

UM NOVO DIREITO
DO TRABALHO PARA
O MUNDO DE HOJE:
AMPLIAR A BASE
E EXPANDIR
A IMAGINAÇÃO

REINTERPRETANDO LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS EN MATERIA LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. UNA APROXIMACIÓN AL CASO ARGENTINO

Reinterpretando as obrigações dos
Estados em matéria trabalhista a
partir de uma perspectiva de gênero.
Uma abordagem ao caso argentino

RESUMEN

El artículo examina los principios rectores del Derecho Laboral, que en general sólo brindan protección a personas individuales sin considerar responsabilidades de cuidado hacia terceras personas, ni situaciones de desigualdad estructural o violencias cotidianas, con el objetivo de proponer una nueva lectura de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, buscando dar contenido al principio de igualdad y salvando las actuales distancias entre igualdad formal y material. A su vez, analiza las obligaciones estatales en materia laboral, particularmente referidas a derechos sindicales, desde una perspectiva de género y en base al caso argentino. En primer lugar (i) se presentan algunas reflexiones para contextualizar las relaciones de género en el mundo del trabajo, con especial énfasis en Argentina, para luego abordar (ii) las obligaciones de los Estados en materia de control e inspección de las relaciones laborales, (iii) el cuidado como un obstáculo para la participación plena de las mujeres en el trabajo, (iv) las acciones positivas y su compatibilización con la autonomía sindical, (v) y las formas de abordaje de

Laura Pautassi
Consejo Nacional de
Investigaciones Científicas
y Técnicas – Universidad de
Buenos Aires, [http://orcid.
org/0000-0002-7393-9006](http://orcid.org/0000-0002-7393-9006)

Rocío de Hernández
Universidad de Buenos
Aires, [http://orcid.
org/0000-0002-2018-085X](http://orcid.org/0000-0002-2018-085X)

Victoria Flores Beltrán
Universidad de Buenos
Aires, [http://orcid.
org/0000-0001-6840-2514](http://orcid.org/0000-0001-6840-2514)

Julieta Lobato
Universidad de Buenos
Aires, [http://orcid.
org/0000-0001-6881-5351](http://orcid.org/0000-0001-6881-5351)



Liliana Ronconi
Consejo Nacional de
Investigaciones Científicas
y Técnicas – Universidad de
Buenos Aires, [http://orcid.
org/0000-0002-7722-0015](http://orcid.org/0000-0002-7722-0015)

Verónica Vidal
Universidad de Buenos
Aires, [http://orcid.
org/0000-0001-7205-273X](http://orcid.org/0000-0001-7205-273X)

Adriana Micale
Universidad de Buenos
Aires, [http://orcid.
org/0000-0002-9956-8557](http://orcid.org/0000-0002-9956-8557)

Lorena Balardini
Universidad de Buenos
Aires, [http://orcid.
org/0000-0002-6329-2106](http://orcid.org/0000-0002-6329-2106)

Natalia Gherardi
Equipo Latinoamericano de
Justicia y Género, [http://
orcid.org/0000-0002-2431-
2370](http://orcid.org/0000-0002-2431-2370)

Silvina Ramírez
Instituto de Estudios
Comparados en Ciencias
Penales y Sociales, [http://
orcid.org/0000-0003-2502-
2292](http://orcid.org/0000-0003-2502-2292)

Data de submissão:
24/02/2021
Data de aceite:
07/05/2021

las violencias en el trabajo. Las conclusiones presentan recomendaciones sobre medidas y acciones a adoptar desde un enfoque de género, de modo de contribuir al diseño e implementación de políticas laborales más equitativas y respetuosas de los derechos de las mujeres e identidades sexuales.

Palabras claves: Género. Derecho al Trabajo. Derecho al Cuidado. Autonomía. Violencias.

Resumo

O artigo analisa os princípios norteadores do Direito do Trabalho, que em geral só conferem proteção às pessoas físicas sem considerar responsabilidades pelo cuidado de terceiros, ou situações de desigualdade estrutural ou violência cotidiana, com o objetivo de propor uma nova leitura dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, buscando dar conteúdo ao princípio da igualdade e suprir as atuais distâncias entre igualdade formal e material. A parte por analisa as obrigações do Estado em matéria trabalhista, particularmente no que se refere aos direitos sindicais, desde uma perspectiva de gênero e com base no caso argentino. Em primeiro lugar (i) são apresentadas algumas reflexões para contextualizar as relações de gênero no mundo do trabalho, com especial destaque para a Argentina, para posteriormente abordar (ii) as obrigações dos Estados em matéria de controle e fiscalização das relações de trabalho, (iii) o cuidado como obstáculo à plena participação da mulher no trabalho, (iv) ações positivas e sua compatibilidade com a autonomia sindical, (v) e formas de enfrentamento da violência no trabalho. As conclusões apresentam recomendações sobre medidas e ações a serem adotadas na perspectiva de gênero, a fim de contribuir para a formulação e implementação de políticas trabalhistas mais equitativas e respeitadoras dos direitos da mulher e da identidade sexual.

Palavras-chave: Gênero. Direito ao Trabalho. Direito de Cuidado. Autonomia. Violências.

1. INTRODUCCIÓN¹

La legislación laboral, como parte constitutiva del cuerpo del derecho, da cuenta de configuraciones discriminatorias. Tal como ha señalado la literatura, el modo en que se caracteriza lo “igual” y lo “distinto” entre varones y mujeres en la legislación relativa al trabajo remunerado y al trabajo de cuidado no remunerado permite

¹ Este artículo toma como base el *Amicus Curiae* presentado ante la Corte IDH por la solicitud de Opinión Consultiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos con fecha 31 de julio de 2019 sobre “el alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género”.

identificar importantes singularidades. En particular, el principio fundamental en el que se inspira el Derecho del Trabajo no es la igualdad de las personas, sino la “nivelación de las desigualdades”² que entre ellas existen. De este modo, la igualdad deja de ser el punto de partida del Derecho para convertirse en una meta o aspiración de orden jurídico³. Resulta interesante constatar que la “nivelación de desigualdades” se hizo, en el caso de las mujeres, a partir de potenciar otra desigualdad: las primeras normas laborales claramente asumen a la mujer como madre, con diversas prohibiciones y restricciones al ejercicio de su actividad laboral en determinados sectores de la producción.⁴ En otros términos, la nivelación no se produjo considerando la igualdad de oportunidades sino discriminando a las mujeres por sobre ambos grupos de trabajadores desprotegidos (varones y mujeres)⁵.

En este contexto, la diferencia reconocida entre varones y mujeres, que opera como evidencia inicial para legitimar un trato diferente, se relaciona con la capacidad reproductiva de las mujeres. Esto constituye un avance en la protección de las trabajadoras, pero que inicialmente no se complementa con el reconocimiento del principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras, y lo que es aún más grave, es absolutamente indiferente frente a identidades sexuales LGTBIQ (lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersex y queers). De esta manera, el paso a considerar a cada trabajador en términos “neutrales” con respecto a su sexo o identidad sexual no facilitó la superación de las desventajas en el mundo laboral que afectan centralmente a las mujeres, fundamentalmente porque pocos cambios se han producido en la esfera de su vida privada. Así, la falta de reconocimiento del trabajo reproductivo sumado a que los varones no asumen sus responsabilidades al respecto, ha llevado a la conformación de una injusta organización social del cuidado.⁶ En general, los principios rectores del Derecho Laboral sólo brindan protección a personas individuales sin considerar otras responsabilidades de cuidado hacia terceras personas, como los integrantes de

² PAUTASSI, FAUR Y GHERARDI, 2004: 15.

³ LOBATO, 2019.

⁴ PAUTASSI, FAUR Y GHERARDI, 2004: 14.

⁵ PAUTASSI, FAUR Y GHERARDI, 2004: 14.

⁶ PAUTASSI (2007); PAUTASSI y GHERARDI, 2020.

En este trabajo buscamos abordar ciertas obligaciones de los Estados en materia laboral desde una perspectiva de género. Tenemos presente que la situación de desigualdad, precariedad e informalidad en la que se encuentran muchas mujeres en el ámbito laboral en América Latina es conocida por los Estados.

cada familia. En consecuencia, es sumamente necesario realizar una nueva lectura de los principios fundamentales del Derecho Laboral buscando dar contenido al principio de igualdad, buscando revisar las actuales distancias entre igualdad formal y material⁷.

En este trabajo buscamos abordar ciertas obligaciones de los Estados en materia laboral desde una perspectiva de género.⁸ Tenemos presente que la situación de desigualdad, precariedad e informalidad en la que se encuentran muchas mujeres en el ámbito laboral en América Latina es conocida por los Estados. Sin embargo, la falta de perspectiva de género en diversos puntos resulta aún eminente. En base a la situación de Argentina, en primer lugar, (i) se realizarán algunas reflexiones para contextualizar las relaciones de género, con lo que buscamos dejar en claro desde dónde partimos al analizar las relaciones laborales. Luego, se abordarán (ii) las obligaciones de los Estados en materia de control e inspección de las relaciones laborales, (iii) el cuidado como un obstáculo para la participación plena de las mujeres en el trabajo, (iv) las acciones positivas y su compatibilización con la autonomía sindical, (v) las formas de abordaje de la violencia en el trabajo. Es necesario tener presente que la crisis actual del COVID-19 ha arrojado visibilidad a múltiples situaciones que han visibilizado los cuidados, la precariedad laboral y edilicia, la falta de acceso a infraestructura básica y múltiples violencias, todas situaciones que requieren una intervención urgente en medio de una crisis sanitaria de tamaño envergadura. Las conclusiones identifican la necesidad de cumplimiento de estas obligaciones, tanto durante la pandemia como una vez que se supere, pues las consecuencias para las mujeres han sido profundas, acentuando las situaciones de discriminación preexistentes y generando otras propias de la crisis.⁹ En consecuencia también se presentan recomendaciones de políticas públicas para garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

⁷ Sobre las distintas concepciones de igualdad, v. RONCONI, 2018/ 2019. Sobre igualdad y derecho del trabajo, ver: LOBATO, 2019.

⁸ PAUTASSI, 2007; PAUTASSI y GHERARDI, 2020.

⁹ Sobre la situación laboral de las mujeres y la pandemia, ver CEPAL (2021). Entre otras, se destacan los numerosos despidos y reducción salarial, en particular para algunos sectores más afectados como las trabajadoras del servicio doméstico, a quienes además se las ha expuesto al contagio y no se han tomado recaudos o provisión de normas y material de bioseguridad. También los artículos contenidos en PAUTASSI y MARCO NAVARRO (2021).

Por ello es fundamental que se aborde y se intervenga, sobre una de las principales tensiones en materia de derechos laborales de las mujeres, que se inscribe en el modo en que se regula lo diferente y lo igual entre las personas atravesadas por relaciones sociales de género.

1. ¿DESDE DÓNDE PARTIMOS? CONTEXTUALIZANDO LAS RELACIONES LABORALES DESDE UNA MIRADA IGUALITARIA ROBUSTA

El modelo de legislación laboral que se construyó en la mayoría de los países de América Latina, en la cual la protección de los derechos laborales de las mujeres aparece como equivalente a la protección de su cuerpo – dotado de la función de engendrar – se centra en asignarle el trabajo de cuidado de manera exclusiva. De este modo, se verifican sesgos de género notables, y aún vigentes, como establecer obligaciones a los empleadores de proveer servicios de cuidado para las hijas e hijos en función del número de trabajadoras mujeres¹⁰, asumiendo que las únicas que tienen problemas para trabajar y cuidar son las mujeres, y asignando a los varones sólo pocos días de licencia por nacimiento (dos días en el caso de Argentina por Ley de Contrato de Trabajo - Nro. 20744 -, cuyo pago no está siquiera cubierto por la seguridad social). Aún más notorio resulta que este tipo de normas siguen vigentes en la mayoría de los países de América Latina, a pesar de numerosos proyectos de ley presentados en muchos de ellos.

Por ello es fundamental que se aborde y se intervenga, sobre una de las principales tensiones en materia de derechos laborales de las mujeres, que se inscribe en el modo en que se regula lo diferente y lo igual entre las personas atravesadas por relaciones sociales de género. Si el punto de partida fue el reconocimiento de que, en determinada etapa del ciclo de vida, las mujeres pueden devenir en madres, hay otra diferencia que no es biológica sino social, que sólo se vislumbra al incorporar en la agenda legislativa el principio de igualdad.¹¹

En efecto, señalar que los derechos son iguales para todas y todos no significa que, en el plano individual, las personas sean idénticas entre sí ni que tengan las mismas condiciones de desarrollo social y personal. La idea de igualdad remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un

¹⁰ En efecto, en Argentina se ha cuestionado la falta de reglamentación, desde hace más de 40 años, del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo que determina la obligación de los empleadores de establecer “salas maternas y guarderías” en aquellos establecimientos donde se desempeñe determinado número de mujeres. Al respecto, ver GONZÁLEZ y RAMALLO, 2018.

¹¹ PAUTASSI, FAUR y GHERARDI, 2004.

parámetro de dignidad mínima que sea común. Por ello, permite ver y cuestionar la existencia de desigualdades en el ejercicio de derechos como parte de un proceso producido social e históricamente y, por tanto, invita a identificar oportunidades y herramientas para su equiparación. De este modo adquiere centralidad el trabajo de cuidado, ya que los trabajadores varones rara vez asumen su parte de responsabilidad en tareas reproductivas hacia el interior de su hogar.

En otros términos, existe suficiente evidencia empírica que señala que no existen restricciones “naturales” para la inserción plena de las mujeres en el mundo del trabajo y para lograr acuerdos de responsabilidades domésticas compartidas. Este es el aspecto central que ha generado una amplia resistencia a nivel familiar, social y también laboral y que impide avanzar en términos de lograr la igualdad de género.

Cabe recordar que las tareas de cuidado resultan fundamentales para generar capacidades sociales, las cuales resultan a su vez indispensables para el desarrollo de la persona y sus oportunidades. Por lo mismo, el cuidado no es un bien privado, sino que es un derecho humano: el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado.¹² Si los varones -y la sociedad en su conjunto- no asumen que no se puede seguir con la injusta organización social del cuidado hoy imperante (y con ellos los actores sindicales) el proceso de transformación será aún más difícil de alcanzar.

En materia de regulaciones laborales, el énfasis de los últimos años, especialmente en base a la agenda global de Naciones Unidas 2015 y 2030, desarrolla una suerte de doble registro: por una parte, muchos Estados aplicaron medidas de “contra-reforma” a los cambios adoptados en los años noventa, derogando leyes claramente regresivas impuestas en los años de ajuste estructural, con el restablecimiento en muchos casos de marcos de negociación colectiva que habían sido desactivados, generando un escenario de movimiento en materia regulatoria importante. Sin embargo, el tamiz de las reformas no fue promover la igualdad entre mujeres y varones sino restablecer condiciones de contratación o indemnizaciones por despido más protectorias de los trabajadores en general, desperdiciando una oportunidad única de incorporar medidas promotoras de la

¹² PAUTASSI, 2007.

igualdad hacia las mujeres y otros grupos sociales. Del mismo modo, promover la participación de las mujeres en instancias de decisión gremial y procesos de negociación colectiva es fundamental y no se encuentra en forma preponderante en la agenda.

En paralelo, la mayoría de los países de América Latina inició procesos de sanción de nueva legislación de corte igualitaria, siendo el dato más notorio las leyes de empleo doméstico remunerado, inclusive anticipadamente al Convenio 189 de la OIT (2011). De esta forma, comenzando por Bolivia y Perú (2003), Uruguay (2006) y continuando con varios países que derogaron marcos discriminatorios de regulación de ciertos segmentos ocupacionales (Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Paraguay, Venezuela) - los cuales históricamente habían recibido una consideración regulatoria por debajo de las condiciones generales de contratación-, que se expandió a algunos otros sectores ocupacionales, como trabajadores rurales, regulaciones en el área de servicios y nuevas tecnologías. El caso de Argentina no fue la excepción, ya que modificó los estatutos claramente discriminatorios del año 1956 y estableció un nuevo régimen de trabajadoras de casas particulares y trabajo agrario que equiparan a estos sectores con el resto de los trabajadores asalariados. El aspecto a dirimir, y que hasta la fecha no ha sido todo lo auspicioso que se esperaba, es cuánto aumenta el nivel de formalización. Sobre este punto y la obligación de control e inspección de los Estados nos referiremos más adelante.

En el segundo registro, las medidas adoptadas comprenden a aquellos países tardíos en términos regulatorios, donde en el marco de nuevas coaliciones gobernantes elevaron propuestas de regulación o aquellos casos, como el Estado Plurinacional de Bolivia o Ecuador, que de la mano de la reforma constitucional, activó la sanción de leyes de condiciones de trabajo igualitarias.¹³ En general, la noción de igualdad se concentró en efectos del tratamiento equitativo de trabajadores y trabajadoras, pero no en marcos que cuestionen explícitamente la división sexual del trabajo. A su vez cabe señalar que muchos países de la región avanzaron en regulaciones en el campo del derecho de familia¹⁴ y reconocimiento de la diversidad sexual,

¹³ En este sentido, la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia cuantifica en el art. 338 el trabajo no remunerado de cuidado.

¹⁴ MARCO NAVARRO, 2009.

que incluyen desde el matrimonio a personas del mismo sexo o el reconocimiento de identidades de género diversas, con cláusulas que abarcan en algunos casos medidas de seguridad social, pero no permearon al conjunto de regulaciones laborales y de la seguridad social. Otra vez, son específicas para estas identidades sexuales pero no han “atravesado” la normativa sustantiva, como las que afectan a personas transexuales y LGTBIQ quienes encuentran pocas oportunidades de empleo y sufren múltiples discriminaciones.¹⁵

De esta forma, si bien el incremento de la participación laboral de las mujeres en América Latina ha sido central para lograr una disminución significativa de la proporción de mujeres sin ingresos propios, en 2016 esta proporción alcanzaba en promedio regional un 29,7% mientras que para los varones la cifra era de 10,6%. Es decir, aproximadamente un tercio de las mujeres de la región depende de otras personas para su subsistencia, que en general son varones, reproduciéndose un círculo vicioso de vulnerabilidad que en muchos casos está atravesado por múltiples violencias.¹⁶

A ello se agregan las variables económicas que afectan las trayectorias laborales de las mujeres y aún más grave, las trabajadoras continúan siendo objeto de discriminación por la presencia de mecanismos de segregación ocupacional, de salarios y contratación. Los indicadores del mercado de trabajo también dan cuenta de ello: el desempleo es mayor para las mujeres desde hace décadas, mismo respecto de los datos de informalidad laboral, acceso a la seguridad social y a condiciones de calidad de empleo. Es decir, las mujeres están sobrerrepresentadas, mientras que en los puestos de conducción están subrepresentadas debido a los mecanismos de

¹⁵ Inclusive no se han visibilizado las estadísticas, y tal como señala el MECON (2020) en 2012, se llevó adelante la Primera Encuesta sobre Población Trans: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans (INADI e INDEC, 2012), sobre una muestra de 209 personas, de donde se desprenden algunos datos llamativos. El 20% de las personas encuestadas declaró no realizar ninguna actividad por la que obtenga dinero, el 80% restante expresó dedicarse a actividades vinculadas a la prostitución y trabajos informales de precaria estabilidad. El dato de cobertura de salud refuerza un panorama de fragilidad: el 80% no tiene obra social, prepaga o plan estatal. En abril de 2020, en el caso “O., B. N. c/ Estado Nacional – Agencia Nac. de Discapac. s/ amparo ley 16.986 la sala B de la Cámara Federal de Córdoba le ordenó al Estado Nacional (a través de la Agencia Nacional de Discapacidad) que liquide y efectivice la pensión no contributiva a una mujer transexual, quien padece HIV y es trabajadora sexual y se reconoce que no ha tenido posibilidad de acceder al mercado laboral formal.

¹⁶ CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poblacion-sin-ingresos-propios-sexo>. Asimismo, GHERARDI (2016).

Son las mujeres quienes a menudo abandonan los espacios de trabajo cuando son víctimas frente a la ausencia o insuficiencia de respuestas institucionales o, por el contrario, toleran la violencia para no perder su ingreso monetario.

segregación vertical y con mayor presencia en los puestos más bajos de la escala salarial (segregación horizontal). Además, la brecha salarial entre varones y mujeres en América Latina y el Caribe es de 17% por hora trabajada y se acentúa en los percentiles más bajos de ingresos en la región¹⁷. Sin dudas, estos números serán significativamente más elevados luego de la pandemia.

En cuanto a los derechos colectivos, en Argentina la tasa de sindicalización se ubica alrededor del 28%, siendo una de las más altas de la región. Al desagregar esa información, lo que se observa es que la participación de los varones es considerablemente superior respecto de las mujeres (38%- 29%)¹⁸.

Aun teniendo presente que en Argentina existe una norma específica que apunta a garantizar la participación de las mujeres en la vida de los sindicatos, lo cierto es que no demuestra ser una ley efectiva en cuanto a sus resultados. A su vez, la utilización de la huelga como herramienta de autotutela -y para visibilizar el valor económico del trabajo no remunerado que realizan las mujeres- resulta problemático en tanto que los colectivos de mujeres dependen de la convocatoria de los sindicatos -espacios masculinizados por excelencia- para no sufrir las consecuencias de adherirse a medidas de fuerza¹⁹.

Asimismo, la violencia de género laboral impacta de lleno en las mujeres, las principales víctimas de acuerdo con los pocos datos disponibles de la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo de la Nación de Argentina. Son las mujeres quienes a menudo abandonan los espacios de trabajo cuando son víctimas frente a la ausencia o insuficiencia de respuestas institucionales o, por el contrario, toleran la violencia para no perder su ingreso monetario.

¹⁷ OIT, 2020.

¹⁸ Informe “Radiografía de la sindicalización en la Argentina”, <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/sindicalizacion.pdf> Fecha de consulta: marzo 2020.

¹⁹ En efecto, en Argentina se ha discutido la titularidad del derecho de huelga. En el año 2016, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina” determinó que sólo aquellos sindicatos formalmente constituidos poseen la facultad de realizar medidas de acción directa, sin importar si poseen o no personería gremial (la que se otorga al sindicato con mayor representatividad), dejando así de lado a los colectivos informales de trabajadores y trabajadoras, algo de enorme impacto para los colectivos feministas.

Todo esto genera una serie de barreras para las mujeres en cuanto a sus posibilidades de inserción laboral, las condiciones de trabajo y, desde ya, la participación en los espacios de representación de los intereses de trabajadores y trabajadoras. Estas cuestiones serán abordadas en lo que sigue.

2. LAS OBLIGACIONES DE CONTROL E INSPECCIÓN POR PARTE DE LOS ESTADOS EN LO QUE SE REFIERE AL TRABAJO NO REGISTRADO

Partimos de considerar que a) las tasas de desocupación en la región son muy altas, al igual que las tasas de informalidad en el empleo²⁰. Estas son aún más altas en lo que respecta a las mujeres y a personas LGTBQ, así b) esto tiene un efecto sumamente nocivo para el ejercicio de los derechos derivados de la libertad sindical y explica, en parte, la menor participación de las mujeres en los sindicatos.

Además, c) las mujeres no sólo son aquellas que asumen en forma amplia las tareas de cuidado en el hogar, sino que también son, en una enorme proporción, contratadas en forma informal para llevar a cabo tareas domésticas. En particular, la tasa de empleo no registrado para las mujeres en Argentina creció entre 2016 a 2018 casi tres puntos, ubicándose alrededor del 37%, mientras que para los hombres es del 31.9% aproximadamente²¹.

Las actividades con mayor tasa de informalidad en Argentina son la construcción y el trabajo en casas particulares, con la tasa más alta (alrededor del 75%). Al respecto, en el año 2013 se sancionó el “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares”, ámbito excluido de la regulación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que rige las relaciones laborales en el sector privado.

Hasta la sanción del nuevo Régimen, el trabajo en casas particulares estaba comprendido por el Régimen de Servicio Doméstico, del año 1956. Sancionado durante un gobierno militar, estaba compuesto por

²⁰ Dejaremos fuera de este artículo la cuestión de las cooperativas y de las trabajadoras de la economía popular, quienes, además, conformaron un sindicato-la Unión de Trabajadores de la Economía Popular-. Ello así dado que, sobre este punto, la problemática no gira en torno a la no registración de una relación laboral, sino al reconocimiento del Estado de ese colectivo como trabajadoras y trabajadores, que tampoco pueden ser equiparados con el trabajo autónomo por las propias características del trabajo que desarrollan y las condiciones en las que lo llevan adelante.

²¹ Informe “El peso de la crisis lo están cargando las mujeres”. CETYD- UNSAM, en http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2019/03/8M_2019_v2.pdf Fecha de consulta: marzo 2020.

el Decreto Ley 326/56 y el Decreto Reglamentario 7.979/56. Estas normas excluían de su aplicación a aquellas personas que trabajaban menos de cuatro horas por día o por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador. Esto fue modificado por la nueva Ley, que no establece un piso para la protección de la norma. Así, el procedimiento indica que la forma de regularización de las “empleadas de servicio doméstico” es muy sencilla e implica un trámite mediante la página web de la Agencia Federal de Ingresos Públicos (AFIP). A partir de esa registración, quien tenga a su cargo a una trabajadora doméstica deberá abonar una suma (baja) de dinero destinada a garantizar la cobertura de los riesgos de trabajo, un seguro de salud y el aporte al sistema de seguridad social. Sin embargo, a casi siete años de la sanción de la Ley N°26.844, el trabajo en casas particulares representa, junto al trabajo en el sector de la construcción, una de las actividades con mayor tasa de informalidad del país. Esta situación cobra mayor importancia si tenemos en cuenta las diferencias en los abordajes de los Estados de la región de diferentes aspectos de esta actividad, tales como la aplicación del salario mínimo, la fiscalización laboral, el subsidio de desempleo y los regímenes de cotización en casos de empleadores/as múltiples. Asimismo, nos encontramos frente a una de las actividades con menor tasa de sindicalización de Argentina.

De este modo, a pesar del avance significativo que representó la sanción de un régimen legal específico, que reconoció como trabajo una actividad desplegada en su enorme mayoría por mujeres, lo cierto es que las características intrínsecas de ese trabajo -el hecho de que se preste en domicilios particulares, los lazos afectivos (en ciertos casos) y el modo de prestación- dan cuenta de que se requiere por parte del Estado una actividad más fuerte a la hora de verificar el cumplimiento de las normas protectorias que tienden a resguardar especialmente a las mujeres.

Estas situaciones de trabajo informal se ven agravadas cuando afectan a grupos que se encuentran ante situaciones de grave vulnerabilidad. En este sentido, no sólo se trata de mujeres, sino que en muchos casos ellas son “jefas” de hogar en hogares monoparentales, asumiendo las tareas de cuidado en su hogar y también afuera²². En muchos casos quienes desarrollan estas tareas son migrantes.

²²Según OIT (2020), 80% de los hogares monoparentales tienen jefatura femenina (monoparentales).

La obligación de prevenir impone a los Estados proteger a las personas frente a amenazas no solo de agentes públicos sino también y principalmente de los privados; es decir, la obligación de adoptar medidas adecuadas, proporcionales al tipo de vulneración que esté sufriendo tal derecho (de un individuo o grupo).

En este punto, creemos necesario hacer mención a la especial situación de flujos migratorios que está viviendo la región (en especial, por la situación de Venezuela) como asimismo el agravamiento de las condiciones para regularizar la situación migratoria que ha surgido en diversos países de la región. Esto tiene un especial impacto en las mujeres que tienen como una alternativa posible el trabajo en casas particulares pero cuyas condiciones resultan agravadas por su especial situación de desventaja: no sólo son mujeres, en muchos casos jefas de hogar, sino también migrantes en condiciones migratorias irregulares. Se dan entonces situaciones de discriminación interseccional²³ y cae en cabeza de los Estados la obligación de erradicarlas²⁴.

Esto podría entenderse como una violación a la obligación de prevenir de los Estados que se desprende del art. 1.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH). En este sentido se sostuvo que “entre las medidas que debe adoptar el Estado para respetar dicho mandato normativo se encuentran las acciones de cumplimiento, que pueden ser positivas o negativas y estarán determinadas por cada derecho o libertad”.²⁵ Y, además, “el Estado no puede limitarse a no incurrir en conductas violatorias de los derechos, sino que además debe emprender acciones positivas”.²⁶

La obligación de prevenir impone a los Estados proteger a las personas frente a amenazas no sólo de agentes públicos sino también y principalmente de los privados; es decir, la obligación de adoptar medidas adecuadas, proporcionales al tipo de vulneración que esté sufriendo tal derecho (de un individuo o grupo).²⁷ En este sentido, la Corte IDH ha dicho que el Estado no es responsable por cualquier violación de derechos humanos cometida por particulares, y que el deber de adoptar medidas está condicionado al conocimiento de una situación de riesgo real e inmediato para el individuo o grupo.²⁸

²³ Corte IDH, Caso “González Lluy y otros vs. Ecuador”.

²⁴ Esto se inscribe en los estándares desarrollados por la Corte IDH recientemente en el caso “Empleados de la Fábrica de Juegos vs. Brasil”, en la que aborda la violación de derechos de un grupo de trabajadores y trabajadoras en situación de extrema pobreza y, en su enorme mayoría, mujeres y niñas afrodescendientes, víctimas de un incendio en la fábrica en la que trabajaban de modo irregular y sin medidas de protección. En ese sentido, la Corte IDH sostuvo que “el hecho de que las presuntas víctimas pertenecieran a un grupo en especial situación de vulnerabilidad acentuaba los deberes de respeto y garantía a cargo del Estado” (párr.198).

²⁵ STEINER, URIBE, 2014, p. 42.

²⁶ Ídem, p. 44.

²⁷ Ídem, p. 46.

²⁸ Corte IDH, Caso de la Masacre de Puerto Bello vs. Colombia, 2006, párr. 123.

De esta manera, no alcanza con tener un régimen simplificado de regulación, sino que además existen en cabeza del Estado obligaciones de control muy fuertes a fin de lograr que se cumpla con la regulación establecida. En este sentido, el Estado debe actuar con la debida diligencia para prevenir y debe desplegar todos los esfuerzos para lograr un control efectivo²⁹ de las actividades laborales, en particular cuando éstas afectan en especial a grupos desaventajados.

Es decir, en el segmento de informalidad laboral, las respuestas son más tibias en el campo de la promoción de la registración o formalización del empleo, dado el bajo éxito que en algunos países como los del Cono Sur han tenido distintas acciones. Por lo que este tipo de medidas, especialmente los programas de empleo, se han perpetrado a lo largo de varias décadas, con ciertas adecuaciones, donde la inicial transitoriedad se ha convertido en la regla y los/las destinatarios/as no encuentran otra opción estable de inserción que la permanencia en los programas sociales. En términos de impacto de gestión de política pública, estas respuestas permiten un grado de tolerancia mayor sobre la informalidad que sobre el desempleo, por lo que seguramente se mantengan particularmente en contextos de crisis y desaceleración de la disminución de la pobreza.³⁰ En otros términos, no es lo mismo para responsables públicos tener niveles de precariedad e informalidad elevados que tener una tasa de desempleo alta. La diferencia es que, en el caso de las mujeres, son muchas décadas de mantener estos índices elevados, sin que se hayan activado medidas y políticas activas y efectivas de empleo. Al respecto, la deuda con las mujeres sigue acrecentándose si no se asegura que las medidas adoptadas en materia económica y fiscal se diseñen en base a los compromisos que tienen los Estados en el campo de los Derechos Humanos.

²⁹ La Corte se ha referido en diversas oportunidades a la necesidad de un control efectivo por parte de los Estados. En este sentido, Resolución de la Corte IDH- Medidas provisionales para Venezuela, mayo, 2011; OC- 25/18- Medio Ambiente y Derechos Humanos; Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs Brasil (2016).

³⁰ Lo ha advertido la CEPAL en los últimos informes de *Panorama Social de América Latina*, especialmente desde 2015 a 2017. En este último, ha señalado que la pobreza en América Latina aumentó en 2016 alcanzando a un 30,7% de la población y se mantendrá en esos niveles. Ver <https://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-social> Fecha de consulta: marzo 2020.

En relación con el cuidado, las mujeres le dedican el doble de tiempo que los varones a todas las tareas de cuidado, que insumen tiempo y esfuerzo, que “atraviesa” su vida y que trasciende el cuidado de sus hijos e hijas para incluir a sus progenitores o familiares que lo requieran. Si además presentan alguna discapacidad, la demanda se complejiza.

3. EL CUIDADO: LA DIVISIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LA DESIGUALDAD QUE AFECTA A LAS MUJERES

En relación con el cuidado, las mujeres le dedican el doble de tiempo que los varones a todas las tareas de cuidado, que insumen tiempo y esfuerzo, que “atraviesa” su vida y que trasciende el cuidado de sus hijos e hijas para incluir a sus progenitores o familiares que lo requieran. Si además presentan alguna discapacidad, la demanda se complejiza. Este “trabajo de cuidado” no remunerado no sólo implica una enorme dedicación que afecta el derecho al tiempo libre y a la salud de las mujeres, sino que va a afectar claramente su trayectoria laboral. En Argentina, de los datos que arrojó en 2013 el módulo de trabajo no remunerado relevado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), las mujeres en los hogares urbanos del país destinaban el doble de tiempo que los varones (6 horas y media contra 3 horas y media en promedio) a las tareas de cuidado. Además de los múltiples impactos que tiene, el cuidado y la presencia de hijos e hijas no le afecta a los varones en su desempeño laboral, mientras que a las mujeres les afecta desde el momento que tienen una entrevista laboral y antes de interrogarlas sobre sus aspiraciones y eventualmente sus competencias, deben “rendir cuentas” de su situación reproductiva.³¹ A su vez, mientras las mujeres que viven en hogares del quinto quintil de ingresos (20% de mayores ingresos) dedican en promedio 4,5 horas diarias al trabajo no remunerado, las mujeres que viven en hogares del primer quintil (20% de menores ingresos) destinan 8,1 horas diarias promedio a estas tareas, de acuerdo con los datos del INDEC de 2013, con claro impacto en términos de género y desigualdad socio-económica.

En lo que respecta a la incorporación de medidas vinculadas con el derecho al cuidado, éste es el escenario más novedoso, especialmente desde mediados de los años setenta, cuando se establecieron las principales regulaciones vinculadas a la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, y donde la mayoría de las normas garantizaban mejores condiciones a las madres para trabajar en forma remunerada, sin incluir a los varones en dichas medidas. De la mano del reconocimiento del cuidado como derecho, esto es

³¹ PAUTASSI y MARCO NAVARRO, 2021.

el derecho a cuidar, a ser cuidado/a y al autocuidado³², comienza un proceso muy interesante de propuestas normativas que avanzan en relación con el tiempo para cuidar (ampliación de los plazos de licencia por maternidad de manera central, incremento de los prácticamente inexistentes plazos de licencia para varones, en muchos países equiparando nacimiento con adopción), y en menor medida licencias parentales, licencias por lactancia, en algunos casos acompañadas de impulso a la infraestructura adecuada (espacios para lactancia).³³

En relación con el tiempo y considerando algunas iniciativas que se han dado en la región³⁴, se recomienda estimular procesos de negociación colectiva laboral que incorporen el debate de políticas de cuidado y conciliación trabajo- familia para mujeres y varones con responsabilidades familiares pero también licencias para afrontar las situaciones de violencia contra las mujeres, que también incluya a identidades LGBTQ, para el cuidado de personas mayores, personas enfermas o con discapacidad.

Le siguen medidas vinculadas con la infraestructura de cuidado, en algunos países con reformas respecto del número mínimo de mujeres trabajadoras formales para que corra la obligatoriedad de los empleadores de provisión de espacios de cuidado infantil. En este caso, nos referimos a que no hubo debate por ampliar a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, sino que el sesgo de género perdura en que sólo se busca proveer a las mujeres espacios para el cuidado de niños y niñas. También el proceso se extiende a medidas de ampliación de responsabilidades y provisión pública de infraestructura para el cuidado de primera infancia, principalmente en establecimientos educativos del sistema educativo formal, y con avances muy tenues en la inversión estatal.³⁵ La ausencia notoria sigue estando en regulaciones de cuidado para personas adultas³⁶ bajo responsabilidad del hogar –o en este caso de asalariados formales-, o personas con discapacidad –con algunas excepciones de licencias ampliadas por hijos e hijas con síndrome de down,

³² PAUTASSI, 2007.

³³ RICO y ROBLES, 2016; PAUTASSI y RICO, 2011.

³⁴ Para un recorrido de estas medidas, ver RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ y PAUTASSI, 2016.

³⁵ RONCONI, 2018.

³⁶ Cabe destacar la sanción en 2015 de la Convención Interamericana de Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores que reconoce explícitamente el derecho al cuidado.

En síntesis, este es un importantísimo escenario de incorporación de una agenda que reconoce al cuidado como derecho, pero no de manera particular para las mujeres, sino para cada persona.

pero en general el impulso de cambio se concentra en el cuidado de los niños y las niñas. Finalmente, en relación con el dinero para cuidar, no han existido procesos de reforma en materia de seguridad social que amplíen las asignaciones familiares sino en algunos casos se redujeron, particularmente durante la década de los años noventa, y no fueron restablecidas.

En síntesis, este es un importantísimo escenario de incorporación de una agenda que reconoce al cuidado como derecho, pero no de manera particular para las mujeres, sino para cada persona. Allí caben las recomendaciones del Experto Independiente de Naciones Unidas para la Deuda Externa³⁷, respecto de la necesidad de asegurar que el sector privado, en particular el empresarial, contribuya de manera eficaz al financiamiento de emprendimientos de mujeres, al financiamiento de los servicios públicos y a la protección social a través del pago de impuestos progresivos, señalando que es el Estado el que no debe establecer privilegios fiscales de ningún tipo. A ello se suma la falta de consideración de los presupuestos con perspectiva de género, la débil implementación de cuentas satélites, sumado a la ceguera a las desigualdades de los sistemas tributarios y la debilidad de las fuentes de información.

Por último, otro de los temas a abordar es la presencia de numerosos programas de empleo y de transferencias de ingresos, en donde la respuesta también es dual, en tanto hay una mayor presencia de varones en los programas y las acciones transitorias de empleo o de formación profesional, mientras que en los programas de transferencias condicionadas de ingresos (PTCI), lo novedoso –además de la masividad– es la titularidad de la transferencia en niños, niñas y adolescentes (NNA) con la designación de la madre como perceptora elegida, dadas sus mejores competencias para administrar recursos en contextos de escasez. En uno y otro caso, también la ausencia de perspectiva de género es notoria, estimulando condiciones de contratación para varones y permanencia en el cuidado –con halo virtuoso– para las mujeres³⁸.

Del mismo modo, la transferencia de ingresos vinculada a condicionalidades de cuidado de NNA, ha potenciado un traslado de

³⁷ BOHOSLAVSKY, 2018.

³⁸ ABRAMO, CECCHINI y MORALES, 2019; PAUTASSI, 2019; PAUTASSI, ARCIDIÁCONO y STRASCHNOY, 2013; RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, 2011.

responsabilidades directas a las mujeres, quienes no sólo cargan con el trabajo de “nutrir” bien a los/las titulares, sino que ello se convierte en un requisito indispensable para el acceso a la transferencia, que en muchos casos opera como una punición ante su incumplimiento, lo que impide cualquier tipo de ejercicio de su autonomía³⁹. La transferencia y sus condicionalidades actúa como una fuerza centrífuga que por un lado promueve un impacto indiscutible para el sostenimiento de los hogares en 20 países de la región, pero por otro sujeta a las mujeres al cuidado. Ninguno de estos programas ha considerado las demandas y responsabilidades de cuidado, como tampoco han establecido acciones conjuntas con los distintos sectores involucrados, sea el sector educación, salud, infancia y las áreas o los mecanismos para el adelanto de la mujer (MAM). En términos de capacidades institucionales existen numerosas brechas funcionales y una dispersión de recursos considerable⁴⁰.

De esta manera, son innegables los avances en términos de inserción asalariada formal de las mujeres en América Latina, aunque no se puede decir lo mismo de la incorporación de los varones en las tareas de cuidado y del aumento de responsabilidades sociales, empresariales, sindicales y estatales. Inclusive en muchos casos, las mujeres reciben nuevos apoyos en los ámbitos comunitarios, otra vez gracias a una oferta de cuidado brindada nuevamente por otras mujeres⁴¹.

Del mismo modo que se ha denunciado la reproducción del círculo de la pobreza, con sus componentes de género inter e intra generacional, existe un círculo vicioso de la consideración de la “elasticidad infinita” de la capacidad de las mujeres para trabajar⁴², el cual es fortalecido por estos esquemas de avances y reformas –con lógica estanca- y con la convicción de los decisores públicos de que las mujeres van a continuar trabajando. Sin duda estos círculos presentan matices y la presencia de actores locales –en especial las demandas de los movimientos de mujeres- van a plantear distintos

³⁹ STRASCHNOY, 2015.

⁴⁰ OIT, 2019; PAUTASSI, 2018; RICO y SEGOVIA (eds.), 2017.

⁴¹ De allí el concepto de diamante del cuidado o del bienestar, desarrollado por RAZAVI, S (2007). Y siguen las demandas: si bien se avanzó recientemente en Argentina en la ley que garantiza que el 50% de las bancas del Congreso sean para las mujeres, se sigue demandando paridad en todos los ámbitos de la vida social, política, económica, en particular los espacios laborales y de representación sindical. GHERARDI y TULA (2020).

⁴² PAUTASSI, 2007.

Así, es necesario compatibilizar la libertad y autonomía sindical con los principios de igualdad y no discriminación vigentes, ambos derechos fundamentales cuyo sujeto garante son los Estados.

comportamientos entre países y en su interior, pero lo cierto es que el patrón de injusta división sexual del trabajo se mantiene intacto.

En consecuencia, la brecha entre garantía y tutela efectiva de derechos económicos, sociales, culturales y laborales perdura y se convierte en muchos casos en una barrera prácticamente infranqueable, con graves consecuencias en términos de ejercicio de autonomía de las mujeres.

4. ACCIONES POSITIVAS Y AUTONOMÍA SINDICAL

El estado actual de las relaciones colectivas en Argentina no dista del panorama inequitativo ya detallado. La tasa de sindicalización femenina y masculina muestra una brecha de nueve puntos, es decir, mientras que el porcentaje de sindicalización de la mano de obra masculina alcanza el 38% de la masa de trabajadores asalariados, las mujeres incorporadas al mundo del trabajo tienen una participación sólo del 29%⁴³.

Por su parte, la participación de mujeres en cargos de conducción también es absolutamente minoritaria. De un documento elaborado por el Ministerio de Trabajo en el año 2018 se desprende que las mujeres están a cargo del 18% de secretarías, subsecretarías o prosecretarías. De éstas, el 74% corresponden a áreas feminizadas (igualdad, género o servicios sociales). En relación a las Comisiones Negociadoras, al año 2015, 30% de la parte sindical no tenía representación femenina y el 50% de la parte empleadora no tenía representación femenina⁴⁴.

Así, es necesario compatibilizar la libertad y autonomía sindical con los principios de igualdad y no discriminación vigentes, ambos derechos fundamentales cuyo sujeto garante son los Estados.

Para encontrar algunas respuestas y dejar otras preguntas comenzaremos explicitando que en Argentina se adoptó una política de cupo como el camino para comenzar a desandar la falta de igualdad en el acceso a cargos sindicales. Sancionó en el año 2002 la ley 25.674, llamada “Ley de Cupo Sindical” que establece una obligación de

⁴³ Ver <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/sindicalizacion.pdf>, pág. 18. Fecha de consulta: marzo 2020.

⁴⁴ MTEySS (2018). Todos estos datos sin dudas resultarían modificados en perjuicio de las mujeres una vez terminada la crisis del COVID-19.

cumplimiento de los sindicatos de incluir al menos un 30% del personal femenino cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los y las trabajadores/as afiliados al sindicato, como condición para su oficialización. El control del cumplimiento de esta norma lo debe realizar la junta electoral (para la cual no hay prevista ninguna participación de las mujeres). Asimismo, prevé la obligación de plasmar dicho porcentaje en la conformación de las unidades de negociación de los convenios colectivos de trabajo.

Ahora bien, esta política tiene una serie de limitaciones o trampas que dificultan el avance hacia la efectiva igualdad de las mujeres. En primer lugar, de derecho, pues atiende exclusivamente al empleo formalizado y requiere la sindicalización de las mujeres como llave de acceso a las organizaciones sindicales. En consecuencia, en la medida en que no existan mujeres en el ámbito de la organización sindical –situación absolutamente posible ante la existencia de sectores de la economía formales cuya prestación de tareas se encuentra ampliamente masculinizada, como metalúrgica, transporte, minería, entre otras- la obligación de cumplimiento de cupo no resulta exigible. Si a ello le sumamos que la tasa de informalidad laboral femenina es más alta que aquella que afecta a los trabajadores varones; vamos a tener un impacto directo y una imposibilidad específica de cumplimiento de las cuotas de participación femenina en el seno de los sindicatos.

En segundo lugar, existe un condicionamiento de hecho en la participación femenina. La distribución de las tareas de cuidado, sobre la que nos extendiéramos en el apartado anterior, tiene un impacto directo en la posibilidad de participar en la vida pública y por ende, en la vida interna del sindicato. Ello, sumado a la ausencia de lugares de cuidado en los espacios sindicales que implica un muro difícil de quebrar para el ingreso de las trabajadoras al mundo sindical y también, para la posibilidad de convertirse en lideresas de las organizaciones gremiales.

En este contexto, el rol del Estado es fundamental a los efectos de dotar de herramientas que promuevan la incorporación de las mujeres a las relaciones colectivas de trabajo. En función de ello, corresponde promover y sancionar normas tanto autónomas como heterónomas.

Si bien las normas autónomas como su nombre lo indica, se encuentran reservadas al ámbito de los actores de las relaciones colectivas – sindicatos y empleadores- la promoción de la negociación colectiva –cuya obligación corresponde al Estado- tiene un efecto directo en la posibilidad de modificar las condiciones actuales.

Si bien las normas autónomas como su nombre lo indica, se encuentran reservadas al ámbito de los actores de las relaciones colectivas –sindicatos y empleadores- la promoción de la negociación colectiva –cuya obligación corresponde al Estado- tiene un efecto directo en la posibilidad de modificar las condiciones actuales. En efecto, el Estado tiene un rol específico en el control de las unidades de negociación y, en particular, en su composición. Por ello, el desarrollo de un control específico conforme la norma de cupo sancionada en el año 2002 promovería la posibilidad de inclusión de cláusulas que garanticen estándares de igualdad hacia el seno del mundo del trabajo.

Ejemplos paradigmáticos para el cumplimiento de ese objetivo son entre otros las cláusulas sobre corresponsabilidad en las tareas de cuidado, la prevención de la violencia y acoso en el mundo del trabajo -que afecta particularmente a las mujeres-, la previsión de licencias necesarias y compensaciones económicas y creación de espacios para el cuidado de niños, niñas y adolescentes, el acceso al empleo y a la formación sin sesgos de género o descripción de las condiciones para ocupar las diferentes categorías laborales y el ascenso cuidando que contemplen características que en apariencia neutrales no reproduzcan inequidades de género, reduciendo las brechas salariales.

Ahora bien, esta facultad de control de los Estados, al menos en lo que a Argentina respecta, no debe recaer de forma exclusiva sobre el sector sindical sino también sobre el patronal. En efecto, la negociación colectiva no sólo requiere de la participación de mujeres trabajadoras sino también de mujeres que representen a las cámaras empresariales.⁴⁵

Sin embargo, la facultad ejercida por el Estado no puede implicar una afectación de la política interna de las organizaciones sindicales o del mundo de las relaciones colectivas. Por esto, en su condición de promotor de la negociación colectiva, el Estado podría promover que los actores sociales, impulsen, a través del convenio colectivo, la conformación de unidades de negociación paritarias de género – de trabajo constante- que controlen y propongan medidas específicas

⁴⁵ Conf. OIT, Convenio Nro. 87. En Argentina la representación femenina en las principales cámaras empresariales es o nula o muy minoritaria. Repárese que por primera vez una mujer llegó a su órgano de conducción en el año 2019. Ver al respecto https://www.ilo.org/actemp/news/WCMS_714881/lang-es/index.htm Fecha de consulta: marzo 2020.

que fortalezcan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y, en consecuencia, en el ámbito de las relaciones colectivas. A su vez, también sería posible el desarrollo de capacitaciones, tanto para los sectores sindicales como patronales, para que incorporen cláusulas de igualdad hacia el interior mismo de las organizaciones gremiales y de las estructuras productivas.

En definitiva, corresponde resaltar que el instituto de la negociación colectiva y en particular el convenio colectivo, son los medios más idóneos para el impulso de la igualdad de género y la eliminación de las discriminaciones que pesan sobre las mujeres en el mundo del trabajo⁴⁶.

Asimismo, el Estado tiene el deber de dictar normas heterónomas específicas que impliquen obligaciones formales de incorporar mujeres al mundo del trabajo y, por ende, a las relaciones colectivas.

En principio, la modificación de la normativa vigente y la incorporación legal de obligaciones de cuidado concurrentes –entre ambos responsables parentales- y, por supuesto, aquéllas que debería asumir el Estado implican una fuerte modificación de los tiempos disponibles que tienen las mujeres para poder dedicarse a los tiempos que requiere la participación en ámbitos colectivos. A su vez, se debe agudizar y hacer efectivo, a través de las facultades de inspección que poseen los Estados conforme la normativa internacional vigente,⁴⁷ el cumplimiento de las normas existentes de género.

En tercer lugar, la implementación de políticas públicas tendientes a “desmasculinizar y desfeminizar” –entendidas como acciones para lograr la reversión de los criterios estigmatizantes de las actividades consideradas como “típicamente masculinas”– y las “típicamente femeninas” que se vinculan con la división público y privado, y las consiguientes asignaciones generizadas de las actividades laborales, operan sobre el mercado de trabajo a los efectos de promover conformaciones más igualitarias. Este tipo de medidas permitiría que los obstáculos de derecho no sean ya una valla para la incorporación de las mujeres a los ámbitos de decisión colectiva.

⁴⁶ Lo expuesto, claro está, debe ser conforme con los límites que imponen los apartados 2 y 3 del artículo 3º del Convenio Nº 87 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

⁴⁷ Convenio OIT Nro. 81.

Otra medida posible que podrían promover los Estados en su rol de garantes de la libertad sindical y del derecho de no discriminación, es la creación de un órgano extrapoder –es decir, independiente del resto de los poderes del Estado- o en su defecto, en el ámbito de la autoridad administrativa, que no sólo cumpla con la composición tripartita –es decir, representante de los/las trabajadores/as, empleadores/as y del Estado- sino también, integrada por miembros de la sociedad civil –como organizaciones feministas-, que tenga capacidad de inspección, un activo rol de consulta y de participación en materia normativa, en resguardo de la autonomía colectiva y libertad sindical.

Por último, en el caso argentino, ya transcurrieron 17 años desde la sanción de la ley de cupo sindical y ella no ha alcanzado aún niveles de cumplimiento esperado. Por el contrario, en ocasiones, se ha convertido en un techo en lugar de un piso a superar, ocupando en general las mujeres secretarías o vocalías que no representan cargos de toma de decisiones.

En función de ello, es requisito indispensable, a los efectos de obtener la verdadera transformación cultural que se requiere al interior de las organizaciones sindicales y de los espacios de trabajo, para superar el carácter meramente simbólico de una mínima presencia de los géneros no hegemónicos y, así, avanzar hacia un esquema de paridad. Al respecto, en agosto de 2020 se aprobó por Decreto- Nro. 721/20- el Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público, que garantiza un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos para personas travestis, transexuales y transgénero.⁴⁸

En tal sentido, resulta posible tomar como ejemplo el diseño elaborado en el marco de la ley 27.412, dictada para obtener la paridad en el ámbito de representación política. Es decir, a los efectos de superar los límites que presenta el sistema de cuotas de género al convertirse en la práctica en techo de la participación de las mujeres, la citada norma estableció un modelo de suplencias y alternancias que podría ser adoptado por las organizaciones sindicales y facilitaría el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisión, con una posible facultad de control por parte de las veedurías de género a las que hiciéramos referencia.

⁴⁸ Al efecto habilita un registro de aspirantes para la inscripción voluntaria, ver: <https://www.argentina.gob.ar/generos/cupo-laboral-travesti-trans>

Las transformaciones culturales necesarias para eliminar las discriminaciones y posibilitar el acceso, la permanencia y el ascenso en las organizaciones sindicales con equidad de género exige también rediscutir las prácticas sindicales que siguen parámetros masculinizados, construir nuevos modelos de sindicalismo y de liderazgos con perspectiva de género.

Adoptar un sistema de paridad concreta implicará en la práctica realizar aquello que se sostiene en el discurso, por eso es imprescindible avanzar en ese sentido y superar el estancamiento que genera el modelo de cuotas.

Las transformaciones culturales necesarias para eliminar las discriminaciones y posibilitar el acceso, la permanencia y el ascenso en las organizaciones sindicales con equidad de género exige también rediscutir las prácticas sindicales que siguen parámetros masculinizados, construir nuevos modelos de sindicalismo y de liderazgos con perspectiva de género. Si en el imaginario colectivo sigue operando la idea de división sexual del trabajo que reserva a los hombres el espacio público y productivo y a las mujeres el reproductivo y doméstico, y si la principal función de las organizaciones sindicales es la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, aquella lógica conduce sin más a reconocer la actividad sindical como tarea exclusiva de los varones, y en base a esos parámetros se legitiman los liderazgos que hay que comenzar a deconstruir. En este sentido, en Argentina en el año 2018 se sancionó la Ley N° 27.499 (Ley de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, conocida como “Ley Micaela”). La adhesión e implementación por parte de las organizaciones representativas de trabajadores/as y empleadores/as, podría significar un avance efectivo en la transformación de patrones culturales que subalternizan a mujeres y diversidades. Al respecto, cabe mencionarse la reciente creación de la Escuela Sindical de Género (ESIGEN) en la provincia de Buenos Aires, que tiene como objetivo incidir en la construcción de espacios laborales de equidad, protección contra las violencias y de promoción de derechos⁴⁹.

V. ABORDAJES DE LA VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Un aspecto fundamental en materia de libertad sindical desde una perspectiva de género es el abordaje de la violencia en los lugares

⁴⁹ Fue creada en 2020 a partir de una articulación interinstitucional entre la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata, el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET), el Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires (CIC-PBA) y la Asociación Bancaria, <https://esigen.com.ar/>

de trabajo, ya se trate de situaciones de violencia de género en los sindicatos y/o perpetradas por delegados sindicales. La relevancia de este abordaje radica, por una parte, en garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y, por otra parte, el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a contar con la representación colectiva en el lugar de trabajo. Asimismo, los efectos de la violencia son nodales para abordar la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.

Como ya ha sido documentado por la literatura especializada, los ámbitos laborales son espacios altamente masculinizados de los que los sindicatos no están ajenos. Al contrario, hacia el interior de éstos se reproducen asimetrías y discriminaciones que se constatan en los ambientes laborales, tales como la segregación vertical y horizontal⁵⁰. Por ello, es imperioso desarrollar herramientas que permitan a los sindicatos, por un lado, combatir y dar respuesta a trabajadoras que sufren violencia en el lugar de trabajo y, por otro lado, combatir y dar respuesta cuando la violencia es ejercida por un representante sindical.

La violencia es uno de los medios a través de los que se legitima y perpetúa la posición subordinada de las mujeres⁵¹; especialmente cuando éstas se apartan de los roles estereotipados de género. Por todo ello, la OIT avanzó en la adopción del Convenio Nro. 190 “sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (en adelante, “el Convenio”) en junio de 2019, que es complementado por la Recomendación Nro. 206 (en adelante, “la Recomendación”). Este Convenio representa el primer tratado internacional que brinda protección específica a la violencia y al acoso en el lugar de trabajo. Si bien desde 1992 el Comité CEDAW incorporó la violencia como una forma de discriminación en los términos del artículo 1 de la CEDAW, no atendió a las especificidades de la violencia y del acoso laboral contra las mujeres⁵²; así como tampoco lo contempla la Convención Belém do Pará. Argentina ratificó en diciembre de 2020 el convenio 190 por Ley nro. 27.580.

⁵⁰ Los puestos de conducción y decisión de los sindicatos son ocupados mayoritariamente por varones, mientras que las mujeres se desempeñan en secretarías y direcciones feminizadas tales como áreas de igualdad, género y servicios sociales.

⁵¹ COMITÉ CEDAW, 2017.

⁵² COMITÉ CEDAW, 1992.

El Convenio desarrolla un abordaje integral que abarca el establecimiento de definiciones y conceptos claros acerca de lo que se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo, delimitación del ámbito de aplicación y respuestas que vayan más allá de la mera reparación y se centren en la prevención.

Por otro lado, establece la obligación a cargo de los Estados que lo ratifiquen de adoptar 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”⁵³. La Recomendación señala que este enfoque deberá ser incluido tanto en la legislación laboral como en el derecho penal, cuando así proceda⁵⁴. Este enfoque deberá ser consultado con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, con vistas a prohibir la violencia y el acoso y generar los resortes institucionales que permitan abordar estos casos con mecanismos de control y seguimiento eficaces, garantizando que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y previendo las sanciones que resulten correspondientes. Además, deberá adoptarse para la planificación y puesta en marcha de campañas de sensibilización y educación.

En lo que a definiciones refiere, la OIT establece que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo designan 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 género⁵⁵. Asimismo, se establece que la violencia y el 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 sexual⁵⁶.

De esta forma, la OIT amplía la noción de violencia y acoso laboral dejando atrás concepciones anteriores que descansaban sobre un esquema rígido de comprobación de la intencionalidad,

⁵³ ART. 4.2 CONVENIO OIT NÚM. 190.

⁵⁴ ART. 2 RECOMENDACIÓN OIT NÚM. 206.

⁵⁵ ART. 1.A CONVENIO OIT NÚM. 190.

⁵⁶ ART. 1.B CONVENIO OIT NÚM. 190.

la repetición y la finalidad⁵⁷, que aún hoy tienen gran impacto en el abordaje jurisdiccional de estos casos por parte de la justicia laboral⁵⁸.

En cuanto a las obligaciones de los Estados que se derivan de este instrumento⁵⁹, la principal es promover y asegurar a todas las personas el “disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso” (art. 4.1). Esta obligación se materializa en la adopción de una política certera y eficaz en los lugares de trabajo relativa a la violencia y al acoso (art. 9.a). Además, este deber se complementa con el art. 7 de la Recomendación que sostiene que los estados miembros deben contemplar en la legislación doméstica la participación de los trabajadores, las trabajadoras y sus representantes en los procesos de elaboración, aplicación y control de dicha política, estableciendo enfáticamente que “la violencia y el acoso no serán tolerados” (art. 7.a).

Luego, el Convenio establece estándares concretos en relación a las obligaciones de protección, a través de la adopción de una legislación interna con carácter integral (arts. 7 y 8.a del Convenio y art. 11 de la Recomendación) y obligaciones de prevención, según las cuales los Estados deben procurar a todos los actores del mundo del trabajo, los recursos y herramientas necesarias para llevar adelante campañas que concienticen sobre las diversas manifestaciones de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo (art. 11).

En relación a las vías recursivas y las medidas reparatorias, cada país debe garantizar medios eficaces, seguros y equitativos de solución de estos conflictos (art. 10.b). Estos recursos deben contemplar instancias intraempresariales, vías de solución externas y el establecimiento de tribunales especiales para la resolución de este tipo de conflictos (art. 10.b.iii). En relación con las medidas reparatorias, el Convenio estipula que se deben prever sanciones (art. 10.d) pero también se deben establecer todas aquellas medidas tendientes a asistir a las víctimas y denunciantes para poder transitar el proceso de la forma más pacífica posible (art. 10.b.v). De este modo,

⁵⁷ Esta postura previa es recogida en: COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2011.

⁵⁸ LOBATO, 2021.

⁵⁹ Con relación a las obligaciones en materia de violencia que emanan del Convenio, ver LOBATO (2019).

Finalmente -y en línea con lo mencionado sobre las altas tasas de trabajo no registrado- resulta necesaria la capacitación a operadores/as jurídicos y personal que atienda los casos de violencia en la inspección de trabajo y en las instancias administrativas de intervención, para garantizar que puedan detectar estos hechos y atender a los relatos de las víctimas cuando acuden en busca de protección.

el Convenio no sólo incorpora una mirada retrospectiva-reparatoria en la determinación de las soluciones remediales, sino también medidas prospectivas que atiendan a la recomposición de la víctima teniendo en miras su desarrollo laboral futuro⁶⁰.

Finalmente -y en línea con lo mencionado sobre las altas tasas de trabajo no registrado- resulta necesaria la capacitación a operadores/as jurídicos y personal que atienda los casos de violencia en la inspección de trabajo y en las instancias administrativas de intervención, para garantizar que puedan detectar estos hechos y atender a los relatos de las víctimas cuando acuden en busca de protección.

En lo que hace específicamente a las herramientas de actuación, en Argentina en particular, la Ley N° 26.485 - Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales- define lo que se considera violencia de género laboral, a la vez que establece lineamientos generales sobre prevención y capacitación en materia de violencia de género. Esta ley faculta a jueces y juezas a ordenar diversas medidas de protección a las víctimas, como por ejemplo la prohibición de acercamiento y el cese en los actos de perturbación o intimidación, lo que reviste especial relevancia en materia de trabajo. Y, además, pone en cabeza del Ministerio de Trabajo el desarrollo de “programas de capacitación, sensibilización e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres”.⁶¹

En el último tiempo, sin embargo, empresas y sindicatos han delineado diversas estrategias a los fines de abordar la violencia en los espacios de trabajo. Ello se ha visto instrumentado a través de capacitaciones, campañas de prevención y protocolos de actuación. Si bien este camino tiene un recorrido incipiente, los protocolos aparecen en nuestro país como buenas alternativas para generar mecanismos internos de protección a las víctimas.

Sobre esta herramienta, consideramos que el objetivo principal debe ser garantizar la continuidad en el puesto de trabajo de

⁶⁰ LOBATO, 2021.

⁶¹ La ley 27.499 (Ley Micaela) presenta contenidos que pueden abordar temas vinculados a la violencia de género laboral, aunque la norma no lo establece.

quienes sufren violencias, sin que se modifiquen en lo sustancial las condiciones de trabajo. En efecto, suelen ser las víctimas quienes cargan las consecuencias de estos hechos en sus recorridos laborales. En cuanto al mecanismo de intervención, la conformación de comisiones especiales o comités de seguimiento, compuesto por empleadoras, empleadores y representantes de trabajadoras y trabajadores resulta una decisión saludable a los efectos de garantizar una buena representación de todos los intereses en juego. Asimismo, en cuanto a los efectos de las violencias, debería contemplarse aquellos que no impliquen como única posibilidad la pérdida de puestos de trabajo. En este sentido, los espacios laborales representan grandes oportunidades de intervención para revertir prácticas violentas o abusivas, modificando los entornos laborales y asumiendo estos hechos, asimismo, como posibilidades de transformación.

En el caso de Argentina, existen oficinas públicas destinadas a trabajar sobre la violencia laboral, pero, al momento, únicamente desde el asesoramiento y no desde la intervención en casos⁶². Al respecto, sería deseable que los Estados crearan instancias de patrocinio gratuito a las víctimas de violencia laboral, en especial de violencia de género laboral.

Finalmente, los sindicatos deben abordar una problemática que los afecta de modo particular, que es aquella que involucra a representantes sindicales como perpetradores de violencias en los espacios de trabajo. Al respecto, si bien ha habido avances jurisprudenciales sobre este punto, lo cierto es que no deja de ser un punto conflictivo, en el que, como se resaltó, colisionan el derecho de las mujeres víctimas y aquellos que resguardan la libertad sindical. Lo que se observa en algunos fallos es que la justicia ha optado por el resguardo de las víctimas a través de medidas de protección, como la prohibición de acercamiento o la modificación de las condiciones de trabajo del perpetrador⁶³. Ello, nuevamente, resulta problemático desde la óptica de la libertad sindical, puesto que afecta en particular la representación en el lugar de trabajo, cuando el

⁶² En particular, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación existe la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), que brinda asesoramiento a víctimas de violencia, a sindicatos y a empresas.

⁶³ Por ejemplo, la medida cautelar establecida en la causa: “S.E.G. c/ Cencosud SA y otro s/Juicio sumarísimo”, Expte.: 24.429/2017.

perpetrador de violencia cumple el rol de representante sindical. Sobre este punto, resultan necesarios estándares internacionales sobre vías de reparación y abordaje de casos de violencia y acoso perpetradas por representantes gremiales.⁶⁴

5. CONCLUSIONES

En este artículo nos enfocamos en abordar las diversas problemáticas que afectan a las mujeres, su derecho al trabajo y al cuidado, que se vinculan de forma estrecha con el derecho a la libertad sindical como asimismo a las obligaciones de los Estados en el tema. El mapa laboral de las mujeres y de las personas del colectivo LGTBIQ da cuenta de que aún persisten fuertes inequidades que dificultan el acceso al trabajo y que sostienen, para aquellas que sí se incorporaron al mercado laboral, enormes desigualdades con respecto a los hombres. La brecha salarial, la desigual distribución de las tareas de cuidado, la feminización y masculinización de diversas actividades, la informalidad laboral y la violencia en el trabajo obstruyen la participación equitativa en el trabajo. Esto, sumado a los patrones culturales y estereotipos de género que excluyen a las mujeres de los ámbitos de participación y representación, atenta contra su derecho a la libertad sindical, lo que a su vez implica una subrepresentación de las demandas de los colectivos de mujeres y un claro incumplimiento de las obligaciones de los Estados en materia de igualdad y no discriminación. Asimismo, la interrelación entre los DESC y el derecho a vivir una vida libre de violencias torna imprescindible poner el foco en el trabajo y en la representación de los intereses colectivos de las trabajadoras.

De este modo, pretendemos dar cuenta de una serie de reflexiones que consideramos importantes para comenzar a desandar el camino de la desigualdad. Si bien son los Estados quienes principalmente deben procurar el cumplimiento de sus obligaciones alrededor de estas problemáticas, el tema invita a empleadores y organizaciones de trabajadores y trabajadoras a asumir sus responsabilidades y obligaciones en la materia. El tema se complejiza, claro, cuando la autonomía y la libertad sindical colisionan con otros derechos.

⁶⁴ En este sentido, resulta relevante la solicitud de Opinión Consultiva, actualmente en estudio ante la Corte IDH.

Ese aparente conflicto incide aún en el modo en que se piensa la agenda de las mujeres, el trabajo y la representación sindical. En efecto, los propios representantes sindicales e incluso quienes defienden los intereses de la clase trabajadora refieren en numerosas ocasiones cierta colisión de agendas y establecen prioridades en materia de defensa y representación. Lejos de contraponer intereses, las organizaciones de mujeres y de personas LGTBIQ empujan una agenda conjunta, anclada en la convicción de que efectivizar derechos y ganar nuevos nunca puede significar un retroceso y que, en todo caso, la unidad de reclamos es la mejor garantía para la defensa de los intereses de trabajadores y trabajadoras en su conjunto.

Teniendo en cuenta el desarrollo realizado, proponemos y recomendamos algunas acciones que podrán implementar los Estados -y Argentina en particular- para avanzar en hacer efectiva la igualdad de género en el ámbito laboral:

Obligaciones de control e inspección por parte de los Estados en lo que se refiere al trabajo no registrado

Reforzar los mecanismos de simplificación de la regularización del trabajo, en especial en lo que respecta al trabajo de las empleadas de casas particulares. Estas acciones se deberían promover a partir de campañas de difusión de los derechos de las trabajadoras, en conjunto con los sindicatos y con organizaciones de la sociedad civil;

Implementar políticas de incentivo a la registración de trabajadoras informales junto con la creación de mecanismos de control del trabajo no registrado, en especial en lo que respecta al trabajo en casas particulares y sectores altamente precarizados, como las áreas de servicios;

Fomentar la flexibilización de jornadas de trabajo y redistribución del uso del tiempo, teletrabajo, retorno progresivo luego de licencias, entre otras, tanto para espacios laborales productivos como de cuidados, para varones, mujeres y personas LGTBIQ de modo de acompañar las necesarias transformaciones culturales y en el ámbito de las relaciones laborales;

Involucrar activamente a actores empresarios, sindicales y organizaciones de la sociedad civil en relación con las obligaciones en torno al cuidado que les corresponde, entendido como garantizar

el derecho a cuidar, a ser cuidado/a y particularmente el menos visible como es el derecho al autocuidado;

Promover cláusulas amplias de discusión en el marco de convenios colectivos de trabajo, recomendando la adopción de medidas concretas que superen los sesgos de género y patriarcales en la negociación colectiva.

La división de responsabilidades familiares y la desigualdad que afecta a las mujeres

Ampliar las licencias por paternidad e implementación de licencias parentales amplias y por causales diversas, que no sólo sean para el cuidado de NNA sino que se amplíen a otras responsabilidades familiares y por otras causales;

Fomentar la división de las tareas de cuidado en lo relativo a ausencias por enfermedad de familiares a cargo, adaptación escolar, entre otras, conjuntamente con la dotación de infraestructura de cuidado y asignaciones monetarias. Es decir, implementar políticas y prestaciones que consideren el tiempo, el dinero y la infraestructura que demanda el cuidado de manera universal;

Generar espacios de cuidados para niños/as que no dependan del grado de dotación de mujeres que tenga la empresa;

Reconfigurar las políticas de transferencias de ingresos que no pongan a la mujer como única responsable del cuidado;

Promover la integración de los servicios educativos y de cuidado de base amplia y con políticas de corte universal e integrales, que reconozcan el derecho al cuidado de cada persona y no que provean soluciones de cuidado solo para trabajadores/as asalariados/as;

Disponer que la provisión de servicios e infraestructura de cuidado respete los estándares de adaptabilidad, adecuabilidad, accesibilidad y calidad y demás estándares de derechos humanos, con el objetivo de evitar políticas asistenciales y así promover políticas respetuosas del enfoque de derechos humanos.

Acciones positivas y autonomía sindical

Crear normativa de cuotas o paridad en la participación sindical, que amplíen las existentes y que se fiscalice su cumplimiento;

Las recomendaciones aquí presentadas las formulamos bajo la convicción de que es el movimiento de mujeres trabajadoras el que sabrá mejor que nadie trazar lineamientos y reclamos que no antepongan intereses individuales ni sectoriales en la lucha por los derechos del y al trabajo y al cuidado para trabajadores y trabajadoras, en el marco de la democratización de las relaciones colectivas del trabajo y de sus lógicas de representación sindical.

Crear mecanismos de contralor externos de esa participación, que respeten la autonomía sindical de las organizaciones;

Fijar estándares específicos para el cumplimiento de los derechos sindicales de las mujeres.

Abordajes de la violencia de género en los espacios de trabajo

Desarrollar políticas y programas de sensibilización, capacitación y prevención de la violencia en los espacios de trabajo, en base al Convenio 190. En el caso argentino, dar amplia difusión a dicho convenio recientemente ratificado.

Promover la adopción de protocolos de actuación al interior de las empresas y los sindicatos;

Adoptar normas que contemplen sanciones civiles, penales, laborales y administrativas para los casos de violencia laboral, considerando la diversa gravedad de los hechos ocurridos;

Considerar a las diferentes formas de violencias en el trabajo en el marco de los riesgos psicosociales, de modo de determinar las medidas de prevención necesarias para poder evitar su producción;

Promover intervenciones respecto de la violencia ejercida por representantes sindicales;

Impulsar la creación de mecanismos efectivos que aseguren el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia de género laboral.

Estas recomendaciones que se desprenden del alcance de obligaciones contenidas en los derechos deben integrarse con leyes y políticas universales que establezcan reglas claras para ser aplicadas cuando esa sinergia sea más dificultosa. Las recomendaciones aquí presentadas las formulamos bajo la convicción de que es el movimiento de mujeres trabajadoras el que sabrá mejor que nadie trazar lineamientos y reclamos que no antepongan intereses individuales ni sectoriales en la lucha por los derechos del y al trabajo y al cuidado para trabajadores y trabajadoras, en el marco de la democratización de las relaciones colectivas del trabajo y de sus lógicas de representación sindical.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís, CECCHINI, Simone, MORALES, Beatriz Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral. En Aprendizajes desde América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL, 2019.

BOHOSLAVSKY, Juan El impacto de las reformas económicas las medidas de austeridad sobre los derechos de las mujeres en Análisis No 30, Friedric Ebert Stiftung- Argentina, 2018.

CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poblacion-sin-ingresos-propios-sexo> Fecha de consulta: marzo 2020.

CEPAL, La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad, 2021 Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad> Fecha de consulta: abril 2021.

CIDH, El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. OEA/Ser.L/V/II.143, 2021.

Comité CEDAW Recomendación general número 19. La violencia contra la mujer, 1992.

Comité CEDAW Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19. CEDAW/C/GC/35, 2017.

Corte IDH, Caso Gónzales Llluy y otros vs. Ecuador, Sentencia de 1 de septiembre de 2015.

Corte IDH, Caso de la Masacre de Puerto Bello vs. Colombia, Sentencia del 31 de enero de 2006.

Corte IDH, Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs Brasil, Sentencia de 20 de octubre de 2016.

Corte IDH, Medidas provisionales para Venezuela, mayo 2011.

Corte IDH, OC - 25/18 - Medio Ambiente y Derechos Humanos.

GHERARDI, Natalia Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar. En Serie Asuntos de Género (LC/L.4262) Santiago de Chile: CEPAL, 2016.

GHERARDI, Natalia y TULA Maria Mujeres en la política, consensos para garantizar la paridad, nota de opinión. Buenos Aires, 2020 Disponible en <https://www.infobae.com/>

opinion/2020/01/13/mujeres-en-la-politica-consensos-para-garantizar-la-paridad/ Fecha de consulta: abril 2021

GHERARDI, Natalia, PAUTASSI, Laura El derecho al cuidado: de la crisis a las regulaciones para su ejercicio En Revista de Derecho Privado y Comunitario Nro 2, Santa Fé: Rubinzal Culzoni Ed., 2020.

GONZÁLEZ, Agustina, RAMALLO, Maria Comentario al fallo “Etcheverry, Juan Bautista c/ EN s/ amparo ley 16.986”: Pautas para la reglamentación del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo. En Revista Jurídica de la Universidad de Palermo, Año 16, N.º 1 Buenos Aires, Universidad de Palermo, 2018, p. 113-128

GRUPO DE TRABAJO DEL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR (GTPSS). Observaciones y recomendaciones finales a los informes presentados por los países. <http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/> fecha de consulta: marzo 2020

INFORME “El peso de la crisis lo están cargando las mujeres” en CETYD- UNSAM. Disponible en http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2019/03/8M_2019_v2.pdf

INFORME “Radiografía de la sindicalización en la Argentina” <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/sindicalizacion.pdf> fecha de consulta: marzo 2020

LOBATO, Julieta Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. En Revista Estudios Socio-Jurídicos, 23 (1), Bogotá: Universidad del Rosario, 2021, p. 1-23.

LOBATO, Julieta Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso Sisnero. En Revista de la Facultad de Derecho, Universidad de la República, nro. 46, Montevideo, 2019, p.1-48.

LOBATO, Julieta El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT. Un avance decisivo hacia el fortalecimiento de la protección de derechos fundamentales en el trabajo. En Revista de Derecho Laboral Actualidad, nro. 2, Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2019, p. 27-43.

MARCO NAVARRO, Flavia Legislación comparada en materia de familias. Los casos de cinco países de América Latina. En Serie Políticas Sociales N° 149, Santiago de Chile: CEPAL, 2019.

MECON. Ministerio de Economía Argentina “Las brechas de género en la Argentina”, Informe de la Dirección de Economía, Igualdad y Género, Buenos Aires, marzo 2020, disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf Fecha de consulta: marzo 2020.

MTEySS Informe “Las mujeres en el mundo del trabajo”, 2018. Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf

NACIONES UNIDAS Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas, Resolución Asamblea General, A/RES/70/1 Septuagésimo período de sesiones, 21 de octubre de 2015.

OIT Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Ginebra, OIT, octubre de 2016.

OIT Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT, 2019.

OIT “Panorama laboral en América Latina y el Caribe 2019”. Lima: OIT, 2020.

OIT, Convenios Nro. 81, 87 y 190.

PAUTASSI, Laura Cuánto trabajo mujer! El género en las relaciones laborales, Buenos Aires: Capital Intelectual, 2007.

PAUTASSI, Laura El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos. En Serie Mujer y Desarrollo N° 87, Santiago de Chile: CEPAL, 2007.

PAUTASSI, Laura El cuidado: de cuestión problematizada a derecho. Un recorrido estratégico, una agenda en construcción. En ONU Mujeres (ed.) El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas. Ciudad de México, ONU-Mujeres, 2018, p. 178-191.

PAUTASSI, Laura La emergencia del cuidado en los ámbitos locales: múltiples configuraciones en Pautassi, L. (Dir.) La agenda emergente de las Políticas Sociales: movilidad urbana, cuidado y violencia de género. Colección Derechos Sociales y Políticas Públicas, Buenos Aires: Editorial Biblos, 2019.

PAUTASSI, Laura, FAUR, Eleonora, GHERARDI, Natalia Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. En Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile: CEPAL, 2004.

PAUTASSI, Laura, ARCIDIÁCONO, Pilar, STRASCHNOY, Mora Asignación Universal por Hijo para Protección Social de la Argentina. Entre la satisfacción de necesidades y el reconocimiento de derechos, N° 184, Santiago de Chile: CEPAL, 2013.

PAUTASSI, Laura, RICO, Nieves Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres. En Desafíos. Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de

Desarrollo del Milenio, N° 12. Santiago de Chile: CEPAL-UNICEF, 2011.

PAUTASSI, Laura, MARCO NAVARRO, Flavia Feminismos, cuidados e institucionalidad. Homenaje a Nieves Rico. Colección Horizontes del Cuidado, Buenos Aires: Fundación Medifé, 2021 Disponible en <https://www.fundacionmedife.com.ar/feminismos-cuidados> Fecha de Consulta: abril 2021.

RAZAVI, Shakra. The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues. En Research Questions and Policy Options. UNRISD, 2007. Disponible en: [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf). Fecha de Consulta: marzo 2020.

RICO, Nieves, SEGOVIA, Olga (ed..) ¿Quién cuida en la ciudad? Aportes para políticas urbanas de igualdad. Santiago de Chile: CEPAL, 2017.

RICO, Nieves, ROBLES, Claudia Políticas de cuidado. en América Latina. Forjando la igualdad. En Serie Asuntos de Género N° 140. Santiago de Chile: CEPAL, 2016.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina Programas de Transferencias Condicionadas de Ingreso e Igualdad de Género. ¿Por dónde anda América Latina?. En Serie Mujer y Desarrollo 109. Santiago de Chile: CEPAL, 2011.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina, PAUTASSI, Laura Violencia contra las mujeres y políticas públicas: un análisis de las implicancias fiscales y socio-económicas. En Serie Asuntos de Género N° 137. División de Asuntos de Género CEPAL, Santiago de Chile: CEPAL,

RONCONI, Liliana Derecho a la educación e igualdad como no sometimiento, Bogotá: Universidad del Externado de Colombia, 2018.

RONCONI, Liliana Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real. En ISONOMIA, Nro.49, Ciudad de México: ITAM, 2019.

STEINER, Christian, URIBE, Patricia (Coord.) Convención Americana de Derechos Humanos, Comentada, Bogotá, Colombia: Fundación Konrad Adenauer, Programa Estado de Derecho para Latinoamérica, 2014.

STRASCHNOY, Mora Usos y razones de las condicionalidades en la política social argentina. En L. Pautassi y G. Gamallo (dir.) El bienestar en brechas. Las políticas sociales en la Argentina de la posconvertibilidad. Buenos Aires; Biblos, 2015.

QUALIFICAÇÃO

Laura Pautassi, Victoria Flores Beltrán, Liliana Ronconi, Verónica Vidal, Adriana Micale, Lorena Balardini, Natalia Gherardi e Silvina Ramírez são Professoras da Faculdade de Direito na Universidade de Buenos Aires, Argentina. A autora Natalia Gherardi integra a Equipe Latinoamericana de Justiça e Gênero (ELA) e a autora Silvina Ramírez compõe o Instituto de Estudos Comparados em Ciências Penais e Sociais (INECIP).