

Reproducido en www.relats.org

**DISCRIMINACION POR RAZONES DE GÉNERO:
ACCESO AL EMPLEO Y SALARIO**

María Paula Lozano

**Publicado en el sitio web de AAL, Asociación
de Abogados y Abogadas Laboralistas, 2019**

“El que carezcamos de salario por el trabajo que llevamos a cabo en los hogares ha sido también la causa principal de nuestra debilidad en el mercado laboral...”¹

1.- Introducción.-

A pesar de los múltiples avances normativos producidos en los últimos años en materia de igualdad de género y prohibición de la discriminación, en el mercado laboral, las prácticas segregacionistas no cesan.

La proliferación normativa pareciera no ser suficiente frente a este suceso estructural, cuyas causas son múltiples y obedecen a razones culturales, sociales, históricas y de poder. Algunas de las dimensiones en las que más se observa este accionar violatorio de la dignidad humana, constituye el acceso a la empleo y el salario.

Frente a dichas problemáticas – y a fin de garantizar el acceso a la justicia de las mujeres y personas con identidades sexuales diversas – quienes se desempeñan como operadores jurídicos deben tener una perspectiva de género².

El fallo “Borda”³, constituye un muy interesante pronunciamiento en ese sentido, que recepta la mejor jurisprudencia en la materia, y permite indagar sobre estos aspectos de la discriminación laboral.

Intentaré esbozar una mirada que vaya más allá de lo normativo, para poder comprender el origen de problemática, indagando sobre los antecedentes jurisprudenciales, las herramientas legales y el bloque federal de constitucionalidad vigente.

2.- Un breve resumen del caso “Borda”. La sentencia de Cámara.

Érica Borda quería trabajar como conductora de ómnibus pero no conseguía ser contratada por ninguna de las empresas de transporte público de pasajeros, pese a tener experiencia en el puesto de trabajo⁴, encontrarse capacitada en el oficio, contar con carnet habilitante para conducir y licencia profesional especial.

Cuenta que en los últimos tres años se presentó ante distintas oficinas de personal de empresas de transporte para dejar su currículum vitae, y muchas veces ni siquiera se lo recibían, encontrando siempre el mismo argumento como respuesta: “no se contratan mujeres” (sic).

Ante esta situación, interpuso una acción de amparo por discriminación laboral fundada en los artículos 43 de la CN y 25 de la CADH⁵, contra el Estado Nacional (ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) y varias empresas de

transporte (Los Constituyentes SAT, Transportes Avenida Bernardo Ader S.A. y Transporte Escalada SAT3).

Planteó una acción individual, invocando haber sido víctima de prácticas discriminatorias por razón de género en el acceso al empleo y solicitó se le garantice la protección del derecho subjetivo a obtener trabajo como chofer de las líneas de colectivo del área metropolitana.

Asimismo, interpuso una pretensión colectiva, a fin de que, entre otros aspectos, las empresas readecuaran sus políticas de selección y contratación de personal de forma tal que cesaran con las prácticas discriminatorias hacia las mujeres y establecieran un sistema de “cupos” que permita equiparar la situación de las mujeres, históricamente relegadas de los puestos laborales de choferes de transportes de pasajeros⁶.

Las empresas demandadas, en su responde, rechazaron la existencia de discriminación aduciendo, entre otras cuestiones, que no había postulación de mujeres para estas categorías, que cuando Borda buscó empleo no había puesto disponible, y que la etapa de selección de personal estaba tercerizada, con lo cual, ellos no habrían podido ejercer conducta segregacionista alguna.

El entonces Ministerio de Trabajo – actual Secretaría- por su lado, rechazó que su accionar propicie la conducta prohibida, escudándose en que apenas recibió el reclamo de la actora lo derivó a la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el mundo laboral (CTIO) y a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), dependientes de esa cartera. Asimismo, informó que solo 207 mujeres cuentan con licencia habilitante para conducir, encontrándose vigentes solo 19 de ellas,

atribuyendo a este dato también la ausencia de mujeres en el rubro.

El juez de primera instancia, Raúl Horacio Ojeda, haciendo suyo el brillante Dictamen Fiscal⁷, al cual nos referiremos luego, en forma paradójica y sin fundamento sólido, rechaza la pretensión individual. Consideró que no podía condenar a ninguna de las demandadas a que contrataran a la actora, en la medida en que no había sido acreditada en la causa la “idoneidad” de aquella para acceder a dicho puesto de trabajo. No obstante, admitió en forma parcial el reclamo colectivo, y condenó a las tres empresas demandadas a confeccionar un Protocolo de Buenas Prácticas en la selección de personal, el cual debía contemplar la cuestión de género⁸.

Esta sentencia fue apelada sólo por la parte actora. Con remisión al Dictamen Fiscal, la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, conforme el voto de la Dra. Graciela A. González, tuvo por comprobada la conducta discriminatoria por parte de las demandadas. Consideró que acreditado ese accionar ilícito, el contexto normativo supranacional, constitucional y legal, exige ordenar su cese inmediato y disponer, en consecuencia, acciones positivas tendientes a reconducir aquellas construcciones sociales y culturales generadoras de situaciones de ilegítima desigualdad, para asegurar la igual real de oportunidades de las mujeres para acceder a los puestos de conductoras del sistema de transporte público de pasajeros.

En lo principal, revocó la sentencia de primera instancia y ordenó a las demandadas a cesar de inmediato con la discriminación por razón de género.

Aplicando analógicamente la pauta objetiva establecida en materia sindical en la ley 25.674, que dispone que “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30%”, ordenó que las empresas contraten mujeres hasta alcanzar el mencionado cupo de la planta de chóferes existentes a esa fecha. Salvo en el caso de no existir mujeres en la lista que llevará a cabo la CTIO⁹.

Y respecto a la petición individual de Érica Borda, admitió el reclamo de asegurar condiciones de acceso al empleo no discriminatorias, debiendo las empresas demandadas considerar la postulación de la actora en la próxima vacante como chofer, oportunidad en la cual, a la hora de evaluar su idoneidad, aceptarán o rechazarán su postulación conforme a criterios objetivos y razonables ajenos a toda discriminación por género. A tal fin, ella será la primera en la lista de aspirantes que llevará a cabo la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades.

Asimismo, instó a los Poderes Ejecutivo y Legislativo a que adopten, en el ámbito de sus respectivas competencias, las medidas apropiadas para revertir la discriminación por género a partir de la realización de campañas de información y capacitación laboral, y programas específicos a tales efectos.

Por otro lado, el Tribunal de Alzada ordenó a las empresas demandadas a confeccionar un Protocolo de Buenas Prácticas, fijando un plazo de 6 meses para realizarlo, el cual tendrá que incluir los contenidos mínimos que deberán enunciar un conjunto de principios básicos en materia de acceso y contratación para el puesto de chofer de colectivo, que incluya cláusulas que garanticen el principio de igualdad y prohibición de discriminación, de acuerdo con los estándares fijados por los arts. 16 y 75, inc. 23, de la CN.

En este sentido se establece que deben considerarse como contenidos mínimos: “(a) equilibrar la participación de las mujeres en el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal; (b) utilizar, en el proceso de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad; (c) establecer que, ante igualdad de condiciones en el momento de acceso al empleo, se propicie la contratación de la persona que pertenezca al género subrepresentado; (d) fijar criterios para que las ofertas de empleo estén redactadas de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que están dirigidas única y exclusivamente a los varones; y (e) garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso (ley 24.576 - Capítulo VIII de la LCT).

3.- La ausencia de mujeres en estos puestos de trabajo.

Las empresas demandadas estructuraron su defensa ante el accionar discriminatorio que se les endilga, en que son los varones quienes conducen los colectivos de corta distancia porque “han sido casi los únicos quienes se postularon para desempeñar esa tarea”.

Este reconocimiento, sumado a distintas pruebas que se citan en la sentencia, como el informe de AFIP, da cuenta que efectivamente **las mujeres no acceden a estos puestos de trabajo.**

Del informe de AFIP se desprende que de un total de 1936 empleados activos en la categoría profesional “8810 – Conductor (CCT 460/73), que laboran en las empresas demandadas, tan sólo 2 son mujeres. Por otra parte, la Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT), da cuenta del limitado universo de mujeres –si

se lo compara con la cantidad de varones– que tienen licencia nacional de conducir transporte de pasajeros (un total de 362), de las cuales 284 “...se encuentran empleadas como choferes en todas las empresas del autotransporte de pasajeros”.

Ahora bien, esta afirmación es sin duda significativa, porque deja traslucir la exclusión de las mujeres, de hecho, del mercado laboral.

¿Cuáles son las razones por las cuales las mujeres tienen vedado, en la práctica, el acceso a estos empleos? ¿Cuál es el origen de estas diferenciaciones peyorativas, que afectan a las mujeres en su conjunto y reproducen estereotipos? ¿Con el acceso a estos lugares de trabajo se erradicaría la discriminación laboral por razón de género?

4.- Un poco de luz: el Dictamen de Primera Instancia.

Algunas de estas cuestiones se analizan en profundidad en el Dictamen de Primera Instancia de la Fiscalía Liliana Picón¹⁰.

Sobresale por la riqueza de su mirada, la cual abarca una correcta consideración de los principios que rigen el derecho del trabajo atravesada por una profunda perspectiva de género.

Efectúa un pormenorizado repaso de la normativa que hoy integra el bloque federal de constitucionalidad – en particular la CEDAW¹¹, el PIDESC¹² y el Convenio 111 de la OIT - para terminar afirmando que la discriminación en el acceso al empleo productivo constituye uno de los modos de “violencia laboral” en los términos del inc. “c” del art. 6 de la ley 26.485 en cuanto prescribe: “será Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia

en el mismo... Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función”.

Indagando en las razones de esta problemática, explica que la conducta segregacionista parte de la construcción de estereotipos sociales sobre la base de patrones socio culturales e históricos de conducta, en donde se asignan expectativas diferenciadas de conducta a cada rol, de varón y de mujer. Destaco esta frase: “Es posible afirmar que el lugar que la mujer ocupa en cada sociedad no es producto, en sentido directo, de lo que ella hace, sino del significado que cada grupo le atribuye”. Recuerda a Simone de Beauvoir que tempranamente afirmó: “no se nace Mujer, se llega serlo”.

Con cita del informe de la Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres de la Procuración General de la Nación, sostiene que el carácter estructural de la discriminación en razón del género en el mercado del empleo productivo se advierte no sólo en que las mujeres están proporcionalmente ausentes del mismo en mayor medida que los varones, sino también en el tipo de tareas que desempeñan - lo que se conoce como discriminación horizontal o paredes de cristal - y en la escasa participación que tienen en lugares de decisión -discriminación vertical o techo de cristal.

Refiere a datos fácticos que demuestran la sobrerrepresentación de las mujeres en algunos sectores – como el doméstico, de salud, educación y servicios- y la subrepresentación en otros – construcción, transporte, mecánica-, explicándolos como algo que no puede considerarse casual y que constituye un fenómeno social que expresa patrones culturales y una división del trabajo sustentada en “estereotipos entre los géneros”.

Avanza más allá en el planteo y lúcidamente reconoce que a pesar de los progresos que en los últimos años se han registrado, es una realidad constatable que las mujeres participan en el mercado de trabajo en menor medida que los hombres.

Plantea una mirada diferenciada respecto a cómo se presentan las llamadas “brechas de género” en las economías en desarrollo.

Sostiene que tal vez, en las economías desarrolladas, las brechas de género en la participación y el empleo se pueden atribuir en algunos casos al hecho de que algunas mujeres decidan permanecer en su hogar por su propia voluntad. Pero por el contrario, en muchas regiones a nivel mundial, en particular, en economías en desarrollo, permanecer al margen de la fuerza de trabajo no es una elección.

Afirma que este apartamiento de la vida productiva sume a las mujeres en la invisibilidad pese a que desarrollan actividades domésticas y asumen responsabilidades familiares no remuneradas. Ello las detrae de las fuerzas activas de trabajo, ya que esas tareas no están clasificadas como actividades económicas. Creo que ahí llega al meollo de la cuestión.

Con cita del informe de ONU, afirma que no sería correcto pensar que todas las mujeres desean un empleo, pero sí es posible afirmar que les asiste el mismo derecho que a los hombres a elegir en libertad si desean trabajar y en su caso, a incorporarse a fuerzas de trabajo no estereotipadas y con salarios de igual valor. El empoderamiento de las mujeres permitirá su participación plena en la vida económica en todos sus sectores, construir economías fuertes, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sustentabilidad y derechos humanos

acordados internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres, hombres, familias y comunidades¹³.

5) Antecedentes jurisprudenciales y normativos: el fallo “Freddo”¹⁴ de la Cámara Nacional en lo Civil y el fallo “Sisnero” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación¹⁵.

Uno de los primeros antecedentes que se destaca en materia de acceso al empleo, es el fallo “Freddo”, el cual ya lleva casi dos décadas. La realidad demostraba que no había mujeres trabajando en estas heladerías. La empresa argumentaba “que los baldes son pesados” (sic) y razones de contextura biológica para no contratar mujeres. Ante la acción promovida por la Fundación Mujeres en Igualdad, los jueces Claudio Kiper y Jorge Giardulli, citando la mejor jurisprudencia y doctrina comparada a nivel internacional, consideraron necesaria la adopción de medidas positivas a fin de acabar con la discriminación en el acceso al empleo que sufren las mujeres como grupo históricamente en desventaja.

Aplicando las normas constitucionales y supralegales vigentes, y haciendo una correcta armonización entre la libertad de contratación y la prohibición de discriminar, condenaron a Freddo S.A. a que, en el futuro, sólo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida, de acuerdo a lo previsto en la etapa de ejecución.

Posteriormente, sobresale el fallo “Sisnero”, tanto de la Corte Federal como el Dictamen de la Procuración General de la Nación¹⁶.

El Dictamen¹⁷ reconoce que el derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra garantizado en los artículos 16 y 75, inc. 22 CN a través de los instrumentos internacionales de derechos

humanos¹⁸. Con cita de la Opinión Consultiva 18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, del 17 de septiembre de 2003, aduce que la discriminación no solo se produce cuando existen normas o políticas que excluyen a un determinado grupo, sino también comportamientos que puedan tener efectos discriminatorios.

Manifiesta que cuando las diferencias de trato están basadas en categorías “específicamente prohibidas” o “sospechosas” – como el género, la identidad racial, la pertenencia religiosa, el origen social o nacional – corresponde aplicar un examen más riguroso, que parte de una presunción de invalidez¹⁹. En estos casos, se invierte la carga de la argumentación y es el demandado el que tiene que probar que la diferencia de trato se encuentra justificada por ser el medio menos restrictivo para cumplir un fin legítimo.

El fundamento de la doctrina de las “categorías sospechosas” es revertir la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los miembros de ciertos grupos socialmente desventajados como consecuencia del tratamiento hostil que históricamente han recibido y de los prejuicios o estereotipos discriminatorios a los que se los asocia aún en la actualidad. Desde este punto de vista, el género constituye una “categoría sospechosa”.

Concluye que en el contexto normativo descrito, cuando una persona –como Mirtha Sisnero- solicita ser empleada en una posición laboral cuyo mercado se encuentra absolutamente segregado sobre la base de una categoría sospechosa a la que ella pertenece, su derecho constitucional a la igualdad hace pesar sobre la decisión de no contratarla una presunción de invalidez que deberá ser desvirtuada por el empleador. Para desvirtuar esa presunción las empresas demandadas deberán acreditar que la

exclusión reponde a un fin legítimo, y que la diferencia de trato en perjuicio de la actora era el medio menos restrictivo para alcanzarlo.

La Procuradora aduce que dicha falta de experiencia se produce, justamente, a raíz del estereotipo de género que las ha excluido históricamente del oficio de chofer de colectivos. Y las empresas demandadas no han cumplido con la carga de desvirtuar la presunción de ilegitimidad que pesaba sobre la política de contratación aquí cuestionada, que implica una diferencia de trato basada en una categoría sospechosa. Esto permite tener por acreditada una violación del derecho constitucional a la igualdad y a la no discriminación de la señora Sisnero. Como consecuencia, las empresas deberán considerar su postulación en la próxima vacante como chofer. En tal oportunidad, a la hora de evaluar su idoneidad y aceptar o rechazar su postulación, deberán ajustar su comportamiento a las pautas descriptas.

De acuerdo con lo dictaminado por la Procuradora General, en el caso “Sisnero” la CSJN declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia impugnada²⁰.

Tres son básicamente los fundamentos²¹:

- los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional;
- la eficacia horizontal de los derechos humanos fundamentales;
- las reglas para la valoración de la prueba en materia de discriminación.

Una vez más, ratifica que los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional.

Sostiene que en el derecho internacional existen normas con carácter imperativo (emanadas de la costumbre, del derecho natural o de la política pública internacional), las cuales no pueden ser derogadas sino por otra norma de las mismas características y cuya violación es sancionada con la nulidad. Conforman el orden público internacional (Art. 53 de la Convención de Viena del Derecho de los Tratados, 1969) o jus cogens. El “principio de igualdad y no discriminación”, integra dicho carácter.

Destaca nuestro Máximo Tribunal lo dispuesto en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual establece que 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 (...). Que esto último también se encuentra garantizado en el Convenio 111 OIT.

Asimismo, que los Estados Partes se comprometen a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas (...y a) adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer (art. 2, “e” y “f” de la mentada Convención).

Respecto a la eficacia horizontal de los derechos humanos, la CSJN invoca una vez más la Opinión Consultiva 18/03, la cual señala que

en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros.

Asimismo remite a la “teoría del *Drittwirkung*”, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares²². Con lo cual se reafirma que la protección de los derechos humanos no está circunscripta a los ataques que provengan solo de la autoridad, sino que la tutela alcanza con la misma intensidad a aquellos que emanen de otros particulares.

Finalmente en lo que hace a la valoración de la prueba, nuestro Máximo Tribunal sostuvo que, al concluir que no se había acreditado un acto discriminatorio, la sentencia no ha respetado los criterios que esa Corte ha establecido en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación.

De las constancias de la causa resulta que se acreditaron diversos hechos conducentes y suficientes para configurar un caso *prima facie* encuadrable en una situación discriminatoria. Destaca el Máximo Tribunal, entre otros, el informe de la Autoridad Metropolitana de Transporte, de los que se desprende que en las empresas demandadas no existen mujeres contratadas y que dicha práctica se mantuvo aun después de las sucesivas postulaciones y reclamos por parte de Sisnero.

En ese sentido, la propia Corte de Salta había reconocido la existencia de “síntomas discriminatorios en la sociedad”, que explican la ausencia de mujeres en un empleo como el de chofer de

colectivos. Y que un claro ejemplo en esta dirección, por cierto, lo constituyen las manifestaciones de uno de los empresarios demandados ante un medio periodístico, quien señaló sin ambages y “entre risas” que “esto es Salta Turística, y las mujeres deberían demostrar sus artes culinarias (...). Esas manos son para acariciar, no para estar llenas de callos (...). Se debe ordenar el tránsito de la ciudad, y [...] no es tiempo de que una mujer maneje colectivos (...)”²³.

Con lo cual, la CSJN remite a su precedente “Pellicori”²⁴ y afirma que las reglas de producción de la prueba, en estos casos, parten de un dato realista: las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo. Ponen de relieve los serios inconvenientes que regularmente pesan sobre las presuntas víctimas, nada menos que en litigios que ponen en la liza el ominoso flagelo de la discriminación, cuya prohibición inviste el carácter de “jus cogens”.

Así, a modo de conclusión, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, 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 discriminación²⁵. De ese modo, nuestro Máximo Tribunal concluye que en la sentencia de la Corte de Justicia de Salta, no se han respetado los estándares probatorios en materia de discriminación que estableció la propia CSJN, ordenando su revocación.

6.- El trabajo productivo y reproductivo. Hacia una equidad real.

En los albores de la Revolución Industrial, las mujeres obreras trabajaban a la par de los varones en los talleres textiles, de sol a sol, sin límite a la jornada ni protección laboral alguna. La duración de la vida se extendía hasta los 35, 40 años, hasta que el cuerpo lo soportaba.

El estado paupérrimo de la clase trabajadora creaba un estado de conmoción social permanente, surgiendo las primeras organizaciones obreras de la mano de un fuerte cuestionamiento al sistema capitalista en su conjunto.

Los avances tecnológicos hacia finales del siglo XIX, sumado a las importantes luchas de los trabajadores, dio lugar a una nueva estrategia del capital, el reconocimiento del salario mínimo y vital y los principales derechos laborales. Conjuntamente, se consolida el formato de familia nuclear, la figura del varón proveedor del hogar y “el ama de casa a tiempo completo”.

Hubo una “división de tareas”, el varón pasó a ocuparse del trabajo productivo – con un salario digno y suficiente para la familia - y la mujer pasó a ocuparse del trabajo reproductivo – invisible y no remunerado, dependiente del salario masculino. Es decir, de todas las tareas vinculadas a la reproducción de la fuerza de trabajo, que incluye desde la crianza de los hijos, la limpieza, la manutención del hogar, el sostén emocional y el afecto. Todo lo necesario para tener listos a los obreros para incorporarse diariamente al mercado de trabajo²⁶.

La mujer se quedará en el hogar, en el ámbito privado, mientras que el varón pasará a ocuparse de la “cosa pública”. Sobre esta base material, se cimentaron roles y estereotipos, que pese a los sustanciales cambios producidos en las últimas décadas, persisten hasta el presente.

Cuando la mujer volvió a “reinsertarse” en el mercado de trabajo, lo hizo desde una situación desventajosa, partiendo de la realización de un trabajo invisible en el hogar, que no se reconoce como trabajo. Eso genera un punto de partida diferente. Para ingresar al mercado laboral y poder obtener una remuneración, las mujeres debieron “aceptar” peores condiciones laborales.

“El que carezcamos de salario por el trabajo que llevamos a cabo en los hogares ha sido también la causa principal de nuestra debilidad en el mercado laboral. Los empresarios saben que estamos acostumbradas a trabajar por nada y que estamos tan desesperadas por lograr un poco de dinero para nosotras que pueden obtener nuestro trabajo a bajo precio”²⁷.

Hacia la década del sesenta del siglo XX, las luchas mundiales del movimiento de mujeres y colectivos con identidades sexuales diversas, lograron importantes avances y reconocimientos, no obstante, persisten las diferenciaciones. Las mujeres siguen estando segregadas en el ámbito laboral; existe una desigualdad salarial por razón de género en todo el mundo, y millones de mujeres tienen malas condiciones de trabajo y puestos con bajos salarios y carecen de protección social²⁸.

Las mujeres continúan siendo quienes se ocupan de las tareas de cuidado, tareas que implican la realización de una doble o triple jornada laboral.

De hecho, las primeras protecciones laborales a las mujeres están vinculadas a la protección de su cuerpo o a su rol de madres, asignándoles el trabajo de cuidado de manera exclusiva. De esta manera, la Ley de Contrato de Trabajo parte de la idea de que las únicas que tienen problemas para trabajar y cuidar son las mujeres, asignando a los varones sólo dos días de licencia por nacimiento.

Según Laura Pautassi, 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 y que impide avanzar en términos de lograr la equidad de género.

En relación con el cuidado, las mujeres le dedicamos el doble de tiempo que los varones a todas las tareas de cuidado, que son sumamente amplias e insumen un tiempo y esfuerzo, que “atraviesa” la vida de las mujeres y que trasciende el cuidado de sus hijos e hijas para incluir a sus progenitores o familiares que lo requiera que si además presentan alguna discapacidad, la demanda se complejiza. Este “trabajo de cuidado” no remunerado no solo implica una enorme dedicación, que afecta el derecho al tiempo libre, a la salud de las mujeres, sino que va a afectar claramente su trayectoria laboral²⁹.

Del mismo modo, hay que considerar que las crisis económicas afectan a las mujeres de manera desproporcionada, no solo porque repercuten en determinados derechos humanos, sino también porque el Estado y la sociedad en su conjunto suelen depender aún más del trabajo asistencial no remunerado de las mujeres para compensar la falta de servicios públicos o la reducción de estos. Esos efectos también son más visibles dado que las mujeres, que sufren una situación arraigada de discriminación, desigualdad y desequilibrios de poder, tienden a utilizar las redes de seguridad ofrecidas por el Estado con mayor frecuencia que los hombres³⁰.

Guadagnoli afirma que debemos comprender primeramente que los estereotipos de género son el conjunto de características que social y culturalmente se asignan a hombres y mujeres. A través de

estos estereotipos en el ámbito del trabajo se refuerza y se normaliza la idea de que la mujer debe dedicarse a cuestiones hogareñas o de servicio, y el hombre a cuestiones vinculadas a la autoridad y al poder. De esta forma, por ejemplo, las profesiones y trabajos vinculados al servicio a terceras personas están ocupados en su mayoría por mujeres, ello sustentado en el estereotipo de género conocido de que en la mujer es inherente el rol de madre y esposa al servicio de sus hijos y esposo. Eso trasladado al plano de lo público y dentro de éste al ámbito laboral, se traduce en que en profesiones como la docencia, enfermería o el servicio doméstico, consignado aquí como empleados de casas particulares, sean amplia mayoría las mujeres. Y son profesiones que más allá de su importancia para la sociedad, están mal remuneradas”³¹.

Las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en los trabajos mal remunerados, y los salarios mínimos insuficientes contribuyen a la desigualdad salarial por razón de género y a la pobreza de las mujeres trabajadoras³².

Esta situación no se revertirá solamente con el acceso de la mujer a estos puestos laborales vedados de hecho - con mejores salarios - pero constituye un paso justo y necesario, en el camino hacia una equidad real³³.

Notas

1 Federici Silvia, El Patriarcado del Salario, p. 31, Ed. Tinta Limón, Buenos Aires, 2018.

2 La palabra género presenta una multiplicidad de sentidos, podemos entenderla como un espacio de disputa de poder

constante, contraria a las categorías “binarias”, que invisibilizan otras identidades y cristalizan estereotipos. Según Maffía: “Se piensa que el sexo es el sexo biológico, una entidad observable; esta entidad tiene una lectura cultural, influida por la historia y las convenciones sociales; esto último sería el género, es decir, el modo en que se interpreta el sexo biológico (...) el género es el condicionamiento de esas interpretaciones que llamamos realidad biológica”. Y, “la subjetividad de género, tiene que ver con la percepción del sujeto de su propia sexualidad”. Asimismo, “los roles de género, dicen cuáles son las expectativas sociales que hay para los sujetos, según sean varones o mujeres”. Maffía Diana, Seminario abierto permanente “Género y sociedad”. Universidad de San Andrés. Sexo, género, diversidades y disidencias sexuales, <https://www.narrativas.com.ar/424-2/>.

3 Sala II CNAT, Borda, Erica c/Estado Nacional (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg Social de la Nación y otros s/Acción de amparo, Expte. 25.952/2014, 11/10/2018.

4 Narra haber trabajado más de 10 años para el grupo Plaza.

5 Convención Americana de Derechos Humanos.

6 Además, solicita al Estado Nacional, diversas medidas de promoción, fiscalización y sanción para que cesen las prácticas discriminatorias y disponga medidas de acción positiva que favorezcan la contratación de mujeres en ese sector hasta equiparar la situación con los varones. Asimismo requiere que las empresas demandadas cesen en las prácticas discriminatorias las que, según sostiene, impiden a las mujeres en general y a la accionante en particular, el acceso al empleo en ese sector y que adopten políticas de selección contratación del personal respetuosa

de la igualdad y no discriminación. También, en el plano colectivo, la parte actora solicitó que se

ordenara al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que hiciera "...cesar la vigencia del CCT 460/73 mediante el retiro de la homologación (...) por resultar excluyente de las mujeres para participar de dicho sector...".

7 Dictamen N° 45.056, Picón Liliana, titular de la Fiscalía N°8 del Trabajo, 6/6/2017, ante el Juzgado N° 50, Borda, Erica C/ Estado Nacional Ministerio de Trabajo Empleo y Seg. Social de La Nación S/ Acción de Amparo, Expte. N° 25.952/2014.

8 Sostiene el magistrado: "...Como ya señalé más arriba, la decisión sobre la contratación de personal excede la sola pertenencia a un género determinado. Condenar a una empresa a contratar mujeres por el solo hecho de serlas, podría ser tan inequitativo como la situación que hoy se quiere evitar, porque en los factores a considerar son muchos y diversos. Sin embargo hay que dar una respuesta al razonable pedido de la parte actora, por lo que las tres empresas demandadas deberán exteriorizar por escrito un protocolo de buenas prácticas en la selección de personal, en la que deberá contemplar la cuestión de género..."

9 La Sala II hace suyo el criterio esbozado por la Corte Suprema de Salta en el fallo "Sisnero", el 14/05/2015, luego del pronunciamiento de la CSJN.

10 Op. cit. Dictamen N° 45.056.

11 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

12 Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales.

13 ONU Mujeres y Oficina del Pacto Mundial de la ONU, “Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, segunda edición 2011.

14 Sala H de la Cámara Nacional en lo Civil, “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo S.A. s/amparo”, 16/12/2002.

15 CSJN, S. 932. XLVI, RHE, Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Tadelva SRL y otros s/ amparo, 20/5/2014.

16 S.C. 8.932, L. XLVI, Sisnero, Mirtha Graciela y otros c. Tadelva SRL y otros s/amparo, Dictamen de la Procuradora General de la Nación Alejandra Gils Carbó, 24/6/2013.

17 Lozano, María Paula, La discriminación por razones de género en el acceso al trabajo, Publicado en: DT2014 (octubre), 2720.

18 Op. cit. Dictamen del 24/6/2013.

19 Cita Fallos: 327:5118; 329:2986; 331:1715; 332:433 y jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos establecida en precedentes tales como "United States v. Carolene Products Co." 304 U.S. 144, del 5 de abril de 1938, en particular, pág. 152, n. 4; "Toyosaburo Korematsu v. United States" 323 U.S. 214, del 18 de diciembre de 1944; y "Graham v. Richardson" 403 U.S. 365, del 14 de junio de 1971 y sus citas.

20 CSJN, S. 932. XLVI, RHE, Sisnero, Mirtha Graeiela y otros el Tadelva SRL y otros s/ amparo, 20/5/2014.

21 Op. cit. Lozano, María Paula, “La discriminación...”.

22 En materia laboral, en este aspecto, se destacan diversos fallos de la Sala V CNAT, conforme al voto del Dr. Oscar Zas, a partir de “Parra Vera, Máxima c/San Timoteo S.A.” Sent. def. Nº 68.536, del 14/06/2006, entre otras.

23 Op. cit. CSJN, “Sisnero...”

24 CSJN, P. 489. XLIV, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, 15/11/2011.

25 Op. Cit. CSJN, “Pellicori...”

26 Sostiene Federici: “Partiendo de nuestra situación como mujeres, sabemos que la jornada laboral que efectuamos para el capital no se traduce necesariamente en un cheque, que no empieza y termina en las puertas de la fábrica, y así descubrimos la naturaleza y la extensión del trabajo doméstico en sí mismo. Porque tan pronto como levantamos la mirada de los calcetines que remendamos y de las comidas que preparamos, observamos que, aunque no se traduce en un salario para nosotras, producimos ni más ni menos que el producto más preciosos que puede aparecer en el mercado capitalista: la fuerza de trabajo”. Op. cit. Federici, “El Patriarcado...” p. 26.

27 Op. cit. Federici Silvia, El Patriarcado del Salario, p. 31.

28 Bohoslavsky, Juan Pablo, “El impacto de las reformas económicas y las medidas de austeridad sobre los derechos de las mujeres, Octubre de 2018”, Publicado por Fundación Friedrich Ebert. Experto Independiente sobre Deuda y Derechos Humanos de la ONU. El informe (A/73/179*) sobre el cual se basa la investigación aquí presentada fue enviado a la Asamblea General de la ONU el 18/7/2018 y discutido el 22/10/2018.

29 Pautassi, Laura, La Causa Laboral N° 69,
http://laboralistas.net/articulo_revista/una-y-otra-vez-el-8m-y-el-trabajo-de-las-mujeres/

30 Op. cit. Bohoslavsky, “El impacto...”

31 Guadagnoli, Romina Soledad, "Las desigualdades de género como obstáculo del Trabajo decente", Publicación: www.infojus.gov.ar, 9 de diciembre de 2013.

32 Op. cit. Bohoslavsky, " El impacto..."

33 Como dice Federici: "Adquirir un segundo trabajo no cambia ese rol como ha demostrado años y años de trabajo femenino fuera de casa. Un segundo trabajo no solo incrementa nuestra explotación sino que únicamente reproduce nuestro rol de diferentes maneras. Donde sea que miremos podemos observar que los trabajos llevados a cabo por mujeres son meras extensiones de la labor de amas de casa. No solo nos convertimos en enfermeras, criadas, profesoras, secretarias de todo, labores en las cuales se nos adoctrina en casa, sino que estamos en el mismo aprieto que entorpece nuestras luchas en el hogar: el aislamiento, el hecho de que dependan de nosotras las vidas de otras personas y la imposibilidad de ver donde comienza y termina nuestro trabajo, dónde comienzan y acaban nuestros deseos..." Federici Silvia, Revolución en punto cero, Trabajo Doméstico, reproducción y luchas feministas, p. 40, Ediciones Tinta Limón, 2ª ed, Buenos Aires, 2018.