujeres indígenas, sobre las que opera una forma de colonización discursiva al referir a sus derechos y necesidades.**

Es por ello que este espacio representa un esfuerzo por descolonizar y por reunir teoría y práctica desde otras matrices, porque la violencia no afecta por

igual a todas las mujeres sino que algunas –entre ellas las mujeres indígenas– se encuentran mayormente expuestas a diversas formas de violencia en base a más de un factor de riesgo. Se le puso ese nombre en homenaje a una mujer mapuche de 30 años, madre de 4 niñas, que fue jefa de la comunidad Gelay Ko asentada en las afueras de Zapala y enfrentó a la petrolera estadounidense Apache cuando invadió territorio mapuche. Fallecida de un paro cardiorrespiratorio producto de una hipertensión pulmonar, según consigna su certificado de defunción, la Confederación Mapuche de **Neuquén** ha denunciado, sin embargo, como causa de muerte, la contaminación petrolera y recuerda a Cristina Linkopan como ejemplo de lucha, defensa del territorio y reivindicación de los derechos de los pueblos indígenas.

En Zapala, Neuquén, en el mes de noviembre del año 2015, un jurado multicultural inédito en el país, integrado en mitades por criollos y originarios, absolvió a una mujer de la comunidad mapuche Wikul Newen llamada Reimu Ñanku, que había sido acusada por la justicia neuquina por la pedrada que hirió en el rostro a una auxiliar de la justicia, Verónica Pelayes, en el marco de un conflicto territorial acaecido en el año 2012 con la petrolera Apache, cuando bloquearon el camino para que esta empresa no ingresara en sus territorios. Fue declarada inocente respecto de las imputaciones de tentativa de homicidio y lesiones formuladas por la fiscalía y la querrela, que pedían 15 años de cárcel, considerando que no había pruebas para condenarla (nadie vio que fuera ella quien tiró la piedra en cuestión) y que la investigación había sido irregular, hallándola culpable solo de daño simple de un vehículo durante dicho conflicto –condena que iba a ser recurrida– siendo también exculpados otros dos integrantes de la misma comunidad que habían sido acusados de delitos menores. Tanto sus abogados como otros miembros de este pueblo declararon que una condena hubiera significado el intento de arrodillar al pueblo mapuche ante las petroleras y hacer cesar su legítima resistencia. Y que en este fallo había hablado el pueblo, bastante más sabio que los abogados y los técnicos del derecho.

Y la acusada dijo en la audiencia del juicio previa a los alegatos, antes de que se conociera el veredicto, que le dolía ser juzgada “porque los verdaderos responsables no lo están, porque tienen poder, tienen plata y hay toda una impunidad para que ellos no estén. No está el fiscal que no investigó el tiro que le pegaron a Maxi, no está el gobernador, no está la gente de la empresa, no hay ningún policía. **Nosotros sí porque somos pobres, porque somos**

**indios, porque soy mujer**”, recordando luego que su comunidad formuló numerosas denuncias por contaminación de su territorio y por agresiones ante las fiscalías de Zapala y Cutral C6, que nunca fueron atendidas pese a que el agua se contamin6, hubo gente que muri6 y el territorio fue saqueado.

Asimismo se puede mencionar que en la Primera Reuni6n de la Conferencia Regional sobre Poblaci6n y Desarrollo de Am6rica Latina y el Caribe que se realiz6 en Montevideo, tambi6n en el a6o 2013, las mujeres ind6genas pidieron que se las atiendan en los centros de salud desde una perspectiva que respete su cultura. Por ejemplo, con el reconocimiento de los conocimientos ancestrales, los m6dicos ind6genas, las parteras tradicionales y la cosmovisi6n de los pueblos ind6genas en los sistemas de salud. El Enlace Continental de Mujeres Ind6genas de las Am6ricas (ECMIA) record6 a los Estados que tienen “la obligaci6n de proteger y garantizar el m6s alto nivel de salud intercultural que contemple los derechos sexuales y reproductivos y la salud materna de las mujeres ind6genas como parte fundamental del derecho a la salud”, ya que la mortalidad materna afecta mucho m6s a este sector de la poblaci6n.

En cuanto a la ocupaci6n de ni6as y adolescentes, la 6ltima encuesta sobre trabajo infantil de la OIT ha destacado que en el caso de menores ocupados en tareas dom6sticas intensivas la proporci6n de ni6as duplica a la de los ni6os, trabajando 15 o m6s horas semanales en las tareas del hogar.

Algunas concepciones se han ido modificando en la cuesti6n del acceso de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones que los varones, lo que se advierte en algunos fallos donde se hace alusi6n a la discriminaci6n y a las medidas de acci6n positiva, como sucedi6, por ejemplo, en el fallo dictado por la Sala H de la C6mara Nacional de Apelaciones en lo Civil, que el 15.09.2000 conden6 a la cadena de helader6as “Freddo” a contratar personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida, dado que de un plantel de 681 personas, 646 eran hombres y s6lo 35 mujeres.

Tambi6n ha sido un moj6n muy importante un caso ocurrido en la ciudad de Salta, donde una mujer fue discriminada en raz6n de su g6nero en su pretensi6n de acceder a un puesto de chofer de colectivos –para el que se encontraba capacitada y adem6s le generaba mayores ingresos y le dejaba mayor tiempo libre para la atenci6n de sus hijos– donde mediante una acci6n colectiva se plante6 la discriminaci6n de que fue objeto, pretensi6n que fue resuelta en forma favorable mediante un fallo de la Sala V de la C6mara de Apelaciones

en lo Civil y Comercial de Salta, que luego fue dejado sin efecto por la Corte provincial. Ese caso, conocido como “*Sisnero Mirta y otras c/ Tadelva S.R.L. y otro*” llegó hasta la Corte Suprema de Justicia de la Nación y tuvo dictamen favorable de la entonces Procuradora General de la Nación, Alejandra Gils Carbó, quien sostuvo que no le dieron el empleo por ser mujer e instó a que se tomen medidas para contrarrestar la segregación por género y revertir los patrones socioculturales que la justifican, porque “*en estas actuaciones está en juego la determinación del alcance del derecho constitucional a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres en el ámbito de trabajo*”. Este reclamo tuvo el respaldo del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) de la Asociación por los Derechos Civiles (ADC) de la Clínica de Interés Jurídico de la Universidad Nacional de Córdoba y del Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM), entidades que se presentaron en la CSJN como *amicus curiae*. Y el 14 de mayo de 2014, el más alto tribunal de la Nación le dio la razón a Mirtha Graciela Sisnero, dejando sin efecto el fallo de la Corte Suprema de Justicia de Salta, por entender que se habían acreditado “*diversos hechos conducentes y suficientes para configurar un caso prima facie encuadrable en una situación discriminatoria*”, advirtiendo que las dogmáticas explicaciones brindadas por las demandadas resultaban inadmisibles para destruir la presunción de que habían incurrido en conductas y prácticas discriminatorias, contra las mujeres en general y contra Sisnero en particular – citando los dichos de uno de estos empresarios– sin respetar “*los criterios que esta Corte ha establecido en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación como el que aquí se ha planteado...*”

También en la ciudad de Rosario, en el año 2019, se dictó un fallo similar en el Juzgado de Distrito de 1ª Instancia en lo Laboral de la 10ª. Nominación, que en lo que es de interés se transcribe parcialmente en el acápite “Jurisprudencia Vinculada”.

En este punto destaco la norma que en la ciudad de Buenos Aires impone que los tribunales colegiados tengan obligatoriamente una integración mixta, porque de ese modo se garantiza un equilibrio en la perspectiva de género que acciones de discriminación inversa aplicadas indiscriminadamente –valga la redundancia– pueden llegar a alterar. Porque esa es, en rigor, **la meta axiológicamente valiosa a la que deberíamos tender: una que integre las distintas miradas** que, por pertenecer a un determinado género, pueda aportar cada persona en el lugar donde deba desempeñarse.

Y también, como un signo de los nuevos buenos tiempos, destaco una medida que puede parecer poco relevante pero no deja de ser significativa, cual es que desde el año 2020 nuestra línea de bandera, Aerolíneas Argentinas, modificó su código de vestimenta para que sus trabajadoras de tierra y vuelo puedan elegir entre zapatos de taco alto o bajo y entre pantalón o pollera, medida de orden facultativo, sobre la que en términos de comodidad y confort en el trabajo y deconstrucción de siluetas modélicas no hace falta abundar.

Retomando el tema anterior, constituyen claro ejemplo de lo que digo en relación a la discordancia entre los hechos y el derecho los cupos femeninos obligatorios que existen en la mayor parte de los poderes legislativos, de la Nación y de las provincias, y también en las asociaciones sindicales donde, como todos sabemos, se cumplen a regañadientes y donde las mujeres que tienen actividad sindical, que son pocas y no siempre están empoderadas, suelen ser relegadas a las comisiones de cultura, derechos humanos o acción social, por citar ejemplos por todos conocidos, pero difícilmente ocupen lugares de poder, salvo que el gremio, como antes dije, esté integrado mayoritariamente por mujeres, como suele suceder con el de los docentes o el gremio de la sanidad –único que, fugazmente, llevó a una mujer a la conducción (colegiada) de la CGT– y a veces, ni siquiera en estos casos. Habida cuenta de la igualdad, en los hechos, de “piso” y “techo”, en la instrumentación de esta normativa.

Es por ello que si no se implementan las medidas de acción positiva que mencioné más arriba, todo seguirá siendo muy difícil para la mujer, y su acceso al trabajo más complicado que para un hombre en iguales condiciones. Porque como bien sabemos, garantizar el sustento económico no la exime, sin embargo, del cuidado de los niños, su asistencia escolar, los controles médicos y de vacunas o el pago de impuestos, que son labores que a menudo se ven como “naturalmente” femeninas, sin contar con la ineludible función de ser el **sujeto reproductivo de la familia** y la habitual tarea de “**organizadora de la vida doméstica**”, aun cuando también es cierto que muchos hombres cada vez más colaboran en estos menesteres o aún mejor, los asumen como propios, como corresponde, porque la vida familiar se comparte.

Frente a estas dificultades, quienes se han ocupado del tema han señalado **algunas acciones básicas a emprender** que permitirán un mayor acceso de la mujer al mundo del trabajo, a saber:

1. Promover medidas de acción positiva o discriminación inversa.

2. Difundir los derechos de las mujeres trabajadores y estimular su ejercicio.
3. Analizar y difundir la situación de las mujeres trabajadoras y su aporte a la economía local, regional y nacional.
4. Generar políticas transversales que instalen y difundan las problemáticas de género en el más amplio sentido, en empleadores, legisladores, operadores jurídicos y demás protagonistas del mundo del trabajo.
5. Efectuar el monitoreo e intervención de las acciones planificadas.
6. Conciliar la vida laboral y la vida familiar, no sólo a través de normas como las contenidas en la LCT o en regulaciones especiales que tocan el tema de la mujer trabajadora, sino mediante acciones concretas tales como la instalación de guarderías cercanas a los lugares de trabajo (o dentro del mismo, como están previstas en el art. 179 de la LCT bajo determinadas condiciones, norma que hasta el presente no sido reglamentada) o algún tipo de suplemento económico adicional a cargo del Estado para poder contar con ayuda doméstica.
7. Promover la formación profesional y técnica que capacite a la mujer para abordar diversas opciones ocupacionales en pie de igualdad con el hombre, de modo tal que se amplíen sus posibilidades de inserción laboral.
8. Incentivar su capacidad emprendedora mediante estímulos a la producción que, en pequeña y mediana escala, pueda llevar a cabo en el seno del hogar o en otros espacios más informales.
9. Revisar el sistema de estabilidad impropia que rige en el ámbito del derecho nacional en relación a los despidos discriminatorios

En tal sentido se debe señalar que una condición fundamental para eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación es conocer su magnitud y naturaleza, habiendo establecido D. Kucera a estos efectos cinco indicadores: – citado en *“Promover los principios y derechos fundamentales a través del diálogo social”*, publicación del año 2005 de la OIT del documento elaborado tras la celebración, en Buenos Aires, del 18 al 22 de octubre del año 2004, del Congreso sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo y la Ocupación, Abolición del Trabajo Infantil y Libertad Sindical, P. 132 - **1.** La proporción de mujeres ocupadas en la industria. **2.** La proporción de mujeres en puestos de administración y de gestión para medir la magnitud del “techo de cristal”. **3.** El porcentaje de mujeres en puestos de profesionales y técnicos, para medir la segregación

ocupacional por sexo. **4.** La brecha entre hombres y mujeres en los niveles de educación. **5.** La brecha entre hombres y mujeres en tasas de analfabetismo.

A modo de ejemplo cito que el Parlamento Europeo había decidido que si en el año 2010 las grandes empresas no incorporaban mujeres en puestos de dirección para romper con el techo de cristal que blinda a las trabajadoras la posibilidad de ascender y de ejercer funciones en puestos de poder, iba a convocar a sus Estados miembros a generar cupos femeninos en las compañías, especialmente en las que cotizan en la Bolsa, en donde sólo un 3% de su directorio es femenino. La vicepresidenta de la Comisión Europea (CE), Vivian Reding, les dio un año de plazo a las compañías de la Unión Europea para que incorporen mujeres a puestos de dirección porque, pronosticó, “Si no hacemos algo, no lograremos la igualdad hasta dentro de cincuenta años”. En Noruega ya se implementó esta medida y se logró que la representación femenina pasara del 22% en el 2004, al 42% en el 2009. Y al país le va muy bien.

En Argentina, en los altos cargos de decisión dentro de las corporaciones las mujeres ocupan sólo entre el 2 y el 3% de los puestos, y uno de los principales obstáculos que deben atravesar en sus carreras es la discriminación salarial, dado que las mujeres profesionales llegan a percibir el 60% del salario que cobran sus colegas varones. Así lo explica Lidia Heller en un artículo publicado en el mes de julio de 2011 en la revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, donde afirma que la mujer directiva promedio tiene 48 años, es casada, tiene hijos, posee altas credenciales educativas ya que cursó masters y posgrados en el exterior en carreras de *management* e ingeniería, supera las 55 horas de trabajo semanal y cuenta con apoyo doméstico para el avance de su carrera.

Un informe de la OIT sobre “La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso”, hace saber que en promedio, en el mundo, el 87% de las juntas directivas de empresas están presididas por hombres y sólo el 13% por mujeres, aun cuando en los últimos 20 años este número aumentó, sobre todo en el personal medio y superior. Mientras que en el informe derivado de una encuesta realizada en el año 2013 por su Oficina de Actividades para los Empleadores entre unas 1300 empresas medianas y grandes del sector privado, en 39 países en desarrollo, se comprobó que en el 30% de las empresas entrevistadas no había ninguna mujer en sus juntas directivas, mientras que el 65% solo tenía menos de un 30%, que es la masa crítica que se considera necesaria para que las opiniones de las mujeres sean tenidas en cuenta, pese a que hay según la UNESCO



más mujeres que hombres con licenciaturas y maestrías y equivalencia entre ambos si se trata de doctorados, siendo la primera causa de este desfase que “las mujeres tienen más responsabilidades familiares que los hombres” así como “los roles que la sociedad atribuye a los hombres y a las mujeres”.

Esta descripción, que no se ha modificado sustancialmente pese a los años transcurridos desde entonces, obedece al hecho de que en virtud de que las mujeres no desempeñan todas las funciones empresariales durante su carrera tampoco adquieren suficiente experiencia en la gestión correspondiente a las mismas, lo que impide su acceso a cargos diferentes o poco tradicionales y conspira contra su ascenso, reforzando los muros y el techo de cristal a los que se alude para describir esta clásica situación de relegamiento en la que, además, aun en caso de progresar laboralmente, suelen ser destinadas a áreas como recursos humanos, relaciones públicas y comunicaciones, finanzas y administración, lo que hace que puedan ascender hasta un cierto punto en la jerarquía ocupacional, dado que aprender tareas vinculadas a la gerencia general es crucial para poder seguir subiendo la pirámide, pero lo cierto es que todavía les cuesta acceder a esta clase de experiencia laboral.

Dicho todo esto en un contexto ajeno a la pandemia que desde el año 2020 afecta al mundo entero, donde muchas cosas están cambiando –y no solo en el mundo del trabajo y de los géneros– sin que se puedan formular predicciones medianamente serias sobre el futuro, que se advierte muy incierto y abierto a modificaciones impredecibles.

## CAPÍTULO 8

### La acción gubernamental

Ya en el año 2009 el **gobierno** argentino informó a la Comisión de Expertos de la OIT que **en el marco de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CTIO) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se elaboró un acuerdo marco “Diálogo social para la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y varones en el ámbito laboral”** que tiene como prioridad, entre otras, eliminar las inequidades de género y promover las buenas prácticas. También, que se habían constituido estas comisiones a nivel provincial y que en el año **2007 se había creado en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT)** con la misión de transversalizar la perspectiva de género en todas las acciones del Ministerio, diseñar instrumentos para el monitoreo de las políticas y articular acciones con otras áreas y organismos gubernamentales.

El Gobierno había establecido que era una prioridad evaluar las políticas y establecer indicadores de monitoreo que permitieran alertar sobre posibles situaciones de discriminación, por lo que la Secretaría de Empleo proponía políticas atendiendo a su impacto potencial teniendo en cuenta las necesidades de las personas y contextos sociales. También destacó las once negociaciones colectivas que contemplaban cláusulas de igualdad de oportunidades y no discriminación, mientras que la Comisión, tomando nota de las observaciones finales del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) del 20 de junio de 2010, urgió al gobierno a tomar medidas para hacer frente a las diferencias salariales, para fomentar el acceso de las mujeres a empleos en sectores no tradicionales y a promulgar leyes sobre acoso sexual y protección integral de las trabajadoras

domésticas. También el CEDAW lo alentaba a que adoptase medidas con el fin de proporcionar servicios de guardería accesibles para que las mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

En cuanto a las instituciones, programas y acciones emprendidos por la agencia gubernamental nacional destinados a promover la igualdad de trato entre el hombre y la mujer, se pueden mencionar, entre los más destacados, la creación del **Consejo Nacional de la Mujer** - que es el espacio gubernamental responsable del cumplimiento, en todo el país, de la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* ratificada por la ley 23.179 – siendo el encargado de llevar adelante diversos programas, que entonces eran (ignorando si todavía subsisten):

- el Programa Manos a la Obra, -
- el PROGEN (proyecto de Fortalecimiento de la Asistencia Técnica en Género) y
- el PROFAM (Programa de Promoción del Fortalecimiento de la Familia y el Capital Social).

También se pueden mencionar

- El Programa Federal de la Mujer,
- el Proyecto Mujer Campesina,
- el Programa Nacional Mujer, Equidad y Trabajo, MET, y
- el Plan Jefes y Jefas de Hogar.

Asimismo funcionaba en Argentina el **Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS)** constituido por los Ministerios de: Desarrollo Social, Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Salud, Educación, Ciencia y Tecnología, Economía y Producción y Planificación Federal e Inversión Pública y Servicios.

Además del CNM se habían creado oficinas o programas en casi todos los ministerios nacionales dedicados a la equidad de género, ya sea puramente gubernamentales o con participación de empresas y sindicatos u otras organizaciones de la sociedad civil (como la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, antes mencionada, o la Comisión de Defensa de la Mujer o el Programa de Prevención de la Violencia en el Ministerio de Justicia) y un **Consejo Federal de la Mujer** que tenía representación de las áreas de la Mujer de las 24 jurisdicciones na-

cionales, siendo igualmente destacables el rol que cumplía y cumple el **INADI** (Instituto Nacional contra la Discriminación) dependiente del Ministerio de Justicia de la Nación, así como la Asignación Universal por Hijo, que perciben mayoritariamente las mujeres madres.

En la **provincia de Santa Fe** en el mes de junio del año 2011 se pusieron en funciones tres órganos de participación relacionados con el mundo del trabajo, representativos e integrativos del ámbito público y privado, entre ellos, la **Comisión Cuatripartita de e Interinstitucional para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el Mundo Laboral** (las otras dos están dirigidas a la consolidación del Trabajo Decente y a la Erradicación del Trabajo Infantil, mediante la Copreti).

Y en la Universidad Nacional de Rosario, en el mes de octubre del año 2014, se aprobó por primera vez un instrumento para atender casos de violencia de género y acoso sexual contra estudiantes, docentes y *empleados* – que, sabido es, mayoritariamente se produce contra las mujeres - a partir de un protocolo elaborado por el Núcleo Interdisciplinario de Estudios de Extensión de Género de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales que fue trabajado en conjunto con profesionales de la Secretaría de Derechos Humanos provincial y del Programa de Género y Sexualidades de la Facultad de Derecho, que se encuadra jurídicamente en los postulados de la Convención de Belem do Pará, a fin de responder, desde la institución, a situaciones de esta naturaleza que ocurrieron en más de una oportunidad, siendo el disparador la denuncia formulada en el año 2012 por una alumna de la carrera de Psicología que había sido acosada por un docente en su búsqueda de tutor para una tesis.

Este Núcleo Interdisciplinario está integrado por docentes, graduados y estudiantes, el procedimiento establece un lugar de recepción de consultas y denuncias para víctimas y testigos de esta clase de situaciones, y la Facultad había dispuesto un cargo rentado para que una persona idónea en la materia recibiera las denuncias y brindara asesoramiento de orden general y también legal de carácter gratuito, a fin de evitar la revictimización, asegurar un ámbito de privacidad para quien se acercara a hacer una consulta o formular una denuncia y contener y acompañar a la víctima.

Su objetivo fue *erradicar y desnaturalizar la violencia de género* - la más sutil de las violencias – y aunque estos institutos se enmarcan dentro de las cuestiones referidas a las violencias simbólicas atravesadas por situaciones de género y poder, que *prima facie* parecerían exceder lo que compete, estrictamente,

a la relación de trabajo, bien sabemos que se trata de un espacio donde estas situaciones no son aisladas y para cuyo tratamiento y erradicación contamos con numerosos instrumentos legales que en su diversidad permiten al operador jurídico abordar integralmente este tipo de situaciones.

Desde ya, esta proliferación de instancias político administrativas no quiere decir que hayamos arribado a un mundo ideal, de ninguna manera, pero muestran una creciente preocupación por el tema que es del caso destacar.

En tal sentido, cabe mencionar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación impulsaba, mediante la Secretaría de Empleo, la inserción laboral y los trayectos formativos que acompañaban a las mujeres víctimas de violencia doméstica a través del Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) que les brindaría el acceso a prestaciones de orientación, formación, entrenamiento e inserción laboral, a fin de sustraerlas a las relaciones abusivas de poder que se establecen a partir de la dependencia económica de su pareja cuando esta supremacía se erige en una herramienta de control y dominación, mejorando sus posibilidades de obtener un empleo, sin que para acogerse a estos beneficios deban formular previamente una denuncia ante una autoridad judicial o policial.

Las beneficiarias de este programa podían percibir una ayuda económica a través de un pago directo mediante una tarjeta expedida por el Banco de la Nación Argentina, que es compatible con la Asignación Universal por Hijo y la Asignación Universal por Embarazo, pero además, el tiempo de permanencia en este programa se computa para la jubilación.

El SCyE permitía a las mujeres completar los estudios primarios y secundarios y realizar cursos de formación profesional gratuitos en centros de existentes en todo el país, participar en actividades de entrenamiento para el trabajo en una empresa del sector privado, público o en una organización social para adquirir un oficio, así como recibir apoyo para emprendimientos individuales o colectivos, debiendo asistir a una Oficina de Empleo de la Red de Servicios Públicos de Empleo para completar su historia laboral. Y las que, estando en situación de violencia doméstica, tuvieran de 18 a 24 años, podían adherirse a dos programas para jóvenes: el PROG.R.ES.AR o, en caso de no reunir los requisitos, al programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.

Pero en rigor de verdad no sabemos si todos estos programas actualmente – año 2021– subsisten. No solo porque algunos de ellos fueron desactivados

por el gobierno en el período que se extendió desde el 10 de diciembre del año 2015 hasta la misma fecha del año 2019, que además rebajó al MTySS al rango de una Secretaría de Estado, sino porque fue una práctica habitual de su gestión la sub ejecución presupuestaria en numerosas áreas, como sucedió asimismo en todas aquellas abarcativas de los programas antes referidos.

Desde ya resulta muy auspicioso que se haya creado en la Nación el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades, que prontamente inició en su ámbito la capacitación de género que establece la Ley Micaela, y tiene entre sus fines prioritarios el desarrollo de una política de cuidados. Y que también en la provincia de Santa Fe se haya establecido en términos similares una Secretaría de Estado con rango ministerial, que actualmente ya es Ministerio.

Al momento de escribir estas líneas no sabemos qué acciones concretas han emprendido ni cuáles podrán encarar, dada la terrible situación humana, sanitaria y económica que atraviesa el país a partir de la explosión de la pandemia del corona virus, así como la gran cantidad de legislación de emergencia que se ha sancionado a fin de ir cubriendo las áreas más sensibles con los escasos recursos disponibles, por lo que todo futuro es incierto, toda historia escrita como la que he ido relatando en este trabajo desde distintos ámbitos, o tal vez solo una parte de ella, puede devenir definitivamente histórica en cuanto pasada, así como también pueden aparecer distintas formas de trabajo, de protección y de promoción de la igualdad entre todos los sexos que no podemos siquiera seriamente predecir, dejando muchas incógnitas abiertas.

En definitiva, no es una novedad que acceder a un trabajo digno y mantenerlo siempre constituye uno de los más importantes elementos de inclusión social; pero, también, que una mujer que trabaja y tiene la posibilidad de independizarse económicamente, tendrá otros recursos –no sólo materiales sino también simbólicos– para no quedar atrapada en situaciones de violencia doméstica, contando con mayores posibilidades de alejarse de ellas sin renunciar a sus derechos individuales básicos ni a sus hijos.

## CAPÍTULO 9

### Jurisprudencia vinculada con el tema

#### Sobre la prevalencia de los convenios de la OIT y otras normas del Derecho Internacional

Teniendo en cuenta los criterios restrictivos respecto del derecho internacional que sustenta la CSJN en su actual conformación desde del año 2017 - ver caso “Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto s/ Informe Sentencia dictada en el caso “Fontevicchia y D’Amico vs. Argentina”, fallo del 14.02.2017 - me parece un ejercicio de sana memoria traer a colación el que fuera sentado en numerosos fallos por la SCJN en su período virtuoso, reiterado en lo que hace a nuestra disciplina en “**Díaz c. Cervecería y Maltería Quilmes**” –fallo del 04.06.2013– donde a partir de lo ya expresado en el precedente “Pérez c. Disco” en materia de salario, explica claramente cuál es la obligación del Estado argentino en relación a la aplicación de los convenios de la OIT, lo que desde ya sería extensivo a cualquier problemática de género no atendida.

Cito especialmente el voto de Eugenio Raúl Zaffaroni por su claridad y rigor conceptual, quien entonces expresó:

*5) Que, por cierto, el citado precedente “Pérez”, atento sus fundamentos, descalifica de manera implícita la postura del a quo en torno de la incorporación de los convenios de la OIT al derecho interno argentino (en igual sentido: “Fermín, Mauricio”, Fallos: 331:1664, relativo al Convenio N° 169). Más aún; en “Milone”, el Tribunal juzgó, incluso, que esos instrumentos, en tanto ratificados, se inscriben entre los tratados a los que el art. 75 inc. 22, primer párrafo, de la Constitución Nacional, confiere jerarquía superior a las leyes (Fallos: 327:4607) Con todo, dado que, contrariamente a lo sucedido en esos litigios, la aludida cuestión ha sido planteada en la decisión sub examine, conviene esclarecerla en esta oportunidad. Cabe reiterar, entonces, que la Sala afirmó que dicha incorporación no la produce la*

ratificación de los convenios, sino la “recepción legislativa interna” de éstos. Para ello, se fundó en los incs. b, d y e del art. 19.5 de la Constitución de la OIT, de los cuales, procede advertirlo desde un comienzo, solo podría tener relevancia el d, por cuanto está en juego un convenio ya ratificado. Según este inciso, satisfecho el trámite que prevé, el Estado, además de comunicar la ratificación formal del convenio al Director General, “adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio”.

6°) Que, en tales condiciones, resulta claro que el a quo ha tornado como causa lo que es consecuencia. La ratificación de un convenio, con arreglo al recordado art. 19.5.d, implica la obligación de “hacer efectivas” las disposiciones de aquél (Valticos, Nicolas, “Nature et portée juridique de la ratification des conventions

*internationales du travail*”, en *International Law at the Time of Perplexity. Essays in Honour of Shabtai Rosenne* (Dinstein, Y., ed.), M. Nijhoff, Dordrecht, 1989, p. 993). Por ende, solo en caso de ser “necesarias” para ese fin, el Estado ratificante deberá adoptar medidas internas.

El precepto, en consecuencia, da cuenta de un “principio evidente” (*allant de soi* / self-evident), en palabras de la Corte Permanente de Justicia Internacional de 1925, según el cual “un Estado que ha válidamente asumido obligaciones internacionales, está obligado a introducir en su derecho interno las modificaciones necesarias para asegurar la ejecución de dichas obligaciones” (*Echange des populations grecques et turques / Exchange of Greek and Turkish Populations*, opinión consultiva, 21-2-1925, Serie B, n° 10, p. 20, *itálica agregada*).

Empero es indudable que la existencia o inexistencia de dicha necesidad no puede ser establecida a la luz del citado art. 19.5.d, sino a la del ordenamiento interno. La incorporación de un convenio, olvida la Sala, depende básicamente de cada régimen nacional (Von Potobsky, Geraldo, “Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional”, en “*Les normes internationales du travail: un patrimoine por l’avenir*”. *Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*, OIT, 2004, p. 290). Por consiguiente, la cuestión en juego debió haber llevado al sentenciante a dilucidar, con arreglo al derecho nacional, cuáles eran, si alguna, las medidas internas que resultaban “necesarias” para hacer efectivas las concretas disposiciones del convenio propias del litigio. De lo contrario, correspondería admitir, como lo hace el juzgador, un resultado francamente insostenible: que la Constitución de la OIT habría impuesto a los Estados, para tornar aplicable un convenio ratificado, una suerte de régimen de tipo dualista, mediante el cual, todo convenio, en



*globo, requeriría siempre, a modo de “medida necesaria”, una “recepción legislativa interna”, a despecho de que el ordenamiento nacional previera uno de carácter monista, que volviera “innecesario” tal proceder.*

*En suma, los argumentos del a quo incurren en dos graves errores. Por un lado, tergiversan la Constitución de la OIT, dándole a ésta, además, una inteligencia del todo opuesta a sus términos y a su objeto y fin, que no son, precisamente, condicionar la efectividad interna de los derechos y libertades enunciados en los convenios ratificados, a mayores recaudos que los que pueda exigir el régimen del Estado ratificante. Y, por el otro, soslayan sin rebozos el régimen nacional, al paso que terminan contradiciéndolo, puesto que, para éste, cuando la Nación ratifica un tratado, “se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contempla” (Ekmekdjian c. Sofovich, Fallos: 315:1492). A partir de este precedente, bueno es recordarlo, no cabe reeditar discusiones doctrinarias acerca del dualismo o monismo para comprender el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico argentino (“Simón”, Fallos: 328:2056, voto del juez Lorenzetti, considerando 17; v. asimismo: “Dragoevich”, Fallos: 331:2663; “Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación c. Gobierno Nacional”, Fallos: 326:3882; “Méndez Valles c. A.M. Pescio SA”, Fallos: 318:2639, entre otros).*

*Es del caso advertir, desde otro ángulo pero en un orden afín de ideas, que el fallo apelado también muestra una marcada indiferencia hacia una eventual responsabilidad internacional del Estado por incumplimiento de un compromiso internacional, cuando ocurre que los órganos judiciales, integrantes esenciales de aquél, tienen, por lo contrario, el irrenunciable papel, dentro de los alcances de su competencia, de evitar que se produzca dicha responsabilidad (“Girolodi”, Fallos: 318: 514).*

*Más aún; ello se corresponde con el hecho de que las sentencias judiciales integran, en los términos indicados, el abanico de “medidas” destinadas a satisfacer la efectividad de los derechos (“Wilner c/ Osswald”, Fallos: 318:1269).*

## **Sobre el principio de discriminación y la carga de la prueba**

Los pronunciamientos de la CSJN del período 2004/2014, aun cuando no siempre se hayan referido especialmente al trabajo de las mujeres, han sentado parámetros referidos a la discriminación y a la carga de la prueba en tales casos, que a mi juicio siguen siendo de aplicación a nuestra materia.

Los siguientes párrafos extraídos de un fallo del 07.12.2010 –dictado en la señera causa “Álvarez c/ Cencosud”– que transcribo en lo esencial, son de una enorme riqueza y resultan ampliamente ilustrativos de estos criterios:

3º “...El principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, presente en la Constitución Nacional desde sus orígenes (art. 16) no ha hecho más que verse reafirmado y profundizado por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y los instrumentos de éste que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75.22, 2º párrafo): Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. II); Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2º y 7º); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, arts. 2º y 3º) y Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 1.1 y 24, además de los destinados a la materia en campos específicos: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (esp. Arts. 2º, 3º, y 5º a 16) y Convención sobre los Derechos del Niño (art. 2º). Se añaden a este listado, en el plano supralegal (art. 75 inc. 22, citado, primer párrafo), vgr.,... el Protocolo en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador, art. 3º),... la Convención de Belém do Pará (art. 6º a).... Todo ello, por cierto, como corolario de que igual principio se encuentra sustentado por las organizaciones internacionales en el marco de las cuales fueron elaborados los instrumentos: Carta de la Organización de Estados Americanos (art. 3.1.) y Carta de las Naciones Unidas (art. 1.3 y concs.)...

“Para la Carta Democrática Interamericana “la eliminación de toda forma de discriminación” contribuye “al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana” (art. 9).

“Cabe sumar a lo indicado...lo proveniente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como lo es el Convenio 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958, ratificado en 1968), de jerarquía supralegal dada su naturaleza (Milone, Fallos: 327:4607, 4616), por el cual el Estado se obligó a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (art. 2º). El Convenio N° 111, asimismo, se inscribe en el cuadro de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), la cual expresó que todos los miembros de

la OIT, aun cuando no hubiesen ratificado los convenios respectivos, “tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objetos de estos convenios, es decir:...d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”. Se trata, además, de objetivos que antes que atenuados, han resultado plenamente convalidados en nuestros días ante cualquier modalidad que pretenda imponerse a la disciplina laboral con motivo de eventuales requerimientos de la organización de las empresas o de la producción de bienes y servicios: los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación son esenciales para un desarrollo y una eficacia sostenibles en materia económica y social (Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008). La Declaración Socio Laboral del Mercosur (1998), de su lado, después de prever que todo trabajador “tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación (...) en conformidad con las disposiciones legales vigentes” dispone que Estados Partes “se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación (...) (Art. 1º).

“4º) Que, ciertamente, el mencionado corpus juris, al enunciar y reiterar el principio de igualdad y prohibición de discriminación resulta el persistente eco de una noción que, por un lado, se desprende directamente “de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona” y que, por el otro, “posee un carácter fundamental de salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03, 17-9-2003, Serie A, párrafos 87/88- y sus citas- y 10º). La referencia a este antecedente y el seguimiento del que será objeto, son más que apropiados en el sub lite por cuanto, en esa oportunidad, el tribunal regional asentó una doctrina de una importancia mayor para la conceptualización del principio en estudio, no debiéndose pasar por alto, asimismo, que lo hizo con motivo de examinar una cuestión de neta índole laboral, aun cuando su proyección excede esta esfera.

“De tal suerte, cuadra poner de relieve que el principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado, actualmente, un nivel de máxima consagración y entidad: pertenece al jus cogens, “puesto que sobre él descansa todo el

*andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico". Así, por su carácter "imperativo", rige en el "derecho internacional general", en cuanto es aplicable a todo Estado, ya sea "a nivel internacional o en su ordenamiento interno", independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional, por todos los actos jurídicos de cualesquiera de sus poderes, e incluso de los particulares que actúen bajo su tolerancia, aquiescencia o negligencia. El principio, así considerado, acarrea, naturalmente, obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y a los particulares. Respecto de los primeros, dichas obligaciones así como les imponen un deber de abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto, también les exigen la adopción de "medidas positivas" para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, lo cual implica, inter alia, el ejercicio de un "deber especial" de protección con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias...*

*"El ingreso del principio de igualdad y prohibición de discriminación al dominio del jus cogens revela, desde otra fuente, que éste se emplaza en uno de los estándares más fundamentales de la comunidad internacional, produciendo, a su vez, un efecto disuasivo, por cuanto señala a todos los miembros de dicha comunidad y a los individuos sometidos a las jurisdicciones estatales, que el principio exhibe un valor absoluto del cual nadie puede desviarse (Doctrina del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia...).*

*"5º Que de lo expuesto precedentemente se sigue que la interdicción de discriminación y la exigencia internacional de realizar, por parte de los Estados, acciones positivas dirigidas a evitar y sancionar dicha discriminación, deben reflejarse en los órdenes internos en un doble sentido, al menos: el de su legislación, "de lo cual es un ejemplo la ley 23.592" y, también, el "de la interpretación que de tales leyes hagan los tribunales" (Partido Nuevo Triunfo, Fallos: 332:433,439). Puede resultar difícil luchar con éxito contra la discriminación advierte el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "si se carece de una base legislativa sólida para las medidas necesarias" (Observación General Nº 3. La índole de las obligaciones de los Estados Partes – párrafo 1 del artículo 2 del Pacto- HRI/GEN/1/Rev. 9- Vol. I- párrafo 3).*

*"Al respecto es notorio que la ley 23.592 ha tendido a conjugar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional: el acto discriminatorio. Y ha pre-*

*visto, por vía de imponer al autor la obligación de “dejar sin efecto el actos discriminatorio o cesar en su realización y...reparar el daño moral y material ocasionados (art. 1º), una reacción legal proporcionada a tamaña agresión pues, y sobre ello cabe poner el acento, el acto discriminatorio ofende nada menos que el fundamento definitivo de los derechos humanos: la dignidad de la persona, al renegar de uno de los caracteres ínsitos de ésta: la igualdad en dignidad de todos y cada uno de los seres humanos, de la cual deriva, precisamente, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación...(V. declaración Universal de Derechos Humanos, preámbulo, primer párrafo, y art. 1º: PIDESC, preámbulo, primer párrafo; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ídem y art. 10º.1, y Convención Americana sobre Derechos Humanos, preámbulo, párrafo segundo y arts. 5.2 y 11.1, entre otros instrumentos de jerarquía institucional)...*

El criterio general que inspira este fallo, sumado al referido a la carga de la prueba en casos de discriminación –ver el precedente “Pellicori”– estuvo presente en el que se dictó el 14 de mayo de 2014 a favor de Mirtha Sisnero anulando la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de Salta, como ya se mencionara, que sumado a una eficaz implementación de la Ley Micaela, deja abierto un camino que tal vez no sea posible desandar.

## **Sobre la discriminación de la mujer en el acceso al trabajo**

Sobre un tema análogo corresponde traer a colación lo decidido por el Juzgado de Distrito de 1ra. Instancia en lo Laboral de la 10ª. Nominación de la ciudad de Rosario, en autos “Munafó Natalia y otras c/ Movi Rosario SAU s/ Amparo”, donde en primer término la Dra. María Andrea Deco, a cargo de tribunal, clasificó la promoción de la acción colectiva por parte de un grupo de mujeres como una acción de clase o colectiva, siguiendo el criterio de la CSJN en “Halabi”, tratándose de una decisión de importancia digna de ser destacada, porque se inscribe en los principios de celeridad y economía procesal que caracterizan al proceso laboral permitiendo que un colectivo de mujeres, como en este caso, pueda promover una única acción, mientras que su posterior titular, la Dra. Paula Calace Vigo, dictó la resolución definitiva, transcribiéndose ambas a continuación, en lo que aquí interesa, siendo los destacados de mi autoría.

*“Nº 617 Rosario, 2 de mayo de 2019. Visto el Expte. Nº 619/2019, CUIJ 21-04145843-4... autos venidos para estudiar los requisitos específicos de admisibi-*

lidad de la acción jurisdiccional de amparo individual y acción colectiva por discriminación de género. **“...a favor de las actoras y de las mujeres en general, solicitando la reinstalación en sus puestos de trabajo, por la conducta discriminatoria del empleador que les impide y obstaculiza el ejercicio regular del derecho a trabajar por sus condiciones de género y solicitando se obligue a la demandada a incorporar mujeres en la planta permanente de choferes de colectivos”**

*Fundamentan la acción judicial en la conducta discriminatoria de la empleadora “...que luego de haber trabajado y cumplido con todos los requisitos de forma profesional e idónea durante tres meses, las actoras, en su desempeño como choferes de colectivos del transporte público urbano de pasajeros, no las incorporó a su staff permanente, ni incorporó a ninguna mujer, tomando solo trabajadores varones, incluso en las vacantes que se generan en la actualidad, en una conducta claramente discriminatoria por causa de género”*

*En la faz intrínseca de la admisibilidad, tengo presente que ya desde el 2009, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso líder “Halabi” (Fallos 332:111) profundizó el aperturismo en materia de legitimación activa grupal al reconocer expresamente la especie autónoma de los derechos de incidencia colectiva, referidos a intereses individuales homogéneos. Así, sentó como doctrina federal: “Que la Constitución Nacional admite en el segundo párrafo del art. 43 una tercera categoría conformada por derechos de incidencia colectiva referentes a intereses individuales homogéneos. Tal sería el caso de los derechos personales o patrimoniales derivados de afectaciones al ambiente y a la competencia, de los derechos de los usuarios y consumidores como de los derechos de sujetos discriminados” (fallo citado, considerando 12 del voto de la mayoría). A diferencia de la tradicional concepción sobre los intereses difusos e intereses colectivos, la Corte concede que la posibilidad de una vía colectiva aunque no haya un bien común y se afecten derechos individuales enteramente indivisible, pero que todavía así “...hay un hecho, único o continuado, que provoca la lesión a todos ellos y por lo tanto es identificable una causa fáctica homogénea. Ese dato tiene relevancia jurídica porque en tales casos la demostración de los presupuestos de la pretensión es común a todos esos intereses, excepto en lo que concierne al daño que individualmente se sufre. Hay una homogeneidad fáctica y normativa que lleva a considerar razonable la realización de un solo juicio con efectos expansivos de la cosa juzgada que en él se dicte, salvo en lo que hace a la prueba del daño” (fallo citado, mismo considerando).*

*La jurisprudencia cimera no exige a los tribunales de justicia de no optimizar el acceso a la justicia pese a las carencias legislativas en materia de derecho pro-*

cesal, sintetizando como extremos a verificar en la admisibilidad de las acciones colectivas a: causa fáctica común, pretensión orientada en el aspecto colectivo de los efectos de ese hecho; ejercicio individual que no se advierta como plenamente justificado.

A partir de estas premisas para la identificación de los elementos de la causa petendi -y con independencia del coetáneo pedido de salarios caídos y la reparación de un acto discriminatorio (concerniente al daño individual)- se exige el cumplimiento de normativa municipal para la incorporación paritaria de hombres y mujeres en el servicio público del transporte público, lo que -a priori- puede entenderse como la imputación de un presunto hecho común a los intereses individuales homogéneos. El reclamo no se articula por la mera situación de cuatro intereses particulares sino que se centra en la "clase" -al decir de las actoras, lo que será sujeto de debate y prueba- mujeres aspirantes a ser contratadas como conductoras de colectivos "...figurando en el listado de Mujeres Postulantes para conducción de unidades del transporte urbano de pasajeros..." (fs. 19 vta.), cuyo ingreso a la planta permanente de las empresas habría sido obstado por la discriminación hacia la mujer.

Aun cuando pudiera sostenerse que, en el caso, el interés individual considerado aisladamente, justifica la promoción de demandas individuales, **no es posible soslayar el incuestionable contenido social del derecho involucrado -derecho al trabajo- que atañe a grupos que por mandato constitucional deben ser objeto de preferente tutela por su condición de vulnerabilidad: las mujeres** (art. 75, inc. 23 de la Constitución Nacional; CSJN, "Asociación Civil para la Defensa en el Ámbito Federal e Internacional de Derechos c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ amparo", 10/02/2015, considerando 9°).

Por todo lo argumentado, sin que este pronunciamiento pueda afectar en modo alguno lo que corresponda resolver al dictarse la sentencia definitiva respecto del litigio, verifico la hipótesis de una pretensión procesal enfocada en el aspecto colectivo de una omisión. Y resuelve en consecuencia

La sentencia definitiva lleva el N° 1409 y es del 30 de agosto de 2019. Expresa en sus párrafos fundamentales:

"Que según lo expuesto, los términos de la cuestión a resolver se circunscriben a los planteos realizados por las accionantes con base en la conducta discriminatoria de la demandada que les impide y obstaculiza el ejercicio de su derecho a trabajar como choferes de colectivo por cuestiones de género. Así, promueven

dos acciones, una de carácter individual (por la que peticionan la reinstalación a sus puestos de trabajo, pago de salarios caídos, daños y perjuicios ocasionados por la discriminación) y otra de carácter colectivo (esto es, de las mujeres en general, solicitando “...se obligue a la demandada a incorporar mujeres en la planta permanente de choferes de colectivos”).

...Pero lo más interesante de la normativa municipal se halla en sus considerandos que ponen a la municipalidad de Rosario como pionera en la promoción de la igualdad de género y asume como hecho patente la restricción al acceso “...a ciertos trabajos considerados típicamente masculinos (...) Que entre los espacios laborales en los que la mujer ha sido recurrentemente postergada, se encuentran las actividades vinculadas a la conducción de vehículos, a las que se asocian amplios e infundados prejuicios y mitos sociales. Aunque se ha incrementado la presencia femenina en la conducción de taxis, remises y transporte de media distancia, su presencia es aún marginal. **En el caso del transporte urbano de pasajeros de nuestra ciudad, las mujeres choferes están completamente ausentes**”. Y con cita a estudios de una organización no gubernamental, el Concejo Municipal deja sentado que “...las mujeres conductoras se comportan con la más alta responsabilidad, prudencia y respeto por las normas, aportando a la construcción de un tránsito seguro. Por este motivo, en diversas partes del mundo y de nuestro país (Córdoba, Mendoza, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, transporte de media distancia en nuestra ciudad), se ha ido incrementando la presencia femenina en la conducción de unidades del transporte público”.

A mi parecer, la contundencia de esas palabras que hace más de una década enarboló el órgano más representativo y plural de la ciudad, es el mejor testimonio de la arbitrariedad manifiesta que restringió a las mujeres acceder a los puestos de trabajo de una actividad económica y altamente regulada como lo es el transporte público. Por ese entonces –repito– se escribieron las páginas de una historia de la desigualdad material de la mujer en la conquista de la igualdad de oportunidades, con claro desmedro a derechos y garantías reconocidos por la CN (art. 16), leyes y tratados internacionales (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 2; Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 2 y 7; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2.1 y 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 2 y 3; Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 1.1 y 24; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, art. 11 -“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer



en la esfera del empleo, a fin de asegurar ... b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección ... y c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo..."; Convenio N° 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo).

Lo que hasta el 2006 fue una temprana preocupación por el enfoque de género y clara reacción contra la arbitrariedad connatural del sexismo, devino por efecto de la voluntad legislativa en hito y atalaya desde la cual juzgar el litigio. ...

Si se quisiera pensar que las sociedades estatales habían comenzado un tenue y escasamente progresivo acatamiento de la ordenanza sancionada en 2006, SEMTUR pone el indicio más grave de todos en discriminación de género: de las 342 contrataciones de personal efectivo entre 2007 y 2018, 0 fue el número de mujeres contratadas, lo que habla por sí solo. El flagrante 100% de contratación masculina es compartido por EMTR hasta el 2013, cuando las mujeres logran el 1% de las contrataciones, el que solamente llegará a 7% recién para el 2018, año en que -sorpresivamente- las cuatro amparistas son discontinuadas "por menor idoneidad" (ibidem, fs. 109).

La falacia reside en excepcionar siempre el cupo igualitario con recurso al factor "idoneidad" que -sugestivamente- la demandada determina por sí y ante sí, con sesgo y transparencias ausentes...

Principio ya inconcuso en materia de discriminación es que existen serias dificultades probatorias por las cuales atraviesan las víctimas para acreditar mediante prueba plena el móvil antijurídico. En base a esa premisa la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) estableció su propia doctrina sobre el tópico en el mentado caso "Pellicori", a partir de la cual la carga probatoria en casos de discriminación se discierne de la siguiente forma: "...resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo [discriminatorio] con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación..." ("Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, 15/11/11, considerando 11°). Dicho criterio, no sólo se observa en el fallo citado sino también en los anteriores vinculados a la discriminación como violación al derecho a la igualdad (CSJN, "Álvarez, Maximiliano c. Cencosud, 07/12/2010", entre los más emblemáticos)...

Cuando está en discusión el "motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación" la claudicación de la actividad procesal no es la respuesta. O, dicho de

*otra forma, es la respuesta expresa y consciente de una certeza que se abre sendero por sí misma: no había real intención de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*

*La preocupación por este tema fue tal que el espíritu de la Reforma 1994 impuso al Congreso de la Nación “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” a las mujeres (art. 75, inc. 23, CN)....*

*Si las amparistas no hubieran sido lo suficientemente idóneas, no habrían superado las 6 etapas preliminares a las que MOVI ROSARIO SAU confiesa haberlas sometido: carnet habilitante; entrevista psicotécnica (psicológica evaluativa); driver y visio test; test de seguridad vial y prueba de manejo; examen preocupacional; y prueba simulador de conducción (fs. 44).*

*En fin, si las cuatro amparistas no hubieran sido (mujeres) idóneas no hubieran sido contratadas a plazo fijo tras tan exigentes fases eliminatorias.*

*Es que tal como expresa Roberto Saba: “...el objetivo que la igualdad ante la ley persigue es el de evitar la constitución de grupos sometidos, excluidos o sojuzgados en una sociedad (...) A diferencia de la noción de no discriminación (entendida como trato no arbitrario fundado sobre prejuicios), la versión de la igualdad como no sometimiento refiere a un trato segregacionista y excluyente tendiente a consolidar una situación de grupo marginal (la casta o underclass)” (SABA, Roberto, Más allá de la igualdad formal ante la ley ¿Qué les debe el Estado a los grupos desventajados, Buenos Aires: ed. Siglo XXI, 2016, pág. 58 y 63; citado en CNAT Sala II, “Borda, Erica c/ Estado Nacional s/ Amparo”, de 11 de octubre de 2018).*

*Comulgando con esa idea, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha tomado nota de que la perspectiva general de la “Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer” sobre la discriminación contra la mujer se configura como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales...” (CortelDH, “González y otras vs. México, sentencia de fondo, 16/11/2009, párr. 394). Para este Tribunal, el que una misma regla lleve a un impacto diferenciado entre mujeres y hombres, configura un estereotipo de género, en el sentido de preconcepción de atributos o características poseídas o*

*papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente, engendrando un círculo vicioso: “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” (ibidem, párr. 401).*

*A esta altura del razonamiento, insisto en resaltar que en el caso en estudio, a diferencia de los precedentes “Sisnero” de la CSJN o “Bordas” de la CNAT, donde no había norma general estatal tendiente a garantizar la “igualdad real de oportunidades”, si existía en la ciudad. Por esto, en el caso me toca no sólo el rol de garantizar, frente a las amparistas, de dar cumplimiento de las medidas de acción positivas que ya se habían adoptado localmente con antelación, y sino también frente al Estado, de colaborar en eximirlo de una posible denuncia ante el Comité de la CEDAW conforme el Protocolo Facultativo ratificado por la República Argentina en 2007.*

*En consecuencia con lo hasta aquí expuesto, entiendo acreditada la discriminación llevada a cabo por la demandada respecto de las actoras.*

*Declaración de condena.*

*En los términos de la ley 23.592, comprobada la conducta discriminatoria, quien menoscaba el pleno ejercicio “...sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”. De forma que receptoré la pretensión de resarcimiento de los daños y perjuicios en el importe de \$150.000 para cada amparista lesionada en su moral habida cuenta el grado de victimización sufrido.*

*Respecto de la reinstalación y el consiguiente pago de salarios caídos, si bien -valga la redundancia- quedó acreditado el accionar discriminatorio de la demandada, lo cierto es que en el caso el acto lesivo se configura con la no contratación de las trabajadoras con posterioridad al cese del contrato de trabajo por tiempo determinado, tal como lo expliqué en el considerando 1.3, al referirme a la caducidad e interpretar al caso como de agravio continuado, por lo que no corresponde la reinstalación, sino el cese de la actitud asumida por la sociedad accionada. Esto lleva al rechazo de los salarios caídos, ya que técnicamente no puede determinarse cuál fue la fecha en la que deberían haber sido contratadas de manera definitiva, dada la limitación probatoria del proceso de amparo.*

*Pero sí, como consecuencia de todo lo hasta aquí expuesto, cabe ordenar a MOVI Rosario SAU la contratación de las trabajadoras Natalia Verónica Munafó,*

*María Etelvina Álvarez, Alejandra Isabel Avendaño y Silvina Ada Moreno –dentro de los tres días de notificada la presente– ingresándolas con contrato por tiempo indeterminado en la categoría de “conductor guarda”, a jornada completa y en las mismas condiciones que el plantel de trabajadores hombres...haciendo fundamental hincapié en el principio constitucional de igualdad material (arts. 16 y 75, incisos 22 y 23, del art. 75, CN).*

## **Sobre la protección de la mujer embarazada**

En los caratulados “Nazor c/ Gastaldi”, Acuerdo N° 354/06 de la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario – con su anterior integración – la Dra. Celestina Bugni de Basualdo, a quien acompañé, dijo:

*“El resarcimiento especial previsto en el art. 178 de la LCT tiene por finalidad tutelar la institución familiar para evitar despidos que, en forma ostensible o subliminalmente, se originen en el hecho de la maternidad de la trabajadora. Es por ello que la situación exige de una interpretación teleológica de la norma legal de manera que se respete la finalidad perseguida por el legislador, la que no es otra que la de evitar el despido de la mujer embarazada motivado en ese hecho, siempre y cuando la misma hubiere anoticiado de su estado a su empleador.*

*“Ello determina la adopción de un criterio amplio en materia de apreciación de pruebas acerca de la debida notificación del embarazo, evitando así que un excesivo rigor formal prevalezca sobre la verdad real al extremo de derivar en una relativización del principio protectorio del que se encuentra imbuido el art. 178 de la L. C. T.*

*En definitiva y en relación al caso concreto en estudio, lo esencial radica en determinar si a la fecha del despido el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de la actora o si lo ignoraba.... lo que determina que el despido indirecto de la actora deba considerarse justificado.*

*“Como consecuencia de ello y habiéndose producido el mismo con posterioridad a la comunicación fehaciente de embarazo efectivizada por la actora... resulta viable la indemnización especial prevista en el art. 182 de la L.C.T. Pues cabe presumir que el despido de la demandante obedeció a su estado de gravidez, conforme lo indica el art. 178 del mismo cuerpo legal, salvo prueba en contrario que no se advierte producida en autos.*

*“En cuanto a la ausencia de contemporaneidad del certificado médico que acredita el embarazo de la actora –cuya autenticidad (al igual que en el presen-*

te) no fuera expresamente negada en el responde— por haberse arrimado a estos autos uno de fecha posterior al parto, estimo que esa circunstancia deviene irrelevante. La exigencia del art. 178 de la LCT es la de que llegue a conocimiento del empleador el estado de embarazo de la dependiente y que lo acredite, bastando para ello con que manifieste que pone a disposición de aquél un certificado médico que acredite su embarazo.

“La actora cumplió con dicho requisito y fue la conducta de su empleador la que la colocó en situación de despido indirecto, por lo que una vez producido el despido no era necesaria la conservación del certificado médico.

“Tampoco debe perderse de vista la falta de registración laboral de la actora ya que, en definitiva, se corre el riesgo de que el justiciable interprete que se está ante una actitud permisiva o tolerante hacia una de las partes y excesivamente exigente hacia la otra. Confrontando desde un punto de vista axiológico las conductas observadas por cada uno de los integrantes de la relación laboral en torno al tema en tratamiento, no quedan dudas en favor de quién debe inclinarse la balanza de la justicia.”

Como lo ha señalado nuestro más Alto Tribunal: “El ejercicio de la prudencia en la apreciación de las constancias de la causa adquiere **exigencias especiales** en los casos en los cuales en razón de la **especial tutela que dispensa el ordenamiento jurídico a la maternidad**, resulta necesaria una estricta evaluación de la causal invocada para extinguir la relación laboral” (SCJN, 04.05.95, “D.T.”, 1996- B, 1462).

## Sobre la protección de la maternidad en caso de un aborto espontáneo

En cuanto a la protección de la maternidad, un fallo de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo del mes de abril del año 2013 —primer voto de la Dra. Graciela Craig, acompañada por el Dr. Luis Raffaghelli— se inscribe dentro del paradigma clásico pero con una particular visión de la protección que la LCT brinda a la mujer embarazada a través de sus artículos 178 y 182, puesto que lo aplica a una mujer que tuvo un aborto espontáneo y fue despedida dentro del plazo de protección legal, donde se sostuvo:

“Al fundar el recurso la actora, sostiene —básicamente— que su parte notificó a la empleadora su estado de gravidez y que si bien luego la gestación fue interrumpida por un aborto espontáneo, la actora fue preavisada del distracto estando aún embarazada.

Ahora bien, la actora notificó su estado de embarazo el 21/05/2009, y posteriormente, en fecha 22/06/09 comunica que el mismo fue interrumpido por un aborto espontáneo. En fecha 7/07/2009 intima por dación de tareas y la demandada le responde mediante telegráfica que a partir de fecha 7/7/09 se encuentra despedida.

A los efectos de establecer si resulta procedente la indemnización prevista en el art.182, y dejando a salvo que efectivamente la actora fue despedida sin causa el siete de julio de 2009, o sea dentro del plazo de protección que dispone el art. 178 del RCT, procede considerar que cuando la accionada toma conocimiento de la ocurrencia de la interrupción del embarazo también toma conocimiento de un suceso que coloca a su dependiente dentro de un período especial, contemplado por una normativa específica por las características propias de la situación que no puede equipararse con una enfermedad o dolencia de otra índole.

La notificación fehaciente del embarazo acompañada del certificado médico o con el requerimiento de su comprobación por el empleador es lo que surge del art. 177 del RCT, a lo que se añade el art. 178 disponiendo que se acredite el nacimiento del hijo mediante la partida o certificado del Registro Civil y Capacidad de las Personas. En cuanto al supuesto no contemplado expresamente en el artículo señalado supra, cual es la de la interrupción del embarazo, su acreditación debe hacerse mediante el pertinente certificado médico. He de señalar con especial énfasis que siendo ad probationem el requisito de la notificación y acreditación del embarazo, de su interrupción o bien el del nacimiento del hijo, considero probado cabalmente que la demandada tenía conocimiento de estos hechos, tal como se ha acreditado en autos, por lo que no existe motivo para excluir la aplicación del art.178 si medió despido dentro del período de protección.

Entiendo que el aborto no priva a la mujer que lo sufre de su derecho a la estabilidad por el tiempo posterior, ya que **la protección legal no está destinada solo a asegurar el período de los primeros cuidados del recién nacido sino también al resguardo de la salud psicofísica de la mujer al finalizar –cualquiera sea el resultado– la gestación.**

En nada obsta que la demandada haya tomado conocimiento de que el proceso gestacional se había interrumpido por el aborto espontáneo pues el derecho a la estabilidad de la mujer trabajadora embarazada, conforme el texto legal cubre el periodo de gestación o sea entre la fecundación o concepción y el nacimiento del hijo o como en el caso de marras su interrupción. Y si bien es cierto que la norma jurídica no contempla específicamente el aborto

como forma de finalización del proceso de gestación entiendo que para alcanzar una solución justa corresponde tener en cuenta cuál ha sido el sentido y finalidad de la norma, que fue establecer un plazo de protección durante la gestación sin que el modo en que este período termine sea óbice para su procedencia. Este plazo de tutela contra el despido incausado de la mujer embarazada es concordante con el espíritu de las convenciones internacionales que tienen en mira eliminar todo acto o práctica de discriminación en razón del género. La protección de la maternidad y el derecho a cuidados y asistencias especiales derivados de ella ha sido reconocida en diversos instrumentos internacionales (Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 25, 2; Declaración sobre los Derechos del Niño, principio 4; Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, art. 11, b); Declaración de Lima sobre los Derechos de la Mujer, art. 1, d); O.I.T., Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la O.I.T., Filadelfia, 1944, III, h); íd. Convenio 117, relativo a las normas y objetivos de la política social, 1962, art. 14, 4; Declaración de los Principios Sociales de América, recom. 1º, d); Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 7º; I Conferencia Interamericana de Seguridad Social, Santiago de Chile, 1942, Resolución 11; VI Conferencia Interamericana de Seguridad Social, México, 1960, Resolución 53, art. 14). Se ha señalado que sin perjuicio de que la licencia de maternidad no debería considerarse como licencia de enfermedad (O.I.T., Recomendación 157, cit., art. 42, 2), una enfermedad provocada por el embarazo o siguiente al parto, da derecho al goce de las licencias respectivas (O.I.T., Convenio 103, cit., art. 3º, 5 y 6; íd. Convenio 110, cit., art. 47, 6 y 7). Cabe recordar que el derecho a la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora, para que no sea despedida con motivo del embarazo o del parto, aparece reconocido en instrumentos internacionales, tales como la Declaración sobre la eliminación..., cit., art. 10, 2; Programa de Acción Internacional..., cit., Metas C, 1; Proyecto de Convención sobre la eliminación..., cit., art. 11, 2, a); O.I.T., Convenio 3, cit., art. 4º; íd. Convenio 103, cit., art. 6º; íd. Recomendación 95, cit., 4; íd. Convenio 110, cit. Art. 49; Resolución de La Habana, cit. 5; Resolución de Montevideo, cit., 26 y Comisión de Plantaciones, Resolución cit., 5. A partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en concordancia con los preceptos allí expuestos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, que entrara en vigor el 3 de septiembre de 1981, procura la participación de la mujer en todas las esferas en igualdad de condiciones con el hombre, rescatando la importancia social de la maternidad. En el art. 2do inc. e) los Estados Partes convienen "adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan dis-

criminación contra la mujer". El art. 4 inc. 2) dispone "La adopción por los Estados Partes de medidas especiales incluso las contenidas en la presente Convención encaminadas a proteger la maternidad no se consideran discriminatorias". Y en el art. 11 inc. f) se acuerda que "El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción". Este ha sido el sentido de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA" del mes de junio de 1994, cuando en el capítulo II de los Derechos Protegidos se legisla entre otros al derecho de la mujer a que se respete su integridad física, psíquica y moral (inc. c), que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia (inc. e), como así también el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la ampare contra actos que violen sus derechos. Así también en capítulo III de los Deberes de los Estados, en su artículo 7 las partes acuerdan: ... c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención. Artículo 9.- Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socio-económica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad".

**Es sabido que debido a que las mujeres tienen una conexión psicológica mucho más fuerte ante la pérdida de un embarazo, las emociones y experiencias relacionadas con el aborto espontáneo y con la tristeza y el duelo se harán visibles en los meses siguientes al episodio traumático. Las sensaciones de conmoción emocional, incredulidad, ira, tristeza, sensación de pérdida, aislamiento, sensación de soledad, culpabilidad, sensación de fracaso son algunas de las más comunes formas en que las mujeres reaccionarán ante la pérdida de un embarazo durante el proceso del duelo posterior al aborto espontáneo. Todas estas reacciones son completamente norma-**



***les, y es muy común que sean experimentadas en las diferentes etapas del duelo, por un plazo aproximado de seis meses posteriores al aborto espontáneo, y son las que han tenido en cuenta los legisladores al establecer los plazos de protección ante un hecho biológico, que cualquiera fuera el resultado, coloca a la mujer que lo transita en un estado de vulnerabilidad que debe ser tenido en cuenta al evaluar el accionar del empleador que produce un despido incausado transcurridos unos pocos días.***

*Es por lo expuesto que considero corresponde revocar el fallo de primera instancia en este aspecto haciendo lugar a una suma en concepto de indemnización en los términos del art.182 del RCT...”*

## **Sobre el despido de la mujer embarazada en el período de prueba**

En el año 2012, la Sala II de la Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario, en autos “Almada V. c/ Consultores de Empresas SRL”, expediente N° 276/2011, confirmó la sentencia de primera instancia que concedió a la mujer embarazada la protección especial que brinda el art. 182 de la LCT al ser despedida dentro del período de prueba, dentro del término legal, pero con posterioridad a la comunicación de su estado, tratándose de un tema complejo que ha recibido disímil tratamiento por parte de la doctrina y la jurisprudencia. Transcribo seguidamente el primer voto – que me pertenece - que conformó mayoría en lo que al tema concierne.

*“La postura clásica en estos casos exigía que se probara la actitud discriminatoria de la empleadora, mientras que la adoptada por el juez de grado siguiendo a este autor (Pirolo) no requiere que la trabajadora acredite que se trató de una discriminación originada en su maternidad, sino que este suceso hace que sea cual fuere la naturaleza del contrato de trabajo, la mujer embarazada que ha cumplido en tiempo y forma con el requisito de la notificación fehaciente – que en este caso fue debidamente acreditada -se encuentre tutelada por una garantía de estabilidad en forma temporalmente limitada, que el empleador debe respetar en todos los casos.*

*En el presente, según mi criterio, no podemos hablar lisa y llanamente de discriminación porque aun teniendo en cuenta la amplitud de prueba que rige en estos casos, fuera de la notificación del estado de embarazo... no ha existido siquiera*

*un indicio aportado por la trabajadora de que haya sido esta situación la que determinó la finalización de su contrato a prueba, cuando, si alegó discriminación estaba a su cargo acreditarlo, a no ser que pensara que la misma surgía in re ipsa por el hecho mismo del embarazo (que probablemente no desconociera al momento de ser contratada). Pero aún si así fuera no se debe dejar de considerar que en la protección de la maternidad se tienen en cuenta dos sujetos reconocidos por la ley: la madre y el hijo por nacer, o ya nacido.*

*Ahora bien, si en modo alguno cabe exigirle a la mujer que denuncie un estado probable de embarazo a su ingreso al trabajo –porque esa sí sería una práctica discriminatoria que la ley 26.485 tipifica como violencia laboral contra la mujer en su art. 6º inciso c), accionar que en todos los casos debe ser prevenido, erradicado y sancionado– tampoco corresponde atacar la conducta del empleador alegando que en lugar de celebrar un contrato de trabajo a prueba debió haberlo hecho por plazo fijo, puesto que utilizó una de las opciones legales a su disposición en legítimo uso de su libertad de contratar....*

*No mediando la situación de embarazo, tampoco tenía obligación el empleador de mantener a la trabajadora transformando su contrato en uno por tiempo indeterminado aunque no tuviera sanciones, puesto que era escaso el tiempo trabajado y la demandada es una empresa de servicios eventuales que intermedia entre quien busca trabajo y quien lo ofrece, mas no el empleador directo que supervisa in situ el desempeño del dependiente. En tal sentido cabe señalar que no obra constancia alguna de la usuaria de los servicios de la actora que dé cuenta de su desempeño, ni a favor ni en contra, y que sea cual fuere la télesis inspiradora del art. 92 bis de la LCT, ha quedado claro que la demandada cumplió con todas las obligaciones registrales a su cargo, y que esta norma establece que cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción pero con la obligación de preavisar según lo establecido en los arts. 212 y 232 de la LCT (requisito que esta parte no cumplió y por ello se rechazó su queja al respecto).*

*En esta senda argumental, bueno será traer a colación lo que dicen cada uno de los artículos citados por el juez en su fallo y por la actora al proponer la demanda y al contestar agravios, con excepción, en principio, de los contenidos en la Constitución Nacional y en la LCT, por ser ampliamente conocidos. Me refiero, en el primer caso, a los arts. 14 bis y 16 que establecen los derechos sociales y el principio de igualdad ante la ley, respectivamente, y, en el segundo, a los arts. 17, 81, 172, 177, 178 y 182, que prohíben todo tipo de discriminación, establecen la igualdad*

*de trato y protegen a la mujer embarazada, colisionando en el asunto venido en revisión con los efectos previstos en el art. 92 bis, que regula el contrato a prueba.*

*El art. 1º (que es el único que aquí interesa) de la ley 25.392 establece: Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.*

*A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión pública o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Y no encuentro que sea de aplicación al caso venido en revisión.*

*El art. 11, inc. "2" apartado "A" de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, incorporada a nuestro derecho positivo mediante la ley 23.179: "Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:... b) Implantar la licencia por maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; que es, precisamente, lo que disponen y protegen los arts. 177 y 178 de la LCT. Al igual que lo estatuido en el art. 10. Apartado 2. del PIDESC: Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.*

*Expresa el art. II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna. Y el art. 24 de la Convención Americana sobre DDHH (Pacto de San José de Costa Rica): Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley. Ninguno de los cuales sería tampoco de específica aplicación al presente.*

*Por lo que hasta aquí llevo dicho considero entonces que lo que está en juego en este caso no es la violación del principio de no discriminación ni el de igualdad ante la ley, que es su fundamento, sino cómo habrá de resolverse la colisión entre dos*

preceptos de igual jerarquía normativa cuando propician soluciones distintas para un mismo supuesto, pero teniendo en cuenta la perspectiva de género en el análisis del caso y el hecho más que sabido de que - inmersos como estamos en una cultura de fuerte predominio patriarcal - el embarazo y la maternidad suelen ser causas que alejan a la mujer de la posibilidad de acceder a un empleo o conservarlo.

Es por ello que considero que la solución se encuentra en el bien jurídico protegido que debe prevalecer ante esta colisión, frente a lo cual no me caben dudas que se impone la protección de la maternidad, incluso ateniéndome a la propia redacción del art. 177 de la LCT –que no difiere en esencia de los tratados antes mencionados e incluso resulta ser más avanzada, sobre todo en los párrafos 2º y 3º – que paso a transcribir: “La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto (requisito cumplido por la actora) o requerir su comprobación por el empleador. **La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados**, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal... **Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo.** El mismo tendrá carácter de **derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación** a que se refiere el párrafo anterior”. El art. 178 contiene la presunción de que el despido dentro de un plazo determinado relacionado con la fecha de parto obedece a razones de maternidad y establece como sanción la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT, que es la que –acertadamente– el juez de grado concede.

En la medida que el art. 14 bis establece especialmente, entre otros derechos sociales, **la protección integral de la familia**, cabe concluir que con independencia de que la actitud de la demandada pueda o no ser calificada como discriminatoria, se cierra el círculo en virtud del cual sobre las normas que regulan los efectos del contrato celebrado a prueba deben prevalecer aquellas que protegen a la maternidad (con la doble inclusión de la madre y del hijo por nacer o ya nacido) e, integralmente, a la familia, lo que me conduce a rechazar, también, este agravio.

Y en cuanto a las costas, teniendo en cuenta la diversidad de opiniones sobre el tema y la circunstancia de que la empleadora actuó ajustándose a la ley bajo la cual se celebró el contrato de trabajo y cumplió con todos los requisitos a los que legalmente estaba obligada, propongo que en relación a este agravio sean soportadas en el orden causado.

## Sobre la violencia laboral

En la misma Sala –Acuerdo N° 14 del 18.02.2010 dictado en autos “Gorosito J.L. c. Frimetal S.A.– donde el juez de primera instancia había considerado in-causado el despido de un trabajador con 12 años de antigüedad y un legajo sin observaciones, que había protagonizado en el ámbito laboral una situación de violencia agrediendo física y verbalmente a quien era su pareja, se resolvió re-vo-car su sentencia considerar legítimo el despido y sin derecho a rubro indemnizatorio alguno. La decisión se tomó a fin de prevenir, sancionar y erradicar del trabajo estas prácticas, pese a que en el juicio la afectada –actitud bastante habitual– pretendió desdecirse del hecho, pese a la denuncia escrita con su firma así como a la confirmación por vía de testimonio de sus compañeros de trabajo, para no afectar al actor y posiblemente a la relación, sin éxito procesal.

Dijo la Sala entonces, acompañando el 1er. voto de la Dra. Mambelli: *“La experiencia y la observación de la realidad indican que -lamentablemente- lo frecuente es que ante una agresión de la pareja, la mujer muchas veces decide omitir las denuncias o “perdonar” al ofensor: desconocer esta realidad y considerar que la entonces “afectada” continuaría sintiéndose así o mantendría una posición claramente contraria a los intereses de su pareja es casi una ingenuidad, máxime cuando la agresión del actor hacia esta persona (y la denuncia de ésta a los superiores) surge demostrada de las pruebas producidas en la causa (puesto que) exhibida que le fuera la “denuncia de accidente”, reconoció su firma en la misma y, aunque tras cartón dijera que no recordaba si estaba ya escrito y desconoció la letra, por imperio de lo prescripto por CC, 1028 debe considerarse reconocido también el texto, máxime cuando no se ha acreditado que fuera llenado en blanco el formulario o que no fuera suya la letra, donde se lee “estaba en el puesto trabajando el vino (José Gorosito) x mi espalda me agredió verbalmente y después me golpeó en el costado de la cara”.*

*“Por supuesto, no estaba obligado el demandado (o sea la empresa que lo despidió) a formular denuncia penal alguna (sobre todo cuando se trataría, a lo sumo y prima facie de lesiones levísimas o de una agresión sin lesiones, en el primer caso, únicamente denunciabile por la víctima); y lo que hizo o dejó de hacer la afectada desde lo penal no es cuestión que interese en esta causa. Tampoco debía llevarse a cabo algún sumario interno como condición para el despido en tanto ello no era obligatorio en la especie.*

*En suma, la agresión existió (por lo que) la decisión de la empleadora –frente a la constatada agresión física del actor hacia su compañera de trabajo– fue la única que podría adoptar en estas circunstancias y me atrevo a calificar de “ejemplar”; no sólo por el celo puesto en el respeto al deber de seguridad hacia sus dependientes sino porque si nada hacía se exponía a que la agredida se agraviera –con fundamento, por cierto– de la inacción de la empleadora frente al exceso de que había sido víctima, máxime cuando había denunciado a sus superiores el hecho.*

*Desde ya, en absoluto era aconsejable utilizar un correctivo menor (v. gr. una suspensión disciplinaria) por el riesgo de que una probable segunda conducta se tradujera en un hecho grave que podía evitarse, teniendo en cuenta la necesidad de no minimizar la trascendencia de actos de violencia hacia una mujer y su posible reiteración (aunque el primero no hubiera desembocado en una lesión importante).*

*Por último, nada indica que la situación hubiera enmascarado alguna inquina o persecución de la empleadora contra el trabajador, de manera de dejar abierta la posibilidad de un obrar de mala fe de parte de la demandada.*

*Consecuentemente, entiendo que los reproches de la demandada tienen entidad para revertir lo concluido por el a quo en torno a la existencia y gravedad del hecho imputado, resultando por ende el despido plenamente justificado.”*

## CAPÍTULO 10

### La situación de hecho

Durante el último trimestre del año 2013 el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INDEC) llevó a cabo entre ciudadanas y ciudadanos mayores de 18 años la *“Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo”*, realizada sobre una muestra de la población que era representativa del 80% del país, según explicaron los especialistas que la presentaron en el mes de julio del año 2014, habiendo recogido respuestas de más de 65.000 personas, representativas de un universo de 26 millones de mayores de 18 años residentes en hogares de localidades con 2.000 o más habitantes de todo el país, erigiéndose en el primer operativo de cobertura nacional en la temática, diseñado para registrar prácticas de la vida cotidiana que delatan qué sucede con los estereotipos y sesgos de género puertas adentro de la casa.

La encuesta se implementó como módulo de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos para obtener información respecto de la participación y el tiempo destinado a tareas domésticas, cuidado de miembros del hogar y trabajo voluntario fuera de él. Y a pesar de que la sensación que se tenía era la de que entre la población más joven la distribución de actividades domésticas era más igualitaria, la muestra demostró que no era así, que todavía faltaba mucho por recorrer para generar igualdad, y no solo en el trabajo. La entonces directora del Consejo Nacional de las Mujeres, Mariana Gras, dijo que esta información era un insumo para evaluar mejor qué política llevar adelante sobre reparto de tareas no remunerativas dado que se trata de una cuestión cultural que se puede modificar, refiriéndose asimismo a la brecha que existía entre lo que se declama en la vida pública y lo que efectivamente sucede en la vida privada, porque aun cuando trabajen fuera de su casa, las mujeres siguen ligadas a las tareas domésticas en forma prevaeciente. Y lo más grave es que

estos trabajos no remunerados – que en la encuesta abarcaron los quehaceres domésticos, el apoyo escolar y el cuidado de ancianos y niños – tal como lo mencionara al desarrollar el capítulo 5 de este libro, suman al PBI del país pero no están incluidos en las mediciones de las economías nacionales, aunque sí integran las formas de trabajo reconocidas por la OIT.

Pues bien, teniendo en cuenta estos tres tipos de tareas, la muestra arrojó que el 88,9% de las mujeres encuestadas realizaba trabajo doméstico no remunerado contra el 57,9% de los varones, con variaciones según las provincias donde, por ejemplo, la brecha entre varones y mujeres es menor en Tierra del Fuego (91,7% de mujeres a 75,5% de varones) pero mayor en Salta (85,2% a 46,6%). Pero la desigualdad se acentuaba cuando se medía el tiempo que cada uno dedicaba diariamente a estas tareas: las mujeres les dedican más de cinco horas y media mientras que los hombres dos, o sea menos de la mitad, lo que evidencia la mayor cantidad de tiempo extra que las mujeres dedican a estos trabajos no remunerados, pero trabajos al fin, que sobre todo se llevan a cabo entre los 30 y los 59 años, o sea en plena vida productiva, y cuya carga horaria se incrementa si tienen hijos menores de 6 años. Y las que más los tomaban a su cargo eran aquellas que tenían una relación de pareja estable, sea formal o informal (el 95,3% de ellas lo hace), seguidas por las jefas de hogar (el 89%) y las hijas, hijastras o nueras (79,8%), lo que señalaba cómo al interior de las familias se reproducían los estereotipos y roles de género. En cuanto a los varones, los más atareados en tareas domésticas eran los separados o divorciados (70,5%), seguidos por los que viven en pareja (60,4%) los viudos (59,8%) y los solteros (50,2%). Mientras que las mujeres separadas o divorciadas, dedicaban a lo doméstico una hora y media menos que las que viven en pareja.

También es preciso señalar que se realizan fuera del hogar otro tipo de tareas no remuneradas, que son las que se prestan a otros hogares y a actividades filantrópicas o de beneficencia, en organizaciones barriales, sociales o deportivas, sindicales, políticas, religiosas –que son las que más personas convocan dentro de este registro– donde en promedio nacional se involucran un 12% de las mujeres.

Si bien los resultados de esta encuesta no sorprendieron y estaban en línea con estudios similares realizados en la ciudad de Buenos Aires en 2005 y en Rosario en 2011, los especialistas en el tema subrayaron la importancia de que el relevamiento tuviera carácter nacional para instalar la problemática en la agenda pública, aun cuando, como antes vimos, se contabilizaban variadas



acciones gubernamentales tendientes a potenciar el rol de las mujeres y contribuir a superar estas desigualdades. Aunque lo importante sería poder medir el valor económico del trabajo no remunerado para incorporarlo a las cuentas públicas, como se ha hecho en otros países, para hacer visible su aporte a la economía del país y tener una visión más completa del tema.

Con el correr del tiempo algunos de estos porcentajes pueden haber variado, pero la lucha por la igualdad persiste porque cuesta mucho desarmar estos estereotipos que han estado vigentes durante tantos siglos. Tal vez, cuando pase la pandemia, desde el Ministerio de las Mujeres recientemente creado se puedan tener datos más actualizados y fidedignos. Lo cierto es que durante el gobierno anterior, salvo excepciones, no existieron investigaciones en profundidad sobre el tema.

A mediados del año 2014 estuvo en la Argentina la teórica feminista española Rosa Cobo Bedia, asesora ministerial en el gobierno de Rodríguez Zapatero (PSOE), quien aseguró que las políticas económicas neoliberales aumentan la desigualdad y el trabajo gratuito de las mujeres, debido a que el Estado abdica de las funciones que hasta entonces desempeñaba desplazándolas hacia las familias, donde son las mujeres quienes las asumen, al mismo tiempo que por la crisis y la baja de salarios muchas han debido prescindir de una ayuda doméstica paga pasando a hacerse cargo de esas tareas, requiriendo, por ejemplo, mayor tiempo en la cocina para la elaboración de las comidas que salen más baratas ante la imposibilidad de contar con un trozo de carne para asar rápidamente a la plancha o comprar comida hecha, labor que también recae predominantemente sobre las mujeres, que al haber ingresado masivamente al mercado de trabajo –además en condiciones menos ventajosas que los varones– tienen doble jornada laboral, “adentro y afuera”, como vulgarmente se dice.

Ello hace que se ocupen en su mayoría en trabajos remunerados de tiempo parcial, en la economía sumergida y en los empleos más precarios; y que la mayor parte de los salarios de pobreza sean femeninos. Sin contar que a menudo, fundamentalmente en sectores de alta vulnerabilidad, la única salida laboral a la vista termina siendo la prostitución –con los males objetivos y subjetivos que conlleva– reproduciendo el dominio que los varones establecen colectivamente sobre las mujeres.

También ha aumentado en todas partes el índice de violencia contra las mujeres –basta para saberlo leer los diarios– y la tasa de divorcios, a partir de la decisión de no someterse más a los mandatos de una sociedad patriarcal. Sin

contar con las reivindicaciones identitarias culturales que legitiman la subordinación de las mujeres dentro de su comunidad, como sucede en el mundo musulmán, por ejemplo, con el uso del velo y la burka.

Por eso esta feminista propone como alternativa superadora, inicialmente, la iluminación y esclarecimiento de las relaciones de poder que tienen lugar dentro de las familias.

En el mes de octubre del año 2014 se conoció una investigación de la fundación Fondo Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés, fundada en 1971) presentada en Ginebra, que se realizó sobre 142 países y tomó como indicadores la brecha entre mujeres y hombres en tópicos como salud, educación, economía y política, cuyo objetivo era ver si los países estaban distribuyendo sus recursos y oportunidades de manera equitativa, independientemente de su nivel de ingresos totales.

Allí se indicaba que nuestro país había experimentado un avance en acortar la brecha de género al pasar en un año del puesto 34 al 31, colocándolo entre los mejores puestos de América Latina –precedida solamente por Nicaragua, Ecuador y Cuba– no obstante lo cual el organismo alertó que si a nivel mundial no hay cambios radicales, a este paso la paridad no se conseguirá hasta el año 2095 (!). También experimentaron significativos avances Chile (puesto 66) y Perú (puesto 45), siendo la nuestra la región que experimentó mayores cambios positivos. Y aunque Brasil cayó nueve posiciones hasta la 71, no fue por un empeoramiento propio sino por el ascenso de otras naciones, ya que se le reconoció haber cerrado exitosamente sus brechas de género relativas al logro educativo, la salud y la supervivencia.

Desde que se realizó por primera vez el informe, en el año 2006, Argentina avanzó diez posiciones al avanzar del puesto 41 al 31, en una lista que seguía siendo encabezada por los países nórdicos: Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia y Dinamarca. En cuanto al nuestro, la investigación destacó la igualdad de género en la cantidad de profesionales y trabajadores técnicos, la tasa de alfabetización, la presencia de mujeres en escuelas secundarias y terciarias y la expectativa de vida, indicando que siguen existiendo desigualdades en los sueldos que cobran hombres y mujeres por trabajos similares y en la participación en el total de la fuerza laboral.

Y en lo referido a la participación en el mercado de trabajo y en la política, el informe destacó una mayor participación de las mujeres a nivel global; en este

último ítem ubicó a nuestro país en el puesto N° 18 de mayor cantidad de mujeres en el parlamento y en el N° 14 en cuanto a la presencia de mujeres como jefas de Estado, ítem para el que se consideraron los últimos 50 años de historia.

Transcribiré a continuación una suerte de fábula o historia anónima aparecida en Facebook, que se llama “*La historia de Juan y Marta*” y narra con precisión y agudeza esta cuestión:

*“Juan trabajaba todo el día. A la mañana en una productora de seguros. A la tarde en la contaduría de una fábrica.*

*Juan vivía solo con su hijo de 6 años. No sabía cocinar y tampoco tenía tiempo de limpiar su casa, de asear su ropa y, por sobre todas las cosas, de lo que más odiaba: fregar el baño y la cocina. Tenía que correr hasta la escuela de su hijo. Dejarle la merienda lista, y a la noche ayudarlo con sus tareas aunque viniera cansado de su trabajo.*

*Los sábados o domingos debía encargarse de las compras de toda la semana. Y cuidar el presupuesto, porque aunque ganara bien en los dos trabajos, mucho se le iba en comprar comida hecha.*

*Por eso Juan empleó a Marta: nada mejor que una mujer para tener la casa en condiciones y su hijo bien atendido.*

*Marta trabajaba de 8 a 16 en la casa de Juan. Hacía las compras, dejaba comida lista para la noche, lavaba y planchaba la ropa, repasaba las alfombras, sacudía las cortinas, barría ordenaba, reacomodaba, lustraba. Regaba las plantas, cuidaba el hijo de Juan. Y estaba conforme porque él era un buen patrón: la pagaba el sueldo de convenio, la obra social y le aportaba para su jubilación, pagaba su aguinaldo y sus vacaciones.*

*Marta estaba feliz de poder manejar su propio dinero, pero lo que más le gustaba de su nuevo trabajo era el horario, porque a partir de las 16 horas era dueña de su tiempo y así fue que pudo terminar el secundario y asistir a un taller literario. Los sábados y domingos, como no trabajaba se dedicaba a escribir.*

*Juan también estaba conforme. Ya no tenía que pensar si había ropa limpia o acordarse a las diez de la noche que faltaban el pan y la leche para el desayuno del día siguiente o enloquecerse por la falta de botones y la manga descosida del guardapolvo de su hijo, detalle que siempre, siempre, notaba 10 minutos antes de dejarlo en su escuela. Y también lo estaba porque ahorraba dinero aun pagándole a Marta un buen sueldo y leyes sociales porque ya no tenía que comprar comida hecha y todo en la casa se administraba mejor.*

*Y aunque Marta no tuviera conciencia de ello, a partir de su nuevo trabajo había comenzado a formar parte de la PEA (población económicamente activa) su actividad (la producción y servicio doméstico) pasó a registrarse en las cuentas nacionales, aparecía en los índices económicos y formaba parte del circuito económico formal del país, porque su trabajo era una actividad visible para la economía y la sociedad.*

*Pero un día Marta y Juan se casaron.*

*Ella siguió haciendo las mismas tareas. Sólo perdió dos cosas: su sueldo y su tiempo libre a partir de las 4 de la tarde.*

*Y por supuesto, dejó de formar parte del circuito económico y, aunque realizaba las mismísimas tareas que antes, su trabajo se había vuelto invisible.”*

La Plataforma de Acción de Beijing tiene hoy el desafío de plantear estos avances para instalar las nuevas demandas de los feminismos actualizados por una sociedad más igualitaria y solidaria. Es así que de doce ejes que se habían planteado inicialmente, actualmente los ha reducido a seis:

- Desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente
- Erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales
- Libertad frente a las violencias, el estigma y los estereotipos
- Participación, responsabilidad e instituciones sensibles al género
- Sociedades pacíficas e inclusivas
- Conservación, protección y rehabilitación ambiental

Desde ya, será indispensable en esta tarea contar con un férreo compromiso y una colaboración indispensable de los medios de comunicación, que puedan contribuir a la deconstrucción de los feminismos tradicionales, que atraviesan no solo a los varones sino también a muchas mujeres.

Y como dato inquietante que ha traído el aislamiento social preventivo y obligatorio a que nos ha sometido la pandemia, se ha visto con preocupación que la violencia doméstica y los femicidios se han incrementado en la medida que en estos casos la convivencia permanente, sin salidas al exterior, desprotege a las víctimas de un varón violento o abusador, al extremo de que se ha implementado una estrategia de alerta mediante un llamado a la farmacia habitual mencionando una determinada frase con un preciso color, para que desde allí se pueda dar aviso a las autoridades de esta situación y la mujer en

riesgo pueda ser asistida sin tener que salir de su casa para pedir auxilio, porque en este contexto generalmente se encontrará imposibilitada de hacerlo.

También los divorcios, según lo informan los medios de comunicación, han crecido en aproximadamente un 30%, porque en esta convivencia forzosa de 24 horas día por día muchos lazos y relaciones se ven puestos a prueba y no todos lo resisten.

Nos estamos asomando a un mundo de alguna manera nuevo y con consecuencias todavía imprevistas, por lo que toda reflexión es provisoria y abierta.

## **CAPÍTULO 11**

### **Conclusiones**

Las conclusiones que se pueden elaborar –sin agotar la lista, menos aún en este inédito momento de futuro incierto– no son sino el resultado de lo que se ha expuesto precedentemente, a partir, fundamentalmente, del hecho de que estamos en una situación compleja que se encuentra en un proceso de desarrollo y de creciente visibilización y recepción por parte de la sociedad y del Estado, por lo que toda enumeración será, forzosamente, abierta e incompleta.

Así entendido, sintéticamente se podrían resumir como sigue:

**1)** Que instrumentos legales que protegen el trabajo de las mujeres no nos faltan, más bien todo lo contrario.

**2)** Que se han producido en el mundo y en nuestro país cambios sociales, culturales y económicos que en función de la masiva incorporación de la mujer al mundo del trabajo han contribuido a generar un cambio de paradigma en el abordaje de esta problemática. Que se abre camino no sin dificultades.

**3)** Que este cambio de paradigma se ve reflejado en fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y también de tribunales inferiores, que es del caso replicar.

**4)** Que estos cambios deben ser constantemente monitoreados para saber el estado actual de la cuestión y poder incidir sobre ella con medidas concretas.

**5)** Que como consecuencia de estos cambios, el acceso de las mujeres al trabajo transita por otros andariveles –al menos como petición de principios– yendo de la protección a la promoción de la igualdad.

**6)** Que este tránsito tiene como principios orientadores la no discriminación y el trabajo decente y como instrumentos las acciones positivas contra la discriminación, tales como –además de las estrictamente legales– la estimu-

lación de la capacidad emprendedora de la mujer, su formación profesional y técnica y, muy especialmente, todas aquellas destinadas a conciliar su vida laboral con sus responsabilidades familiares.

**7)** Que estos cambios –que son todavía incipientes porque persiste la desigualdad de género– están unidos a la promoción de una cultura de la igualdad en la diversidad.

**8)** Que esta problemática ha sido tomada como una política de Estado –dicho esto con independencia de los distintos abordajes de cada gobierno y de los resultados obtenidos– lo que permite tener una visión más optimista de la cuestión. Y que no deben estar ausentes de estas políticas todas aquellas cuestiones referidas a una modificación de los cuidados tradicionalmente asignados a las mujeres, para contribuir al cambio que aquí se propone.

**9)** Que para la concreción de este cambio cultural son de gran importancia las organizaciones en redes orientadas a una mejor defensa de los derechos de las mujeres, que han experimentado un auspicioso crecimiento y expansión, al mismo tiempo que favorecido y alimentado ese sentimiento de fraternidad al que antes me referí, que nombran como *sororidad*.

**10)** Que para facilitar el acceso de las mujeres al trabajo se debe establecer un régimen preferencial destinado a trabajadores con responsabilidades familiares compartidas, sin distinción de sexo.

**11)** Que pese a las desigualdades y discriminaciones que se han sufrido durante siglos de patriarcado, nunca se debe perder de vista que el objetivo a lograr debe ser el de un equilibrio entre los géneros.

**12)** Que la realidad indica que todavía falta mucho por hacer y que esa tarea requiere de las políticas transversales de género a las que se ha hecho referencia en este trabajo pero, también, una actitud individual de compromiso de cada uno de nosotr@s para llevarla a cabo de la mejor manera posible.

Porque como escuché hace relativamente poco en un debate televisivo, las mujeres no solo se han visto obligadas a perforar el “**techo de cristal**” que impedía su progreso laboral, sino que a ello debía agregarse que partían de un “**piso engrasado**” que hacía más difícil el ascenso, metáfora perfecta de su situación de desventaja inicial.

## **Adenda**

### **OIT: C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número 190)**

#### **Preámbulo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia 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;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo 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;



Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo 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;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

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;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

## **I. DEFINICIONES**

### **Artículo 1**

1. A efectos del presente Convenio:
  - a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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, y
  - b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

## **II. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **Artículo 2**

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas

que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

### **Artículo 3**

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

## **III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

### **Artículo 4**

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:
  - a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
  - b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
  - c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
  - d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
  - e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
  - f) prever sanciones;
  - g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
  - h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.
3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

## **Artículo 5**

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la aboli-

ción efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

### **Artículo 6**

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

## **IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN**

### **Artículo 7**

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

### **Artículo 8**

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

### **Artículo 9**

1. Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para preve-

nir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

2. a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
3. b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
4. c) 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, y
5. d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

## **V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN**

### ***Artículo 10***

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:
2. a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
3. b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
  - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
  - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
  - iii) juzgados o tribunales;

- iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
  - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
4. c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
  5. d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
  6. e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
  7. f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
  8. g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
  9. h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

## **VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

### **Artículo 11**

1. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

2. a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
3. b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
4. c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

## **VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN**

### ***Artículo 12***

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordadas con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

## **VIII. DISPOSICIONES FINALES**

### ***Artículo 13***

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### ***Artículo 14***

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.



3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

### **Artículo 15**

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### **Artículo 16**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### **Artículo 17**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## **Artículo 18**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## **Artículo 19**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
  - a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y
  - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## **Artículo 20**

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

## BIBLIOGRAFÍA

- **Ackerman, Mario.** "Si son humanos no son recursos". Editorial Hammurabi S.R.L., Buenos Aires, 1996
- **Cantard, Albor Ángel** "Trabajo de Mujeres. El largo camino de la protección a la igualdad", Revista de Derecho Laboral (RDL) 2005. Rubinzal Culzoni, Santa Fe.
- **Cicciara María Rosa, Tinoboras Cecilia y Weinmann Camila.** "Trabajo no remunerado: una mirada en profundidad sobre la distribución del trabajo no remunerado del conurbano bonaerense 2017-2018". Informe del Observatorio de la Deuda Social de la Universidad Católica Argentina (UCA) y la Defensoría del Pueblo de la provincia de Buenos Aires. 2019
- **Ermida Uriarte, Oscar** "La mujer en el Derecho del Trabajo: de la protección a la promoción de la igualdad". Cuadernos de la Facultad de Derecho, 3ª. Serie N° 10, "Normas discriminatorias de las mujeres", FCU.
- **Faur, Eleonor.** "El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual". Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2014. En colaboración con **Alejandro Grimson.** "Mitomanías de los sexos".
- **Federici, Silvia** "Calibán y la bruja". Mujeres, cuerpo y acumulación originaria, Tinta Limón Ediciones
- **Fernández Madrid, Juan Carlos.** "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", 3ª. Edición corregida y actualizada, La Ley, Buenos Aires, 2007, Tomo II
- **Goldín, Adrián.** "Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", Coordinado por Jorgelina Alimenti. Segunda edición actualizada. La Ley, Buenos Aires, 2012.
- **Herrera, Marisa.** "El Código Civil y Comercial de la Nación desde la perspectiva de género". LL 2015-A-1, Buenos Aires, 19.02.2015

- **Livellara, Carlos Alberto** "Trabajo de Mujeres: de las normas protectorias a la igualdad de trato", Capítulo VIII en "Derechos y garantías de los trabajadores incorporados a la Constitución reformada". Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2003.
- **Márquez Garmendia, Marta.** "Derecho Laboral: ¿igualdad y no discriminación? RDL, 2005, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe.
- **Raffaghelli, Luis A., Contrera Guillermo J. y Contrera Ileana.** "Riesgos Psicosociales en el Trabajo", Rubinzal Culzoni, 1ª.edic., revisada. Santa Fe, 2019.
- **Santos, Boaventura de Sousa.** "Una epistemología del sur: la reinención del conocimiento y la emancipación social", Siglo XXI- CLACSO, México, 2009.
- **Segato, Rita** "Contra-pedagogías de la crueldad". Prometeo. Buenos Aires, 2018.