INTERSINDICAL DE MUJERES CÓRDOBA

# CICLO DE FORMACIÓN SINDICAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

## Módulo 1

## ¿Por qué es necesario un derecho laboral con mirada feminista?

intersindical de mujeres CÓRDOBA

Córdoba, septiembre 2022

# CONTENIDOS

FORMACIÓN SINDICAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 03

PRIMERA PARTE

**El nacimiento del capitalismo y la clase trabajadora** 04
**Revolución industrial, salario y división sexual del trabajo** 05
**Trabajo productivo y reproductivo** 06
**¿Qué pasó con la clase trabajadora en Argentina?** 07

SEGUNDA PARTE

**Una memoria histórica de las mujeres como trabajadoras y luchadoras** 10
**Los avances normativos** 12
**¿Por qué es necesario un derecho laboral con mirada feminista?** 13
**¿Qué regula -o qué no regula- la Ley de Contrato de Trabajo?** 14
De la protección de la maternidad
Espacios de cuidados infantiles
Estado de excedencia y renuncia de derechos
Licencia por nacimiento
**Negociación Colectiva** 15
**Ejemplos de cláusulas convencionales con perspectiva de género** 18

# FORMACIÓN SINDICAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desde la Intersindical de Mujeres Córdoba trabajamos en el análisis y comprensión de las desigualdades laborales en perspectiva de género con el objetivo de visibilizar las brechas, obstáculos y limitaciones que enfrentan las mujeres y personas LGBTQI+ en el mundo laboral.

Durante el 2022 impulsamos un Ciclo de Formación Sindical con perspectiva de género destinado a las y los compañeros de los sindicatos y organizaciones sociales de Córdoba. Con la participación de especialistas y referentes gremiales nos enfocamos en temas vinculados con la vida sindical, la historia del movimiento obrero, la estructura del mercado de trabajo, la distribución y organización del cuidado, la salud laboral, la violencia laboral y de género, la negociación colectiva y la legislación laboral.

En este marco, las abogadas laboralistas María Paula Lozano[1] y María Martha Terragno[2] estuvieron a cargo del primer módulo del Ciclo de Formación denominado **¿Por qué es necesario un derecho laboral con mirada feminista?** A partir del encuentro surgió este material de formación que recupera aspectos centrales y relevantes sobre el derecho laboral y las mujeres trabajadoras. Se trata de un insumo para pensar una agenda sindical de lo que las trabajadoras y los trabajadores necesitan en los distintos ámbitos laborales.

En la primera parte del material, María Paula Lozano se centra en el surgimiento del trabajo asalariado y el rol que tuvieron las mujeres. Comienza analizando la configuración de un sistema de producción con una clase trabajadora útil y necesaria para el mercado y un modelo de mujer funcional al sistema. Finaliza con la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo y las diferencias entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo.

En la segunda parte, María Martha Terragno recupera las luchas de las mujeres trabajadoras como punto de partida para pensar un derecho laboral feminista. Esas luchas permitieron importantes avances en términos normativos, pero ¿qué ocurrió con el Derecho del Trabajo y las mujeres?, ¿qué no regula la Ley de Contrato de Trabajo?, ¿cómo avanzamos?, ¿qué estrategias nos damos con una legislación que nos encorseta? Con estos interrogantes María Terragno recorre aspectos centrales de la Ley de Contrato de Trabajo que refieren al trabajo de las mujeres, maternidad, licencias, cuidados infantiles. Finaliza con aspectos relevantes de la negociación colectiva y nos brinda ejemplos de cláusulas convencionales con perspectiva de género para construir una agenda sindical.

---

1 María Paula Lozano es abogada y licenciada en sociología. Se especializó en derecho social y es máster en Igualdad de Género, docente en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata. Integra la Asociación de abogadas y abogados laboralistas. Asesora a diversos sindicatos y entidades civiles. Es coordinadora y autora del libro “Derecho Laboral Feminista”.

2 María Martha Terragno es abogada, Especialista en Derecho del Trabajo. Asesora sindical y legislativa. Colaboradora en la Intersindical de Mujeres Córdoba. Integra desde su fundación la Comisión de la Mujer Trabajadora (Co.Mu.Tra) en la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas. Es coordinadora y autora del libro “Derecho Laboral Feminista”.

# Primera parte

## El nacimiento del capitalismo y la clase trabajadora

Para abordar la pregunta de ¿por qué es necesario construir un derecho laboral feminista?, vamos a recorrer un poco la historia. ¿Qué pasó cuando se creó este sistema capitalista de producción, este sistema que rige en el mundo y que da origen a las relaciones laborales que tenemos hoy? Con el capitalismo se crea el **trabajo asalariado**, lo define la idea de una persona que ya no tiene los medios de producción y necesita, para poder subsistir, poner a disposición de otro su fuerza de trabajo. Esta situación de absoluta necesidad es la que va a dar lugar a la relación laboral. En esta situación de asimetría entre el trabajador y la trabajadora y el que tiene los medios de producción, se genera lo que llamamos una **triple ajenidad**: el trabajador y la trabajadora no tienen los medios de producción, no se apropian de los frutos de lo que produce y tampoco de los riesgos. A partir de esta situación objetiva empiezan a surgir todas las relaciones laborales.

En este momento histórico, de transición del feudalismo al capitalismo, se constituye además una fuerte diferenciación al interior de la clase trabajadora que nos marcará hasta la actualidad: las mujeres no ocupamos el mismo lugar que los varones. Esta diferenciación suele omitirse y parecería que el trabajador es un sujeto universal homogéneo pero, en realidad, en la configuración del capitalismo hubo una formación de una clase trabajadora útil y necesaria para el mercado y un **modelo de mujer funcional** a ese nuevo sistema.

Silvia Federici en su libro “Calibán y la Bruja” (2004), analiza la transición del feudalismo al capitalismo desde el punto de vista de los cambios que introduce en la posición social de las mujeres y en la producción de la fuerza de trabajo. Estos cambios incluyen: el desarrollo de una **nueva división sexual del trabajo** que somete el trabajo femenino y la función reproductiva de las mujeres a la reproducción de la fuerza de trabajo; la construcción de un **nuevo orden patriarcal**; la **transformación del cuerpo de las mujeres en una máquina de producción**; y la cacería de brujas de los siglos XVI y XVII. Para la autora, la caza de brujas fue instrumental a la creación de una nueva forma de familia y de disciplina social del trabajo, implicó la apropiación para el Estado del cuerpo de las mujeres, un cuerpo que debía ser transformado en sintonía con la disciplina del nuevo trabajo asalariado.

Durante siglos muchísimas mujeres en Europa y también en América Latina fueron perseguidas y no fue solo un proceso que se dio en la Inquisición, se dio en países protestantes y también se persiguió a varones, porque el objetivo de la caza de brujas fue un disciplinamiento, fue crear un formato de mujer dócil, reducida al espacio interno, “la caza de brujas destruyó todo un mundo de prácticas femeninas, relaciones colectivas y sistemas de conocimiento que habían sido la base del poder de las mujeres en la Europa precapitalista, así como la

condición necesaria para su resistencia en la lucha contra el feudalismo" (Federici, 2004:157).

Para ampliar sobre el nacimiento del capitalismo, el trabajo femenino y el cuerpo de la mujer pueden consultar el libro:

**Calibán y la Bruja**. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria, de Silvia Federici, 2004.

Disponible en:
ttps://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Caliban%20y%20la%20bruja-TdS.pdf

# Revolución industrial, salario y división sexual del trabajo

En los comienzos de la Revolución Industrial, las mujeres trabajaban en los talleres textiles a la par de los varones, de sol a sol, sin límite a la jornada laboral ni protección laboral, y no existía la división entre el ámbito privado y el público. La duración de la vida se extendía hasta los 35-40 años de edad. En este momento, empiezan las largas luchas obreras por la mejora de sus condiciones laborales.

A finales del siglo XIX los avances tecnológicos más las importantes luchas del movimiento obrero, dieron lugar a una nueva estrategia del capital, el **reconocimiento del "salario mínimo y vital"** y los principales derechos laborales. Ya no se trata de esa explotación de la mano de obra de manera ilimitada, con jornadas de 12 horas, 14 horas, sino que se empiezan a reconocer los derechos, se reconoce el salario mínimo vital, las condiciones de trabajo, y simultáneamente, ese salario que empieza a reivindicarse como salario digno, pasa a ser un patrimonio de los varones.

Es también el momento en la historia donde se cristaliza la división entre el ámbito privado y el ámbito público. Se crea por primera vez esto que hoy parecería natural: tener un hogar, una familia, y con ello la idea de ama de casa de tiempo completo, esto es, un modelo de familia nuclear con el varón proveedor del hogar y la mujer ama de casa. Es un formato propio de Europa, en América Latina no se da igual y es diferente según cada sector social, pero son modelos simbólicos que todavía continúan y que son guías para la regulación.

Decimos entonces que en esta etapa se consolida la división del trabajo basada en estereotipos de género: el **varón se ocupará del trabajo productivo**, con un salario digno y suficiente para él y su familia, y la **mujer se dedicará al trabajo reproductivo**, no visible y no remunerado, esto es, a todas las tareas vinculadas con la reproducción de la fuerza de trabajo: embarazo, amamantar,

cuidados del bebé, crianza, cuidados de adultas y adultos mayores, limpieza, manutención del hogar, cocina, lavado de ropa, sostén emocional y afectivo, es decir, lo que actualmente se denomina trabajo de cuidado.

La división entre el ámbito privado y el ámbito público y la asignación de roles es lo que va a cimentar muchas de las diferencias que hoy seguimos teniendo, inclusive a nivel normativo. En lo simbólico -y sabemos que lo simbólico opera y tiene mucha eficacia-, pareciera que las tareas de la casa son tareas que naturalmente realizan las mujeres y así, en forma binaria, se habla de mujeres y varones. El ámbito natural del varón es el ámbito productivo, el público, el ser proveedor, inclusive como mandato.

Ésta división de roles entra en crisis a mitad de siglo XX producto de las grandes luchas de los movimientos feministas que en ese momento eclosionan con más fuerza. La **incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo** a partir de la década del 50, inicios de los 60, se hace partiendo de una desventaja, porque es deber de la mujer garantizar la reproducción social, el hogar, la sostenibilidad de la vida, ir a trabajar, cuidar a los hijos, cocinar, cuidar a las y los adultos mayores y, todo esto, al momento de volver al mercado de trabajo queda como una mochila, no se redistribuye y es una situación que subsiste hasta el presente. Esta desventaja genera un punto de partida diferente. Silvia Federici en su libro “El patriarcado del salario” (2018) señala: “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” (p.35).

Para ampliar sobre la división sexual del trabajo, el trabajo de cuidado y los derechos laborales te invitamos a ver la entrevista que realizamos desde la Intersindical a María Paula Lozano en el marco del Ciclo de Formación (2022):

**Derecho laboral con mirada feminista**. Entrevista a María Paula Lozano
https://youtu.be/FjsF4AzV-iY

# Trabajo productivo y reproductivo

La división de roles -constitutiva del sistema capitalista de producción- generó la asignación de los trabajos de cuidado a mujeres y disidencias. 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, por ejemplo en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 encontramos el Artículo 158 (licencias especiales) y el Artículo 183 (cuidado del hijo enfermo). Se trata de regulaciones que tienden a preservar a la mujer para esa función que aparece como natural. Esta división es lo que se llama la división entre trabajo productivo y trabajo reproductivo.

El **trabajo productivo** pasaría a ser aquel trabajo que es remunerado, que permite el acceso a otros derechos, derechos laborales pero también de la seguridad social, por ejemplo, poder jubilarse en algún momento, irse de vacaciones. Es el trabajo que da reconocimiento social. Por el contrario, el **trabajo reproductivo** es un trabajo no remunerado, es invisible, pero es imprescindible para sostener la vida y reproducir la fuerza de trabajo, pero es un trabajo con poca valoración social: se trata, por un lado, de las tareas y protocolos que tienen que ver con el mantenimiento de la infraestructura doméstica (limpieza, ropas, compras), y, por el otro, del trabajo instrumental y emocional que representa atender las necesidades y los cuidados de las hijas/os menores y otros familiares dependientes.

Esta asignación del trabajo reproductivo es lo que continúa operando como obstáculo para las mujeres, porque los trabajos de cuidado implican la realización de una doble o triple jornada laboral y suponen menores posibilidades de disponer de tiempo para insertarse en el mercado laboral por la necesidad de "conciliar" trabajo productivo y trabajo reproductivo. Por ejemplo, vemos muchas veces que las mujeres consiguen, y parecería ser voluntario, trabajar a tiempo parcial, tener una jornada que pueda compatibilizar con los trabajos en la casa, con las hijas y los hijos. A veces esas falsas opciones de trabajos que permitan cumplir con las tareas del hogar son consecuencia de esta asignación exclusiva de los trabajos de cuidados. Algo que los feminismos hemos puesto sobre la mesa y mucho.

# ¿Qué pasó con la clase trabajadora en Argentina?

En el libro "Derecho laboral feminista" (2022),la historiadora Andrea Andújar [3]analiza de una manera sumamente interesante qué pasó en la Argentina durante los momentos en que se constituye la clase trabajadora. Esto es algo que está olvidado y pocas veces se lo estudia, pensemos a fines del siglo XIX y principios del siglo XX, la Argentina se inserta en el mercado mundial como proveedora de materia prima, empieza el desarrollo del modelo agroexportador, especialmente el ferrocarril, el frigorífico. Esta economía agroexportadora va generando una clase trabajadora pero, **¿qué rol tuvieron las mujeres trabajadoras?**, ¿había mujeres trabajadoras en ese momento? Si, las hubo, inclusive tuvieron grandes protagonismos. Andrea Andújar menciona el caso de Carolina Muzzilli, una trabajadora textil, escritora, socialista, Inspectora sin sueldo del Departamento Nacional del Trabajo. Carolina Muzzilli escribe un informe a principios del siglo XX sobre las condiciones de trabajo que tenían las operarias en una lavandería que se llamaba "La Higiénica" y constata cómo trabajaban de 9 a 11 horas diarias, sin

3 Andrea Andújar (2022). "Andares de clase; mujeres, trabajos y luchas por derechos en la Argentina, 1880-1930", en *Derecho laboral feminista*, coordinado por María Paula Lozano, María Martha Terragno y Luciana Censi, Ed. Mil Campanas.

descansos, con muchísimo calor en verano, enfermedades profesionales y espacios de trabajo insalubres.

En esa época también se constata que había mayor cantidad de mano de obra femenina en los rubros textil, alimenticio, químico, gráfico, indumentaria y calzado. Las "fabriqueras", como popularmente se las llamaba a las mujeres que trabajaban en grandes fábricas, fueron dominantes en la industria textil. Estaban además aquellos rubros que se ocupaban de la lavandería y el planchado de ropas como "La Higiénica". La mano de obra femenina también fue importante en la alimentación, desempeñándose como empaquetadoras o en la elaboración de productos como galletas, pan, dulces y caramelo. La presencia en la actividad frigorífica también fue central, se ocupaban de lavar, desengrasar, picar la carne, clasificar las tripas y en la conserva de pescado. También fueron dominantes en la producción de cigarros y en la industria del fósforo, en el caso del rubro químico se ocuparon de la preparación de artículos de tocador, de perfumería, de productos medicinales y farmacéuticos. En la gráfica se empleaban mujeres para las tareas de encuadernación. Sin dudas también había trabajadoras rurales y de servicio doméstico, ocupaciones que muchas veces se ocultaban bajo el rubro de trabajo familiar.

En el censo que se hace en esa época, se subregistra a estas trabajadoras, se las invisibiliza bajo categorías generales, esto también lo vemos en el informe realizado por Juan Bialet Massé, un gran laboralista catalán contratado en 1904 por el gobierno argentino para relevar las condiciones de vida y las condiciones laborales de la clase trabajadora en las provincias. En su informe cuando menciona las condiciones de trabajo de los trabajadores portuarios habla de los "estibadores" y los "costureros", pero si vemos el capítulo 12 del informe, señala que dentro de las condiciones de trabajo de la estiba (la carga y descarga de buques y ferrocarriles), existía un ramo anexo que se llamaba bolseros y costureros, generalmente conformado por niños o mujeres, que también se encargaban del peso de las bolsas y se les daba el nombre de romaneros. Esos bolseros y costureros eran mujeres y niños que, agrupados bajo una denominación masculina, eran invisibilizados.

Andrea Andújar observa que a pesar del sesgo androcéntrico de los relevamientos estatales, los datos de los censos alcanzan para desmentir la imagen masculinizada del mundo del trabajo, imagen que frecuentemente se proyecta sobre la historia del movimiento obrero argentino. No podemos determinar con exactitud cuántas eran las trabajadoras, pero sí podemos decir que **su trabajo fue una pieza fundamental para afianzar el desarrollo del modelo agro-exportador**, sobre todo fue central para aumentar las ganancias de la clase dominante, porque el salario de las trabajadoras era mucho menor que el de los varones y además, las tareas domésticas estaban mayoritariamente a cargo de las mujeres. Esta **desigualdad** "se basó en razones históricas de índole ideológica, política, cultural y material" (Andújar, 2022: 26). Una primera razón de esa desigualdad fue que las tareas no remuneradas realizadas por las mujeres fueron clasificadas como reproductivas y quedaron vinculadas a tareas femeninas. Una segunda razón se relaciona con la calidad de los puestos laborales, porque las mujeres, en general, eran contratadas para ocupar los peores puestos, de menor jerarquía, menor calificación y menor salario. En ocasiones, esto se debía a que las tareas en las que se empleaba a las mujeres eran tareas consideradas como

una prolongación de las tareas hogareñas. A pesar que a veces se les reconocían aptitudes útiles para un mejor desempeño en ciertas tareas, por ejemplo la motricidad fina, la agudeza visual o la rapidez manual para hilar, la valoración recibida tampoco igualaba a la del hombre. De esta manera, se fue consolidando un mercado laboral desigual donde las mujeres se encontraban en desventaja respecto a los varones, aún cuando en ambos casos eran ampliamente explotados a través de extensas jornadas de trabajo y bajos salarios. Pero eran las mujeres junto con los niños y niñas, quienes sufrieron las peores condiciones del mercado laboral. El trabajo a domicilio, por ejemplo, realizado fundamentalmente por mujeres, burlaba el cumplimiento de leyes que garantizaban ciertos derechos laborales como la de descanso dominical, protección al trabajo de mujeres, niños y niñas o accidentes de trabajo sancionadas en 1905, 1907 y 1915.

¿Por qué en esa época ya había esa brecha? Lo que dice Andrea Andújar es que en definitiva, este **ideal de la domesticidad** o este ideal de cuál es la función supuestamente natural de la mujer y del varón, hacía creer que si la mujer trabajaba ese salario era accesorio, no era algo principal, con lo cual eso directamente justificaba una paga inferior y puestos menos calificados. “Esta ideología ensalzaba lo que se conoce como el ‘ideal de la domesticidad’ para las mujeres. Y tenía su contracara masculina: la asignación al varón del deber ser el ‘proveedor’ del hogar. Entronizadas en el imaginario colectivo como ‘reinas del hogar’, las mujeres sólo podían ocupar el espacio público por ‘necesidad’” (Andújar, 2022:28).

# Segunda parte

## Una memoria histórica de las mujeres como trabajadoras y luchadoras

*"Porque fueron somos, porque somos, serán"*

Las mujeres hemos trabajado históricamente en roles subordinados y también hemos luchado. Podemos observar la fotografía del Cordobazo con Agustín Tosco al frente y cuando ampliamos la foto vemos a las mujeres trabajadoras sosteniendo una bandera y una pancarta porque las mujeres también fueron parte del cordobazo pese a que la narrativa del cordobazo pareciera, y en general de las luchas obreras, que fuera cuestión de hombres.

El cordobazo de las mujeres

Quiero rescatar, en primer lugar, la memoria de lucha y de trabajo de las mujeres. Las mujeres a lo largo de la historia han ocupado distintos roles según las necesidades del capitalismo, sin embargo la historia las ha invisibilizado. Podemos recuperar esa historia con los trabajos de historiadoras como Andrea Andújar (docente e investigadora de la Universidad de Buenos Aires), la compañera Elisa Arriaga (Docente e investigadora de la Universidad Nacional de Córdoba) y tantas otras compañeras historiadoras que se ocupan de rescatar la historia. Creo que una memoria histórica de las mujeres como trabajadoras y luchadoras es un buen comienzo cuando pensamos en derecho laboral feminista. No podemos hablar de derecho laboral feminista si no rescatamos esa historia.

Paro Internacional de Mujeres, Lesbianas Travestis, Trans y No Binaries, 2021.

Los feminismos y los movimientos feministas también han existido desde hace muchísimo tiempo, con distintas olas, yo elijo tomar en nuestro país la historia de los Encuentros Nacionales de Mujeres que hoy tiene otro nombre Encuentro Plurinacional de Mujeres, Lesbianas, Trans, Travestis, No binarias, intersexuales. Todos los años las mujeres y disidencias nos encontramos de una forma autónoma en cada uno de los puntos del país y nos organizamos en talleres para debatir, cuestionar y luchar por mejores condiciones de vida, allí muchas mujeres hemos encontrado respuestas a situaciones que en otro lado no se charlaban, no se hablaban y ha sido un espacio sostenido sistemáticamente desde el año 1985.

En el año 2015 el movimiento de mujeres se concentró masivamente a través de una consigna que se denominó **Ni una menos**, a raíz del femicidio de Chiara Páez, una chica de 16 años asesinada por su novio. Frente a esa bronca, impotencia, porque a las mujeres nos asesinan, salimos masivamente a la calle para reclamar que se termine la violencia machista. En el año 2016 a raíz del femicidio de Lucía Pérez, las mujeres convocamos -durante el primer gobierno de Mauricio Macri- el primer paro de mujeres. Al año siguiente fue el **Paro Internacional de Mujeres**, donde nos paramos siempre frente a la violencia machista y patriarcal, pero también cuestionamos un sistema de explotación que tiene que ver con el derecho del trabajo. Utilizar una herramienta de la lucha sindical, de la lucha obrera como es un paro y hacerla nuestra, hacerla parte de la lucha feminista y allí establecimos muchísimas consignas. Algunas tienen que ver con "Si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras", "Eso que llaman amor es trabajo no pago", cuestionando los roles reproductivos, los roles de cuidado. Este sistema reproductivo invisibilizado y por el que las mujeres recibimos mayor explotación, mayor precarización y mayor desigualdad. Pusimos en tela de juicio un montón de cuestiones que tienen que ver con la desigualdad, la explotación, la violencia, lo cuestionamos, lo interpelamos y exigimos respuestas al Estado, a la sociedad también, cambios de paradigmas y de estereotipos. Sin duda, este movimiento de mujeres ha logrado muchísimos avances en materia de derechos.

# Los avances normativos

Las mujeres hemos logrado muchísimos avances en términos normativos y esto ha sido el resultado de la interpelación, de la lucha, de poner en palabras y hacer conceptos de las situaciones de desigualdad y opresión:

- Ley de Educación Sexual Integral N° 26.150 (2016).
- Ley de Identidad de Género N° 26.743 (2012).
- El Decreto N° 476 de DNI no Binario (2021).
- La Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485 (2009) conceptualiza y da nombres a los diversos tipos de violencias que atravesamos las mujeres en toda nuestra vida: la ley les dio un nombre, un concepto, obligaciones de parte del Estado, puso la obligatoriedad de un presupuesto porque no existía un presupuesto del Estado para combatir las violencias machistas.
- La Ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618 (2010).
- El Decreto 475/2021 reconoce aportes previsionales por trabajo de cuidados. Esto es muy importante y tiene que ver con el derecho laboral, es decir, aquellas mujeres que por cumplir tareas de cuidado no accedieron a un trabajo formal, el Estado le reconoce por cada uno de sus hijos la posibilidad de acceder a una jubilación.
- La Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo N° 27.610 (2020).

Hablamos de lo que pasó y de los avances normativos que tuvimos en términos de reconocimiento de violencias, en términos de libertad sexual y reproductiva, pero **¿qué ocurrió con el Derecho del Trabajo y las mujeres?** La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744[4] (LCT) es la estructura, el código que regula las relaciones de trabajo en nuestro país. Es una normativa que marca una directriz hacia el sistema de relaciones laborales de nuestro país. Ésta norma no tuvo ninguna reforma con perspectiva de género desde su sanción en el año 1974, tuvo algunas reformas pero ninguna de ellas con perspectiva de género.

¿Por qué la LCT no tiene perspectiva de género? La LCT reconoce en forma implícita una división sexual del trabajo que asigna los trabajos de cuidados a las mujeres de manera gratuita. Lo que hace la Ley es sostener el sistema de función reproductiva para la mujer y función productiva para el hombre. La Ley no se ha aggiornado, habla de varón, mujer, personal femenino, personal masculino, tiene un lenguaje binario y heteronormativo que cristaliza un único tipo de familia, de padre -en un rol proveedor- y de madre -en un rol reproductivo y de cuidados-. Llama la atención que pese a que hemos tenido tantos avances normativos en temas de derechos, mujeres, disidencias, LGBTQI+, en el plano laboral hemos estado estancadas. Entonces la primera pregunta es ¿por qué?, ¿cuáles son las razones por las cuales hemos avanzado tanto en otros derechos y no en derechos laborales?

4 Pueden consultar la La Ley de Contrato de Trabajo en el siguiente enlace: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion

# ¿Por qué es necesario un derecho laboral con mirada feminista?

Un derecho laboral con mirada feminista reconoce las **desigualdades** y las **jerarquías** que existen entre trabajadores y trabajadoras, permitiendo que el derecho del trabajo cumpla su razón de ser: proteger a todas las personas trabajadoras frente a la asimetría estructural del capital y el trabajo.

En el prólogo de nuestro libro *Derecho laboral feminista*, decimos: "Desandar las desigualdades inherentes a las relaciones del trabajo en las normas, en la praxis jurídica, judicial y sindical sin desandar las desigualdades de género que determinan para las mujeres y disidencias peores condiciones de vida, de trabajo, de sumisión y de violencia, desconociendo el trabajo reproductivo, sigue siendo funcional a la forma de organización del trabajo capitalista, subvirtiendo en definitiva lo que persigue el derecho del trabajo: que trabajadores y trabajadoras sean sujetos de preferente tutela constitucional" (p. 10).

Si el nacimiento del derecho del trabajo tiene que ver con la protección de la parte más débil de la relación que somos las trabajadoras y los trabajadores, pero si solo se contempla la situación de los trabajadores y no las situaciones que implican desigualdad estructural para las trabajadoras, sin duda el derecho al trabajo no va a cumplir su razón de ser, no va a cumplir su objetivo, porque deja afuera de esa protección a más de la mitad de la población que somos las mujeres y las disidencias. Nosotras creemos que el derecho del trabajo tiene que tener una mirada feminista. La inclusión de las mujeres con igualdad, equidad.

Hay una sensación, en realidad una práctica, que tiene que ver con que la lucha feminista va al costado de la lucha obrera, que la cuestión de género es algo más sectario. **La lucha feminista no es accesoria a la lucha que existe entre la relación del capital y el trabajo**. No es accesoria por muchas y varias razones. En primer lugar, para que el sistema de producción capitalista funcione se necesita un sistema de reproducción porque sin cuidados no hay sistema que funcione y quienes cuidan son las mujeres y disidencias. Este cuidar genera profundas desigualdades en relación al acceso al empleo y a la carga horaria laboral. En segundo lugar, las jerarquías no solamente son entre quienes dan el trabajo y quienes toman el trabajo, entre trabajadores y empleadores, diferencias de clase, sino que dentro de las clases también hay jerarquías que se relacionan con las jerarquías de género, raza, capacidad, identidad u orientación sexual. Necesitamos promover un criterio que se denomina de **interseccionalidad**. Tenemos que reconocer que dentro de nuestra clase trabajadora no es lo mismo ser varón cis heteropatriarcal, ser mujer cis heteropatriarcal, ser pobre, mujer, trans, migrante. Reconocer las distintas jerarquías que existen dentro de una misma clase, implica reconocer y ampliar la protección del derecho del trabajo.

Cuando hablamos de jerarquías hablamos de **privilegios**. La escritora Sara Ahmed en su libro *Vivir una vida feminista*[5], habla del privilegio como un vestido

5 Sara Ahmed, *Vivir una vida feminista*, Editorial Caja Negra, 2021. Pueden descargar la introducción del libro en el siguiente enlace: https://cajanegraeditora.com.ar/wp-content/uploads/2021/02/Fragmento-Ahmed_VivirUnaVidaFeminista_CajaNegra.pdf

viejo, los privilegios son aquel vestido o aquel saco que te queda cómodo, que te lo pones y te sienta bien. Quizás podemos pensar que la reforma de la Ley de Contrato de Trabajo ha sido producto de los privilegios en los cuales han estado los varones. Esta situación donde no tienen el rol de cuidado, los han ubicado en un lugar y no han visto la necesidad de transformar esa situación. Prácticamente hoy, en nuestro país, las familias nos hacemos cargo del cuidado y eso también tiene que ver con una afectación del salario. Esto se relaciona también con los que se ha dado en llamar "el diamante del cuidado" compuesto por el Estado, las empresas, las familias y la comunidad, es decir, quienes se tienen que hacer cargo de los cuidados, cómo se distribuyen los cuidados. Los cuidados recaen mayoritariamente sobre las familias y al interior de esas familias, sobre las mujeres. Muchas veces los trabajadores varones tampoco dimensionan esto, e incluso renuncian a ciertos derechos, por ejemplo las vacaciones o algunas otras licencias, para cuidar a hijas e hijos. Estamos renunciando a derechos por situaciones que se relacionan con un sistema reproductivo que asumimos, que no exigimos al mercado, y que deberíamos hacerlo justamente para cambiar de paradigma.

Es necesario construir un derecho laboral feminista porque el derecho del trabajo tal como está planteado en la actualidad, en sus normas y en muchas de sus prácticas, alude en su retórica a la asimetría estructural de la relación que existe entre el capital y el trabajo pero no tiene en cuenta que dentro de esa asimetría existen personas que sufren mayor desigualdad, discriminación y violencia.

## ¿Qué regula -o qué no regula- la Ley de Contrato de Trabajo?

La Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (LCT), es la ley que regula el sistema de relaciones laborales de nuestro país. El el Tìtulo VII de la LCT establece todo lo que se relaciona con el trabajo que desempeñarán las mujeres. En todo el texto de la LCT se nombra a la mujer, mujer trabajadora o personal femenino, no hay un lenguaje que no sea binario, no se habla de persona progenitor, persona gestante o no gestante como debería ser, porque puede haber varones que puedan ser gestantes. Aquí lo que se patentiza justamente es un lenguaje binario.

**Para conversar y reflexionar**

A medida que recorremos las normativas te invitamos a reflexionar sobre los ámbitos de trabajo propios: ¿qué pasa con las normativas, los convenios colectivos y los estatutos? Seguramente la lógica proveedor-reproductor que venimos desarrollando también se replica en esas normativas. Las y los convocamos también a debatir sobre qué propuestas y estrategias podemos darnos desde los sindicatos para alcanzar cláusulas con perspectiva de género.

# De la protección de la maternidad

En el Capítulo II "De la protección de la maternidad", Artículo 177 "Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo", se plantea lo siguiente: "Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo". El concepto de "maternidad" ha quedado desactualizado a partir de la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género. Hay distintas formas de composiciones familiares, hay comaternidad, copaternidad, se debe hablar de persona gestante en lugar de madre o personal femenino ya que un varón trans puede ser una persona gestante. En el "Fallo DRM c/ ARBA s/ medida autosatisfactiva"[6], una pareja del mismo género decidió solicitar una licencia por maternidad a la madre no gestante. Por supuesto, las personas que quieren usufructuar, gozar de esas licencias tienen el reconocimiento de los derechos civiles, de La Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género, pero tienen **la pared de la Ley de Contrato de Trabajo**. En el momento de ejercer sus derechos como personas trabajadoras no lo pueden hacer porque justamente tienen esta barrera de la LCT que establece qué es la mujer. En este caso, tuvieron que recurrir a la Justicia para exigir el reconocimiento de la licencia por co maternidad a las madres gestantes y finalmente un Juez se la terminó otorgando, pero éstas son algunas de las dificultades con las que nos encontramos con la LCT.

# Espacios de cuidados infantiles

El Artículo 179 "Descansos diarios por lactancia" señala: "Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan".

La Ley establece la posibilidad de dos descansos diarios pero no establece la obligatoriedad de tener lactarios, lo cual es una dificultad también, en definitiva las mujeres que vuelven a trabajar y no tienen lactarios o no pueden sacarse la leche en algún lugar (oficina, baño) terminan por cortar la lactancia porque no tienen lugar para extraerse la leche, debería estar reconocido porque es el derecho de la madre y de la niña y el niño.

Hay un punto interesante que se refiere a la obligatoriedad de establecer espacios de cuidado infantil. El artículo 179 establece que, de acuerdo a la cantidad de trabajadoras que existan, los empleadores deben habilitar salas maternales, espacios de cuidado infantil. Observen cómo este rol reproductivo, esta función

6 Juzgado en lo Contencioso Administrativo N°1 de la Plata, Buenos Aires. Expediente N° 50832/2018, diciembre de 2018.

reproductiva que patentiza la LCT existe directamente en la Ley. Las mujeres son las que cuidan, si no hay mujeres en el lugar de trabajo ¿por qué tiene que haber espacios de cuidado? Recién el 22 de marzo de 2022, a través del Decreto N° 144[7] se reglamentan los espacios de cuidado infantiles. El Poder Ejecutivo reglamentó este derecho a partir de un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, donde le impuso al Poder Ejecutivo de la Nación un plazo de 90 días para que reglamente este derecho y se haga efectivo.

El Decreto dice que "En los establecimientos de trabajo donde presten tareas CIEN (100) personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre CUARENTA Y CINCO (45) días y TRES (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo". Ya no dice "las trabajadoras" sino: trabajadores y trabajadoras, creemos que esto sin dudas ha sido un avance fundamental. Establece un tope de 100 trabajadoras y trabajadores por establecimiento, cualquiera sea la modalidad contractual, por ejemplo, trabajadoras que trabajan en otras empresas pero que desempeñan funciones para el establecimiento principal, la posibilidad de establecer espacios de cuidado en consorcios cuando haya empresas que estén a menos de dos kilómetros. En relación a este decreto, **los sindicatos ¿exigimos los espacios de cuidado?**

El Artículo 4 del Decreto establece algo que merece el debate y la reflexión. En la negociación colectiva los sindicatos van a poder negociar la posibilidad de un reintegro por gastos de espacios de sala de cuidado infantil o por gastos que tienen que ver con contratar a una persona bajo el régimen de cuidado de personas. Aquí se abre un debate o una cuestión a analizar: ¿los sindicatos van a pedir un reintegro? Porque el Decreto indica la obligatoriedad de establecer los espacios de cuidado o pedir el reintegro. ¿Qué preferimos como trabajadores y trabajadoras? Nosotras nos lo hemos preguntado, ¿qué prefiero?, tener a mi bebé cerca o prefiero que me reintegren. También pienso si el reintegro ¿sigue estereotipando? Cuando hablamos del cuidado también hablamos de gestión del cuidado, entonces la gestión del cuidado tiene que ver con: quién va a buscar o retirar al bebé a la sala maternal, si el niño/a está enfermo ¿quién se retira antes del trabajo? El reintegro por gastos establece un tope del 40%, quizás para una guardería alcance pero para un trabajo de casa particular no alcanza.

## Estado de excedencia y renuncia de derechos

En el Capítulo IV "Del estado de excedencia", Art. 183 "Distintas situaciones. Opción a favor de la mujer", la licencia por maternidad es solamente para la mujer, la licencia por excedencia sin abono de la remuneración es solamente para la mujer, es decir, en el supuesto que una pareja del mismo género o un varón quisiera cuidar a su hija/o, no puede. Tiene la valla de la LCT que dice: es la mujer

7 Pueden consultar el Decreto N°144 en el siguiente enlace: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/259691/20220323

trabajadora. Puede continuar su trabajo, también puede rescindir su contrato de trabajo, aquí la ley le da la posibilidad de irse: ya fue madre, se va a ocupar de los cuidados, va a faltar porque el hijo se enferma, por las reuniones escolares, etc. O existe la posibilidad de quedar en situación de excedencia. En esa situación, de mantener la relación de trabajo pero sin remuneración, no se cuenta el tiempo de servicio -salvo con el Decreto de los aportes previsionales-. Sea por la licencia de maternidad o por la excedencia, el tiempo de servicio no es computado. Esto es algo realmente desigual para las mujeres, porque se quedan en desigualdad respecto de sus carreras laborales. Y además lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación. Es decir, la LCT establece la función reproductiva y de cuidado exclusivamente para las mujeres, son las mujeres las que ofrecemos gratuitamente al mercado, sin que esté remunerado, generando una profunda desigualdad para cuidar a nuestros hijos e hijas y a los varones se los excluye de esa posibilidad.

Nosotras como abogadas laboralistas consideramos que la LCT es una de las mejores de Latinoamérica, la hemos defendido ante intentos de reforma laboral, pero esto no quiere decir que no pueda ser criticada, por ejemplo en los aspectos que venimos desarrollando.

En relación al artículo 186 “Opción tácita”: “Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final. El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas”.

La irrenunciabilidad en el derecho del trabajo es un principio, es decir, no se entiende que los trabajadores y trabajadoras puedan renunciar a sus derechos. Sin embargo, para la mujer trabajadora que ha tenido un bebé, si no comunica en el plazo de 48 horas que no se toma la excedencia y no vuelve a trabajar, queda despedida. En el derecho del trabajo no existe la posibilidad de despido sin previa intimación, es decir, para ponerles un ejemplo: si ustedes faltan al trabajo sin justificación, para configurar un abandono de servicios el empleador los tiene que intimar. Para el caso de la mujer trabajadora, directamente hay renuncia de derechos.

## Licencia por nacimiento

En el Capítulo II establece el “Régimen de las licencias especiales” y el Art. 158 dice que “el trabajador gozará de las siguientes licencias especiales: a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.” Y el Artículo 160 - “Día Hábil” indica que “en las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con

días domingo, feriados o no laborables". La licencia por nacimiento, es la licencia que se toman los trabajadores varones y establece la posibilidad que sea un día hábil para que los inscriban en el registro. Son dos días hábiles en Latinoamérica, en todos los otros países son 3, 10, 13, 15, 18, en Europa 25, en Suecia 480 días compartidos entre varones y mujeres. Aquí sólo 2 días. Seguramente en sus convenios colectivos se establezcan más días, pero serán 10, 14, 30, pero son muy pocos. ¿Qué hacen los trabajadores?, se toman vacaciones, porque quieren estar con sus hijes, con su pareja. Están renunciando a un derecho como es el descanso por gozar de un derecho al cuidado que la ley no les reconoce. La resistencia en las reformas de la legislación laboral con perspectiva de género tiene múltiples aspectos: sindicatos masculinizados, cuestiones económicas porque hay un mercado que se resiste, entre otros. Pero nosotros como sindicatos nunca hicimos el cálculo de cuánto es. Creo que esto es sumamente exigible.

# Negociación colectiva

¿Cómo avanzamos? **¿Qué estrategias nos damos con una legislación que nos encorseta?** Los sindicatos tenemos la oportunidad de negociar colectivamente, de generar normas de forma autónoma, para eso hay una ley de cupo sindical paritario que no se cumple. La Ley N° 25.674[8] establece que en la negociación paritaria tiene que haber representación de mujeres y varones de acuerdo al universo representado, sin embargo las mujeres no ocupamos esas mesas paritarias, por lo tanto las agendas sindicales no tienen perspectiva de género. Esto tampoco es exigible por el Ministerio de Trabajo, sí es exigible la ley de cupo sindical.

Para ampliar sobre la perspectiva de género en la acción sindical y la negociación colectiva pueden consultar el artículo:

**"Los sindicatos tienen género"**, de Maria Rigat-Pflaum, 2008.
Disponible en:
https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf

# Ejemplos de cláusulas convencionales con perspectiva de género

Compartimos ejemplos para tratar de establecer una agenda sindical con ideas, necesidades y discusiones de lo que necesitan las trabajadoras y los trabajadores en distintos ámbitos de trabajo, porque no todos los ámbitos de trabajo son iguales.

8 Ley N° 25.674 disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/80046/norma.htm

Licencia por nacimiento (persona gestante y no gestante), licencia por adopción, licencia por trámites previos a la adopción, licencia parental (Recomendación OIT 191 y 165), licencia por lactancia o alimentación, licencia por embarazo de alto riesgo, por nacimiento pre-término, nacimiento o adopciones múltiples, licencias o franquicias horarias por adaptación escolar, reuniones escolares, controles médicos, licencia por tratamiento de fertilización asistida, licencia laboral por violencia de género, etc.

**CCT 124/75 - Prensa televisada Art. 19°** – Licencia por Enfermedad de Familiares: El personal comprendido en esta Convención, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo por hasta treinta (30) días hábiles por año, por enfermedad de familiares directos (cónyuge o persona con la cual está unido en matrimonio de hecho, padres, hijos u otros a su exclusivo cargo) para atender a su cuidado, debiendo justificar esta licencia con las correspondientes constancias médicas.

**CCT 214/06 - Administración Pública Nacional Art. 147 bis.**- Licencia por violencia de género. La licencia laboral por violencia de género será otorgada con goce íntegro de haberes y por un plazo de hasta QUINCE (15) días corridos por año. Dicha licencia podrá prorrogarse por igual período por única vez, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento. Para el otorgamiento de la licencia el agente deberá presentar constancia de la denuncia policial o judicial debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima. Cuando el agente lo requiera, podrá modificarse el lugar y/o horario de prestación de servicio, y, en caso de compartir lugar de trabajo con el victimario/a, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre este último. El uso de la licencia por violencia de género no afectará la remuneración que corresponda abonar al agente, ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que el mismo tenga derecho a usufructuar según la legislación vigente. Con el objetivo de brindar acompañamiento a quien sufra violencia intrafamiliar y/o doméstica, el Estado Empleador y las Entidades Sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, elaborarán a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central) un Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género. Dicha Comisión, a su vez, podrá requerir información con fines estadísticos a las Áreas encargadas de receptar las solicitudes· de licencia) por violencia de género de cada jurisdicción comprendida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, respetando éstas últimas el derecho a la intimidad de los agentes denunciantes. La presente licencia alcanzará a todo el personal en relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General.

**CCT 244/74 - Industria de la alimentación, yerba mate y té** - Art 64: En caso que la madre trabajadora deba retirar a su hijo/a de la guardería de planta, en horario de trabajo, luego de transcurrida la mitad de su jornada de labor, y por indicación expresa del médico de la empresa, se le abonará el jornal correspondiente hasta completar esa jornada en que retira a su hijo de la guardería, no siendo dicha inasistencia causa de pérdida de premios o incentivos.

inter
sindical
de mujeres
CÓRDOBA