

El enfoque invisible. Perspectivas feministas en la enseñanza del Derecho del Trabajo¹

JULIETA LOBATO² y VICTORIA FLORES BELTRÁN³

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es realizar un abordaje exploratorio sobre las formas en que se enseña Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, desde una perspectiva feminista. Nuestra tesis principal sostiene que la mirada de género es el *enfoque invisible* en los procesos de transferencia de conocimiento jurídico-laboral, en tanto esta disciplina es estudiada como si fuese neutral en términos de género. Desarrollaremos nuestro argumento en cuatro secciones principales. En primer lugar, contextualizaremos los procesos de enseñanza del Derecho del Trabajo (I). Luego, pasaremos revista a los principales aportes de la teoría feminista para pensar el vínculo entre género y trabajo (II). En tercer lugar, analizaremos los programas de las cátedras y los principales manuales correspondientes a la materia “Elementos del Derecho del Trabajo” (III). Por último, esbozaremos algunas propuestas (IV) que delinear las conclusiones finales en torno a los desafíos de la enseñanza del Derecho Laboral con perspectiva de género.

- ¹ Agradecemos a Guillermo Gianibelli, Leticia Vita y Héctor O. García por sus lecturas, críticas y observaciones a versiones previas de este trabajo. Los errores remanentes son nuestros.
- ² Abogada. Maestranda en Derecho del Trabajo (UBA). Becaria de investigación UBA-CyT en “Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio L. Gioja”. Docente de Derecho del Trabajo en Facultad de Derecho, UBA. Correo electrónico: jlobato@derecho.uba.ar.
- ³ Abogada. Maestranda en Sociología Económica (IDAES-UNSAM). Docente de Derecho del Trabajo y de género y trabajo en la Facultad de Derecho, UBA. Correo electrónico: vfloresbeltran@derecho.uba.ar.

EL ENFOQUE INVISIBLE. PERSPECTIVAS FEMINISTAS EN LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO

JULIETA LOBATO – VICTORIA FLORES BELTRÁN

PALABRAS CLAVE

Derecho del Trabajo - Igualdad - Perspectiva de género - Enseñanza.

The invisible focus. Feminist perspectives in teaching Labour Law

ABSTRACT

The aim of this work is to carry out an exploratory approach on the ways in which Labour Law is taught in the Faculty of Law of the University of Buenos Aires, from a feminist perspective. Our central thesis holds that gender perspective is the *invisible focus* in the processes of legal-labour knowledge transfer, since the discipline is presented as if it were gender-neutral. We will develop our argument in four main sections. In the first place, we will contextualize the teaching-learning of Labour Law processes (I). Then, we will review the main bibliography on feminism that links gender and work (II). Thirdly, we will analyze the chairs programs and the main manuals corresponding to the subject “Elements of Labour Law” (III). Finally, we will outline some proposals (IV) in order to delineate the final conclusions about the challenges regarding the teaching of Labour Law with a gender perspective.

KEYWORDS

Labour Law - Equality - Gender perspective - Teaching.

INTRODUCCIÓN

Los estudios feministas *desde y sobre* el Derecho surgieron en la academia norteamericana promediando los años '70 del siglo pasado. Estos estudios se desarrollaron desde diferentes perspectivas teóricas, elaborando categorías analíticas y metodológicas para dar respuestas a las problemáticas planteadas desde los activismos feministas y a las diferentes agendas de incidencia política. Progresivamente, los incipientes estudios centrados en estrategias de litigación y en discriminación normativa fueron sedimentándose en las currículas en las diferentes usinas

de pensamiento y universidades hasta conformar un campo epistemológico del saber (Lerussi y Costa, 2018).

En Argentina, fue recién a partir de la vuelta a la democracia cuando empezaron a surgir en forma germinal algunos estudios aislados sobre “cuestiones de las mujeres”.⁴ Principalmente desde los campos de la historia y la sociología, se comenzó a prestar atención a la participación de las mujeres en los procesos de estudio y, además, al rol de las mujeres en los confines propios de la producción y circulación del conocimiento científico. Esta tendencia impactó en el saber jurídico hacia fines de la última década del siglo pasado, cuando diversas juristas feministas dedicaron sus esfuerzos a desentrañar las formas en que el discurso legal construye las diferencias genéricas, bajo la apariencia de una pretendida neutralidad (Birgin, 2000a; Ruiz, 2000). A partir de allí, varias disciplinas jurídicas han renovado sus repertorios interpretativos, de modo de dar cuenta de las aperturas que generan los abordajes sobre el Derecho desde una perspectiva crítica de género.

Sin embargo, el Derecho del Trabajo se ha mantenido relativamente ajeno a esta tendencia, registrando algunas contribuciones medulares que no han podido sistematizarse en el campo de los estudios sobre Derecho del Trabajo.⁵ Es precisamente este ámbito sobre el que nos interesa

⁴ Este proceso se vio atravesado por la emergencia de nuevos movimientos sociales, a partir de la consolidación del movimiento de derechos humanos, que articularon un registro común: el “lenguaje de derechos”, ver: JELIN, Elizabeth, *Por los derechos. Mujeres y hombres en la acción colectiva*, Buenos Aires, Nueva Trilce, 2011.

⁵ En este sentido, se destacan las contribuciones de: ACKERMAN, Mario, *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2016; BIRGIN, Haydée, *Ley, Mercado y discriminación: El género del trabajo*, Buenos Aires, Biblos, 2000b; BERGALLO, Paola y Natalia GHERARDI, “El trabajo”, en *La mirada de los jueces. Género en la jurisprudencia latinoamericana*, Bogotá, Siglo del Hombre Editores, pp. 127-266, 2008; PAUTASSI, Laura, “El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato”, en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, t. LXVIII, nro. 272, pp. 717-742, 2018; PAUTASSI, Laura, Eleonor FAUR y Natalia GHERARDI, “Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad”, en *Serie Mujer y Desarrollo*, nro. 56, Santiago de Chile, CEPAL, 2004. Con frecuencia, los estudios que vinculan trabajo y género provienen de la economía feminista, de las políticas públicas y de la historiografía, ver: RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina, “Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina”, en *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, año 4, nro. 8, pp. 103-134, 2018; ESQUIVEL, Valeria, *La economía del cuidado en América Latina. Poniendo a los cuidados*

avanzar en esta oportunidad. El objetivo principal consiste en desplegar un abordaje exploratorio sobre las formas en que se enseña Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, desde una perspectiva feminista. Nuestra tesis medular sostiene que la mirada de género es el *enfoque invisible* en los procesos de transferencia de conocimiento jurídico-laboral y en la formación de futuros profesionales laboristas, en tanto es presentado como si fuese neutral en términos de género. Esta ausencia supone graves consecuencias para el reconocimiento de los derechos de las mujeres en los ámbitos de trabajo, ya que la formación jurídica con un abordaje transversal de género es fundamental para alcanzar horizontes emancipatorios para mujeres que se encuentran atravesadas no sólo por relaciones de género, sino también de clase (Hartmann, 1979).

El enfoque de investigación es cualitativo; nuestro interés central es indagar sobre los aspectos que dan cuenta de la presencia o ausencia del enfoque de género en la enseñanza del Derecho Laboral. Así, utilizaremos el método analítico a partir de la técnica documental. El principal insumo conceptual del que nos serviremos es la *perspectiva de género*;⁶

en el centro de la agenda, Panamá, PNUD, 2011; ARCIDIÁCONO, Pilar y Ángeles BERMÚDEZ, "Ellas hacen. Programas sociales y exigencias a las mujeres en Argentina", en *Revista Estudios Feministas*, vol. 26, nro. 2, pp. 1-16, 2018; LOBATO, Mirta, *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Buenos Aires, Edhasa, 2007; LOBATO, Mirta, "Trabajo, cultura y poder: dilemas historiográficos y estudios de género en Argentina", en *Estudios de filosofía práctica e historia de las ideas*, vol. 10, nro. 2, pp. 29-45, 2008. Este aspecto será desarrollado en la sección II.

- ⁶ En este trabajo utilizaremos indistintamente las categorías metodológicas "perspectiva feminista" y "perspectiva de género". Sin embargo, cabe poner de resalto que la categoría género suscitó los más profundos debates dentro de la epistemología feminista. Formulada en el marco de las intervenciones de reasignación sexual a personas intersex de mediados del siglo XX, la categoría "género" fue reapropiada por el feminismo en la década de los años '60 en EE. UU. a partir de las relecturas a la obra de Simone de Beauvoir. Para una introducción a estos debates, se puede consultar: Osborne, Raquel y Cristina MOLINA PETIT, "Evolución del concepto de género (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler)", en *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, nro. 15, pp. 147-182, 2008; SABSAY, Leticia, "¿En los umbrales del género? Beauvoir, Butler y el feminismo ilustrado", en *Feminismo/s*, nro. 15, pp. 119-135, 2010. Sobre los reparos acerca de la utilización de esta categoría en forma unidimensional y despolitizada, ver: VITURRO, Paula "Constancias", en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, año 3, nro. 6, pp. 295-300, 2005; SCOTT, Joan, *Género e Historia*, México, Fondo de Cultura Económica, 2008.

esto es, la herramienta metodológica que resalta las dinámicas sexistas presentes en el discurso jurídico. Este método nos proveerá de la potencia analítica necesaria para identificar no sólo las concepciones genéricas presentes en las fuentes a trabajar, sino también cómo esas construcciones informan situaciones de dominación social (Facio, 1992). Para nuestro análisis nos serviremos de una selección de fuentes primarias, consistente en los programas de las cátedras de “Elementos de Derecho del Trabajo” y los principales manuales que sirven de soporte teórico de las mismas. No obstante ello, es necesario efectuar una aclaración metodológica previa: si bien estas fuentes constituyen insumos formales que no dan cuenta de las decisiones curriculares al interior de cada cátedra y en la dinámica propia de cada aula,⁷ cierto es que establecen los contenidos mínimos que la Universidad estima que debe contemplar la materia,⁸ de ahí que “existe una decisión institucional sobre el contenido de la materia que constituye un límite para la discrecionalidad de los docentes” (Ronconi y Vita, 2012:33). De tal modo, nos brindan un panorama certero acerca de lo que se considera conocimiento necesario de la materia.

Desarrollaremos nuestro argumento en cuatro secciones principales. En primer lugar, contextualizaremos los procesos de enseñanza del Derecho del Trabajo (I). Luego, pasaremos revista a los principales aportes de la teoría feminista para pensar el vínculo entre género y trabajo (II). En tercer lugar, analizaremos los programas de las cátedras y los principales manuales correspondientes a la materia “Elementos del Derecho

⁷ Esta idea se vincula con la noción de “currículum ampliado” contenida en la Res. (CS) 3798/04: “El proceso de actualización de los *contenidos mínimos educativos* supone una concepción de currículum ampliada que no se conforma solamente por el plan de estudio aprobado por una norma sino que constituye el proyecto educativo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, por lo que comprende no sólo la información, los procedimientos asociados a estos y las estrategias cognitivas desarrolladas y a desarrollar por medio de la interacción de los alumnos con los saberes, docentes y pares, sino que también involucra las actitudes y los valores fomentados y los hábitos y destrezas enseñados y aprendidos, explícita o implícitamente”. En este sentido, cabe resaltar las recientes actividades de formación en género llevadas adelante en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, junto con el Programa Género y Derecho y el Centro de Derechos Humanos: *El enfoque de género en la enseñanza del Derecho. Aproximaciones desde el Derecho del Trabajo*, los días 16 de abril, 2 de mayo y 9 de mayo del corriente año.

⁸ Res. (CS) 3798/04 (Anexo).

del Trabajo” (III). Por último, esbozaremos algunas propuestas (IV) que delinearán las conclusiones finales en torno a los desafíos de la enseñanza del Derecho Laboral con perspectiva de género.

I. LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO. UNA APROXIMACIÓN SITUADA AL ESTUDIO DEL DERECHO

“...el derecho les muestra a todos ellos un rostro más bien granítico e impenetrable, no erosionado por el tiempo, sin dobleces, arrugas o pliegues; que no hace preguntas ni responde. Su indiferencia glacial parece corroborar y transmitir certezas absolutas. Así se presenta siempre el derecho, frío e inmutable. No produce estupor, no mendiga explicaciones” (Caroni, 2014: 64).

Los estudios sobre enseñanza jurídica en el nivel superior en Argentina confluyen en determinar la predominancia de métodos formalistas de formación, que agotan su potencia en lecturas exegéticas de la normativa con una fuerte adhesión a los dogmas preponderantes (Cardinaux, 2015). De este modo, las disciplinas jurídicas suelen ser estudiadas como compartimentos estancos de reglas que se vinculan mediante secuencias de validez; a partir de las que es posible derivar —a través de métodos deductivos— soluciones claras y universalizables para las diferentes problemáticas sociales (Sanguinetti, 2012). Así pues, se priorizan explicaciones descriptivas del fenómeno jurídico que lo presentan como una totalidad autosuficiente. Imbuidas en este paradigma formalista, las prácticas de enseñanza jurídica no suelen frecuentar los registros históricos y sociales que moldean las expresiones del Derecho y condicionan su producción. Esta presentación de la disciplina en forma ahistórica y descontextualizada informa su pretendida neutralidad y sus aspiraciones de universalidad. En gran medida, este paradigma de enseñanza se condice con la preponderancia de modelos de formación que conciben a los/as estudiantes como *receptores, retenedores y reproductores de reglas jurídicas* y como *sistematizadores del derecho*, reconociendo alguna influencia del modelo de *resolvedores de casos* (Cardinaux y Clérico, 2005:34).⁹

⁹ Cardinaux y Clérico identifican tres criterios principales de clasificación de los modelos de enseñanza del Derecho: según el perfil de abogado (juez; litigante), según

En las antípodas de estos abordajes, diversos estudios provenientes de las teorías críticas, de la sociología jurídica y de la historiografía han dado cuenta de las limitaciones de este enfoque: abordar el Derecho desde perspectivas estrictamente positivistas-formales, sin indagar en el contexto donde se inserta, representa una mutilación de los alcances del Derecho como discurso social (Cardinaux, 2015; Caroni, 2014; Kennedy, 2012). En este contexto, el Derecho del Trabajo rompe con esta tradición, desplegando un análisis situado sobre el surgimiento de esta rama jurídica.¹⁰ En efecto, el Derecho Laboral nace como respuesta normativa a un conflicto social bien determinado –el conflicto capital/trabajo en el capitalismo industrial– y es así como su inteligibilidad depende en gran medida de un análisis de los determinantes históricos y sociales del contexto en el que surge (Sanguinetti, 1996; Palomeque López, 2011). En el caso de Argentina, las primeras legislaciones obreras datan de principios de 1900,¹¹ pero recién promediando la mitad del siglo XX –en el marco más amplio del movimiento conocido como *constitucionalismo social*, signado por intensas luchas obreras– el

la concepción del Derecho imperante (aprendices; receptores, retenedores y reproductores de reglas jurídicas; resolutores de casos; sistematizadores del Derecho; políticos del Derecho), según la vinculación del Derecho con otras áreas del conocimiento científico (decisores; investigadores; activistas). En este sentido, el modelo de “receptores, retenedores y reproductores de reglas jurídicas” implica el desarrollo de capacidades de memorización de las reglas presentes en la normativa legal y la jurisprudencia de modo de sentar las bases para desarrollar ejercicios de subsunción de casos en dichas reglas. Por su parte, el modelo de “sistematizadores del Derecho” busca que los/as estudiantes puedan comprender el complejo universo jurídico mediante su sistematización en una unidad completa y coherente. Por último, el modelo “resolutores de casos” implica abandonar una idea totalizadora del Derecho para poner el foco en el desarrollo de estrategias que conduzcan a los/as estudiantes a consagrarse como “buenos abogados”. La herramienta por antonomasia de este modelo es el método de casos. Para mayor desarrollo, consultar: Cardinaux y Clérico, 2005.

¹⁰ En este punto, damos por supuesto que existe una vigorosa conexión entre las concepciones del Derecho y los modelos de enseñanza jurídica, ver: CARDINAUX y CLÉRICO, 2005; CARDINAUX, 2015.

¹¹ Sólo a modo ejemplificativo podemos mencionar el Proyecto de Código de Trabajo impulsado por Joaquín V. González (1904), a instancias de un conocido informe cuyo autor fue Juan Biale Massé. Este proyecto se vio frustrado pero representó el puntapié inicial para una serie de legislaciones obreras, tales como la Ley 4661 de descanso dominical (1905) y la Ley 5291 de protección del trabajo de mujeres y niños (1907).

Derecho Laboral se institucionaliza como rama jurídica autónoma en el seno de las diversas universidades nacionales.¹²

El cariz proteccionista del Derecho Laboral lo alejó de los presupuestos fundantes de los ordenamientos jurídico-liberales en tres sentidos principales: (i) postulación de una intervención activa de los Estados en los vínculos privados; (ii) reconocimiento de sujetos colectivos de la relación laboral y de su potestad normativa; (iii) reposo sobre una noción de desigualdad entre las partes (Sanguinetti, 1996). Este último aspecto es el más interesante a los fines del presente trabajo: al reconocer que el principio de igualdad entre las partes –concebido como requisito de partida– cede ante la constatación de dinámicas de redistribución económica divergentes, el Derecho del Trabajo aportó insumos jurídicos potentes para desarticular entramados sociales desigualitarios.¹³

Estas particularidades del Derecho Laboral no sólo se constatan en la normativa especial, sino que también impactan en las formas de educación jurídica. En efecto, el Anexo de la Res. (CS) 3798/04 establece como parte de los contenidos mínimos de la materia:

Provocar la reflexión en torno de los fundamentos de la disciplina, sus orígenes históricos y el contexto social en el que fue concebida y se ha desarrollado, así como la actualidad de sus principios e instrumentos,

¹² En el ámbito de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, durante la segunda década del siglo XX se incorpora la materia “Legislación del Trabajo” a cargo del Prof. Carlos Saavedra Lamas. En este primer espacio curricular, la legislación obrera se estudiaba como apéndice del Derecho Comercial, situación que se acentuó con la sanción de la ley 11.729 (1934) que insertó dentro del Código de Comercio un sólido corpus de normativa laboral. Sin perjuicio de ello, será recién a mediados de la década de los '40 cuando el Derecho del Trabajo se constituya como rama jurídica autónoma. Este proceso estuvo signado por la consolidación de una creciente dogmática laboralista nacional y por la creación de instancias jurisdiccionales especiales, a saber: los Tribunales del Trabajo. Para mayor desarrollo, se puede consultar: SARDEGNA, Miguel Ángel, “Historia de la cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires”, en *Revista de Historia del Derecho “Ricardo Levene”*, Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales “Ambrosio L. Gioja”, nro. 33, pp. 223-236, 1997; PALACIO, Juan Manuel, “El grito en el cielo. La polémica gestación de los Tribunales del Trabajo en la Argentina”, en *Estudios Sociales*, año XXV, nro. 48, pp. 59-90, 2015, entre otros.

¹³ Para mayor desarrollo sobre la noción de igualdad del Derecho Laboral argentino y su impacto en la jurisprudencia de la CSJN, ver: LOBATO, 2019a.

teniendo presentes las diferentes corrientes filosóficas e ideológicas desde las que se han abordado tanto la materia en su conjunto como sus instituciones en particular.

De tal forma, en un escenario donde la educación legal se encauza principalmente a través de vértices formales de transferencia de conocimiento, el Derecho Laboral propone abandonar el pretendido cariz neutral en la enseñanza jurídica que reproduce status desiguales (Kennedy, 2012), mediante un reconocimiento de las diferencias que estructuran la sociedad en términos de redistribución económica. Mayor entidad reviste este enfoque situado en la actualidad, cuando el predominio de sistemas financieros de acumulación del capital, la consolidación de cadenas transnacionales de producción y los procesos de tercerización y precarización laboral atacan los pilares fundantes de toda la disciplina.¹⁴

Sin perjuicio de lo expuesto hasta aquí, el Derecho Laboral no ha avanzado en una ampliación de sus registros analíticos de modo de dar cuenta de las desigualdades que se producen en los ámbitos de trabajo, producto de la prevalencia de normativas de género. En efecto, las mujeres ingresaron masivamente al mercado de trabajo a partir de la década de 1980, pero su irrupción colisiona con espacios laborales diseñados bajo lógicas masculinas. Asimismo, este ingreso masivo se produce en una velocidad concomitante con la implementación de políticas regresivas en materia de protección social (Pautassi, 2000). Esta tensión entre una mayor participación laboral femenina y el aumento de la precariedad laboral se materializa en una afectación a los derechos de las mujeres,

¹⁴ “La aproximación histórica a la génesis de la disciplina debe ser acompañada (...) por un paralelo acercamiento a las circunstancias sociales, económicas y políticas que rodean la aprobación de las normas laborales, así como al concreto contexto social y productivo al que han de ser aplicadas, con el fin de poner de manifiesto el grado de influencia de aquéllas sobre las soluciones normativas adoptadas y estar en condiciones de valorar la potencial efectividad de estas últimas” (Sanguinetti, 2012:104). Para un acercamiento a los estudios sobre la actualidad del Derecho del Trabajo, se puede consultar: GOLDIN, Adrián, “Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo”, en *Derecho de las relaciones laborales*, nro. 10, 2017; ABRAMOVICH, Víctor y Christian COURTIS, “Futuros posibles: El Derecho Laboral en la encrucijada”, en *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, año II, nro. 1 y 2, pp. 149-176, 1997; BAYLOS, Antonio, “Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nro. 15, pp. 19-49, 1999.

en tanto quedan relegadas a los empleos de mayor informalidad y menores ingresos (OIT, 2018; CEPAL, 2019).¹⁵ Dicha situación se agrava cuando observamos que las mujeres son mayoría en los tres deciles de menores ingresos y son minoría en los cinco deciles de mayores ingresos de la sociedad (MTEySS, 2017). Todas estas dinámicas confluyen en lo que se conoce como *feminización de la pobreza*.

De tal modo, el estudio del Derecho Laboral desde una perspectiva de género implica desplegar una mirada crítica sobre diversos institutos y presupuestos sobre los que descansa la disciplina laboral, de modo de dar cuenta de la específica situación que experimentan las mujeres en los mercados laborales, para propender a su protección; finalidad última del Derecho del Trabajo.

II. APORTES FEMINISTAS PARA REVISITAR LA RELACIÓN ENTRE GÉNERO, CLASE Y TRABAJO

Antes de adentrarnos en el abordaje de las fuentes seleccionadas, es menester repasar los principales estudios acerca del trabajo y el género. En este sentido, los desafíos que proponen las feministas al estudio de los trabajos de las mujeres son una invitación a repensar las estructuras sociales actuales, su edificación jurídica y posibles propuestas de transformación. Principalmente, a la luz de las transformaciones en el mundo laboral de los últimos años que impactan en el modo en el que se organiza el trabajo en las sociedades contemporáneas.

Como señalamos al principio, los feminismos se han dedicado a analizar los conflictos que el trabajo trae aparejado para las mujeres. De este modo, evidenciaron los mecanismos a través de los cuales nuestra sociedad se estructura en torno a lo que se considera trabajo productivo y, por lo tanto, con valor social; señalaron el rol que el sistema de

¹⁵ Según datos del MTEySS (2017) del total de mujeres ocupadas (48,1%) un 35% se encuentra en condiciones de informalidad laboral. A su vez, la brecha salarial asciende a un 27% y para el 35% que se encuentran en situación de informalidad, asciende al 39%. A todo ello cabe agregar que las mujeres realizan el 76% del trabajo reproductivo no remunerado, lo que implica 6 horas adicionales de labor diaria. En suma: el 35% de las mujeres trabajan en sectores informales con una brecha salarial respecto de los varones que asciende al 39% y registrando una jornada laboral que supera las 48 horas semanales establecidas por la legislación correspondiente (art. 1º, ley 11.544).

acumulación crea y mantiene para las mujeres; las trabas para el ingreso al mercado de trabajo y las desigualdades que se sostienen al interior de esos espacios. De este modo, la producción académica feminista y los movimientos de mujeres ofrecen una mirada transformadora sobre los procesos de acumulación, evidenciando partes del proceso productivo que, hasta ese momento, se mantenían invisibles.

La construcción del binomio trabajo productivo/reproductivo, su jerarquización y separación en ámbitos diferenciados de desarrollo, producto de la división sexual del trabajo, creó las condiciones —a partir de los procesos de industrialización— para que recayeran sobre las mujeres las tareas domésticas y de cuidados. Así, el llamado *trabajo invisible* nombra el cúmulo de tareas que recaen sobre las mujeres y que es infravalorado en términos de reconocimiento económico y social. Esta relación entre *mujeres-trabajo remunerado-mercado-cuidados* ha sido objeto de análisis de distintas disciplinas. Específicamente en el ámbito del Derecho, la conceptualización del cuidado como un derecho humano sentó las bases para determinar las obligaciones estatales y de los particulares, más allá de los postulados del Derecho del Trabajo y sus posibilidades de intervención, que sobre este punto resultan escasas (Pautassi, 2018). Es que los cimientos sobre los que descansa la división sexual del trabajo, se mantienen incólumes sin ceder a los intentos de transformación que arriesgan los movimientos feministas en la actualidad (Sanchís, 2018).

Como vemos, el trabajo de cuidados es aún el centro de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, ya que pone en jaque los presupuestos básicos sobre los que descansa la disciplina jurídico-laboral (OIT, 2019). Sobre este punto, los feminismos no sólo desarrollaron estudios descriptivos de la desigualdad laboral, sino propuestas de modificaciones concretas para ampliar los márgenes de protección. Así, los feminismos ponen en el centro del debate una crisis de concepto: al politizar lo personal, se pone de relieve la importancia del trabajo de reproducción social no remunerado, evidenciando el rol fundamental que detentan las mujeres al crear fuerza de trabajo. Este estadio de cosas no se vio modificado por la incorporación de las mujeres al mercado laboral dado que las tareas de cuidado siguen recayendo sobre ellas, son delegadas en otras mujeres —de acuerdo a arreglos familiares o comunitarios— o gestionadas en el mercado, lo cual, en suma, redundará en

un problema de justicia distributiva (Lobato, 2019b). En ese sentido, la demora en reconocer derechos laborales a quienes trabajan en casas particulares y los déficits del régimen establecido¹⁶ obedece a la idea del hogar como un ámbito privado y, por lo tanto, ajeno a la regulación estatal (Pautassi, 2018).

Por añadidura, los aportes de la historiografía han sido claves para revisar los procesos de transformación que empujaron a las mujeres a sus casas a mediados del siglo XX, luego de su ingreso masivo a las fábricas y su conexión con la privatización del cuidado y su desvalorización económica (Federici, 2018). Principalmente, los aportes de autoras como Silvia Federici y Mariarosa Dalla Costa establecieron las condiciones de posibilidad para comprender la valoración económica del trabajo reproductivo como garante del sostenimiento del sistema capitalista. Específicamente “(el) expolio del trabajo doméstico y de cuidados por parte del sistema capitalista que constituye una parte importante del proceso de acumulación” (Carrasco y Díaz, 2017). Esta corriente planteó interrogantes que intentaron desentrañar si es posible analizar el trabajo de reproducción social en virtud de los parámetros que regulan el trabajo productivo extradoméstico (Alemany, Borderías y Carrasco 1994). Bajo esta óptica, presentaron al salario como la herramienta principal de explotación de las trabajadoras cuya labor no es reconocida, lo cual a su vez funciona como un vector de disciplinamiento (Cox, 1975). Pero no solamente la salarización actúa como eje productor de relaciones desiguales, sino también los parámetros rígidos que legalmente determinan la jornada laboral. Así, el trabajo de reproducción social que llevan adelante las mujeres no reconoce limitaciones, pausas o descansos, siendo desarrollado en los confines privados de los espacios domésticos y en total dependencia de quien provee dinero (Dalla Costa, 1971).

¹⁶ Nos referimos al régimen especial instituido por la Ley 26.844/2013 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” que derogó el antiguo “Régimen del Servicio Doméstico” aprobado por decreto-ley 326/56 y el decreto reglamentario 7979/56. Para una lectura sobre la insuficiencia protectora de este régimen se puede consultar: JARAMILLO, Verónica y Carolina ROSAS, “En los papeles: de servidoras domésticas a trabajadoras. El caso argentino”, en *Estudios del Derecho*, vol. LXXI, nro. 158, pp. 197-217, 2015.

Esta frondosa literatura se vio potenciada por los aportes más actuales de las economistas feministas, quienes comenzaron a medir el valor del trabajo de cuidados y a analizarlo como un componente clave de la macroeconomía. Esto revolucionó los marcos conceptuales en torno a la renta, la ganancia y los procesos de producción de plusvalía. De este modo, el cuidado se inserta en procesos económicos más amplios, representando un clivaje fundamental a través del cual se visibiliza la dependencia del sistema mercantil respecto a los arreglos de sostenimiento de la vida (Borderías, Carrasco y Torns, 2011). De ahí que el enfoque de la reproducción social cuestiona la idea de autonomía del mercado con respecto al trabajo de cuidados, a la vez que visibiliza otros regímenes temporales distintos a los establecidos por el mercado y explicita el modo en el que se distribuye, concentra y acumula la riqueza (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

Los estudios en torno al trabajo y a las mujeres también se centraron en el análisis del empleo y la incorporación al mercado de trabajo. De esta forma, la historia, la sociología y la economía se encargaron de dar cuenta de qué modo la división sexual del trabajo impacta en la incorporación diferencial de las mujeres al mercado de trabajo formal, produciendo la *segregación horizontal*.¹⁷ La incorporación al mercado de trabajo no sucedió sin un andamiaje jurídico que se hizo eco de obstáculos que enfrentan las mujeres en su ingreso al trabajo formal, en forma de regulaciones que establecen prohibiciones en torno al trabajo y protecciones específicas, vinculadas prioritariamente a la maternidad¹⁸ (Alemany, Borderías y Carrasco, 1994).

¹⁷ Se denomina segregación horizontal al fenómeno por el cual las mujeres son relegadas de ciertos trabajos (considerados típicamente masculinos) y se concentran en otros (feminizados y vinculados a tareas de cuidado). Esta perspectiva intenta dar cuenta de los mecanismos a través de los cuales se impide a las mujeres el acceso a ciertos sectores de la actividad económica que, además, son los que poseen mejores remuneraciones y condiciones laborales (OIT, 2018).

¹⁸ No son pocas las críticas a las regulaciones jurídicas que, aunque se pensaron originalmente bajo el paradigma de la protección de las mujeres, hoy en día pueden reforzar y reproducir estereotipos. En ese sentido, se recomienda la lectura del dictamen del procurador fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Víctor Abramovich en el caso "Puig", disponible [en línea] <<https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2017/12/CNT-57589-2012-.pdf>> [Consulta...]

Más cerca en el tiempo, mujeres de las economías social, solidaria o popular han desplegado discusiones en torno al concepto de trabajo y valor, desde una praxis rupturista con respecto a la lógica tradicional. Lo han hecho cambiando la idea respecto a qué se considera trabajo y cómo se desarrolla por fuera de los márgenes tradicionales que ofrece la economía formal.¹⁹ Grupos de mujeres se han organizado en sus comunidades para garantizar redes de cuidado y de producción, que no se guían necesariamente por las lógicas de la economía de mercado (Jubeto Ruíz y Larrañaga Sarriegui, 2017), en una apuesta por lo que algunas corrientes denominan como feminismo popular.²⁰

Finalmente, resta mencionar los aportes de las mujeres sindicalistas, que comparten experiencias y construyen desde el activismo cotidiano en estructuras atravesadas por lógicas patriarcales de poder altamente sedimentadas en el movimiento obrero argentino. A esto se adicionan las convocatorias a huelga los 8 de marzo de cada año: el día internacional de la mujer trabajadora. Las mujeres han resignificado la noción de la huelga, desafiando los estrechos márgenes sobre los que esta se ha configurado (en torno a dinámicas de trabajo que son propias del capitalismo industrial). Estos colectivos tejen redes y formulan cuestionamientos incluso hacia el interior del propio movimiento feminista, reivindicando la necesidad de combinar las dinámicas de dominación sexo-genéricas con aquellas producidas por diferencias de clase.

En definitiva, este recorrido se pensó como un modo de acercar los aportes de los feminismos que disparan la pregunta acerca de qué es trabajo, qué implica el salario y cómo se mide la jornada, además de visibilizar acumulación y apropiación de renta, lo que se vincula con nuevas formas de acción colectiva. La ruptura de los límites entre trabajo productivo/reproductivo, la puesta en jaque de los conceptos que resultan medulares para pensar la relación de trabajo y la visibilización del

¹⁹ En particular, en Argentina, sectores de la economía popular, nucleados en un sindicato —a pesar de no pertenecer al mercado de trabajo formal— obtuvieron un reconocimiento económico para el trabajo que realizan, por fuera de las lógicas tradicionales en torno al Derecho Laboral. Nos referimos puntualmente al salario social complementario, aprobado por ley 27.200. Allí, se establece que este ingreso equivaldrá al 50% del Salario Mínimo, Vital y Móvil.

²⁰ Ver, por ejemplo, KOROL, Claudia (comp.), *Feminismos populares. Pedagogías y políticas*, Buenos Aires, Ediciones América Libre, 2016.

beneficio económico que implica el trabajo en las casas, refiere a un cambio de paradigma acerca de qué concebimos por trabajo productor de valor social. Asimismo, el cruce disciplinar permanente ofrece una garantía en torno a la diversidad de miradas y de puntos de partida. Como vemos, existe una sólida literatura que aborda la compleja imbricación entre género, clase y trabajo. Ahora bien, ¿impactan estos contenidos en la enseñanza del Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la UBA?

III. LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL ENFOQUE DE GÉNERO²¹

La carrera de abogacía en la Facultad de Derecho de la UBA se estructura en función de tres etapas: (1) el Ciclo Básico Común (CBC); (2) el Ciclo Profesional Común (CPC); (3) Ciclo Profesional Orientado (CPO). El CBC es obligatorio para todas las carreras de la UBA y es la instancia que proporciona una base de conocimientos mínimos distribuidos en seis materias, que no se circunscriben únicamente a la carrera que después seguirán las/os aspirantes.²² Luego, el CPC brinda la formación básica para todas/os las/os estudiantes de Derecho. Allí se desarrollan conocimientos y aptitudes propias de las diferentes ramas jurídicas. En base a ello, la/el estudiante deberá elegir una orientación en la que desee especializarse,²³ que será el recorrido a desarrollar durante el CPO. Esta última instancia tiene el objetivo de profundizar conocimientos de la disciplina jurídica elegida. En este contexto, la materia “Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”²⁴ se ubica en el CPC. Es decir, es la materia base en la que se estudia Derecho Laboral. Así, las personas que elijan la orientación tendrán conocimientos previos y las personas que no la elijan, tendrán un panorama general acerca de la

²¹ Para esta sección nos servimos del recorrido metodológico trazado en Ronconi y Vita, “El principio de igualdad en la enseñanza del Derecho Constitucional, *op. cit.*”

²² Para abogacía, las materias son: Sociología, Economía, Ciencia Política, Introducción al Conocimiento de la Sociedad y el Estado, Introducción al Pensamiento Científico y Principios Generales del Derecho Latinoamericano.

²³ Las orientaciones pueden ser: Derecho Privado, Derecho Penal, Registral e Inmobiliario, Derecho Notarial, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Derecho Tributario y Derecho Público (que tiene una doble vertiente: a) Derecho Administrativo; b) Derecho Internacional Público).

²⁴ Tiene dos correlatividades: Derecho Constitucional y Contratos Civiles y Comerciales.

disciplina. Es quizás esta última la función más importante de la materia: proporcionar conocimientos mínimos a personas que de otra forma no tendrían acceso.

En este apartado desarrollaremos un análisis exploratorio de una selección de fuentes primarias: los programas de las cátedras de la materia “Elementos de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social” y los principales manuales que se utilizan como soporte teórico de dicho curso. Sin perjuicio de ello, permanece un área inexplorada: la práctica docente en torno a las decisiones curriculares dentro de cada cátedra, que puede alejarse o profundizar sobre los lineamientos propuestos en los programas y los contenidos de los manuales. Sentado lo precedente, en esta ocasión nos interesa analizar estas fuentes a la luz de cuatro criterios particulares: (i) abordaje de problemáticas de género y derechos de las mujeres; (ii) su ubicación en el programa (unidad, subunidad) o manual (capítulo propio, subcapítulo, epígrafe); (iii) extensión de los análisis; (iv) vinculación con otros contenidos propios de la materia y de otras materias del CPC.

A. *LOS PROGRAMAS*

Seleccionamos los seis programas correspondientes a la materia en cuestión. Debido a que esta materia representa una introducción al campo de estudios sobre el Derecho Laboral, estos programas se encuentran estructurados en cuatro ejes fundamentales: Teoría General, Derecho Individual, Derecho Colectivo y Seguridad Social. En caso de elegir la orientación laboral, estos clivajes son profundizados en instancias obligatorias del CPO.²⁵

²⁵ Las orientaciones del Ciclo Profesional Orientado se estructuran en torno a un sistema de puntaje. En el caso de la orientación en Derecho del Trabajo, la distribución se efectúa de la siguiente manera: 20 puntos correspondientes a la orientación; 8 puntos libres que correspondan como mínimo a dos departamentos diferentes; 4 puntos en la materia “Constitucionalismo Social” del área Derecho Constitucional Profundizado; 4 puntos en la materia “Derecho de la Integración”; 4 puntos libres del Departamento de Ciencias Sociales; 4 puntos libres del Departamento de Filosofía del Derecho; 6 puntos del Departamento de Derecho Procesal; 14 puntos del Departamento de Práctica Profesional. Dentro de los 20 puntos correspondientes a la orientación de laboral se distribuyen en las siguientes materias: “Teoría General del Derecho del Trabajo”; “Derecho de las Relaciones Individuales de Trabajo”; “Derecho de las Relaciones Colectivas de Trabajo”; “Derecho de la Seguridad Social”; 4 puntos libres en cursos del Departamento de Derecho del Trabajo.

De los programas analizados se desprende que uno de ellos no contempla en absoluto la situación de las mujeres en los mercados de trabajo. Es decir, de acuerdo a este insumo, es posible que en una cátedra ni siquiera se estudien los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Luego, los demás programas analizados abordan los derechos de las mujeres en unidades específicas, que son denominadas: “contrato de trabajo de las mujeres”, “régimen de trabajo de las mujeres” o “la protección especial de los menores y de las mujeres”. Estos diseños curriculares siguen el esquema reglado en la LCT,²⁶ por lo que las unidades se abocan a analizar las prescripciones legales que regulan el trabajo femenino de acuerdo a la normativa vigente. Únicamente dos de estos programas contemplan la indagación sobre los estándares internacionales de Derechos Humanos que protegen a las mujeres; especialmente aquellos que derivan de la CEDAW. Estos análisis se sitúan como subunidades de las primeras bolillas, donde se estudia la teoría general y las fuentes del Derecho del Trabajo. A su vez, únicamente estos dos programas vinculan la protección laboral de las mujeres con el principio constitucional de igualdad. El primero de ellos lo ubica dentro de la bolilla correspondiente al estudio de los principios de la disciplina y luego en la bolilla correspondiente al análisis del orden público laboral. Así, establece lineamientos generales acerca del principio constitucional de igualdad y prescribe el estudio de ciertos fallos importantes de la materia, tales como: “Fernández Estrella”²⁷ y “Freddo”.²⁸ Otro programa dedica una unidad completa al estudio de la discriminación, contemplando diversas aristas: concepto, clasificación, fundamento constitucional, distintos supuestos, discriminación en base a categorías sospechosas, jurisprudencia. Asimismo, prescribe el estudio de “soluciones extratarifarias ante el despido discriminatorio”, lo que da la pauta del abordaje de medidas de acción positiva. Por último, este programa establece una subunidad dedicada al estudio del “*mobbing* y acoso laboral”; situación que no se constata en ninguno de los restantes modelos curriculares de la materia.

²⁶ LCT (t. o 1976), Título VII, *Trabajo de Mujeres* (arts. 172 a 186).

²⁷ CSJN, 23-8-88, “Fernández, Estrella c/Sanatorio Güemes SA”, *Fallos*: 311:1602.

²⁸ CNCiv., sala H, 16-12-2002, “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo SA s/Amparo”.

B. LOS MANUALES Y LIBROS DE TEXTO

Seis son los manuales principales que se utilizan como bibliografía obligatoria en la materia en análisis que, en gran medida, son los manuales propios de las cátedras. Así, en estos libros se presentan los lineamientos fundamentales de la disciplina jurídico-laboral propios de un curso introductorio. En líneas generales, los seis manuales dedican una unidad completa al estudio del “trabajo de mujeres” (Ackerman y Maza, 2017; Goldin, 2013; Rodríguez Mancini, 2004; Vázquez Vialard, 1999) o “trabajo de mujeres y menores” (Caubet, 2019), siguiendo el esquema diseñado en la LCT. No se observa una transversalización del enfoque de género que atravesase los diversos temas que se abordan.

En este sentido, la mayoría de los manuales presentan el tema vinculándolo con la normativa constitucional e internacional de protección de las mujeres.²⁹ De tal forma, la cuestión acerca de los derechos de las mujeres en los ámbitos de trabajo se presenta como una arista de una discusión mayor: el reconocimiento del efectivo goce de los derechos humanos fundamentales para las mujeres. Asimismo, existe una referencia a las condiciones materiales en las que las mujeres históricamente se insertaron en los mercados laborales. Uno de los manuales sostiene:

La participación de las mujeres en la actividad económica y laboral fue importante en todas las épocas, pero a partir de la llegada del maquinismo se acentuó y tomó características particulares: dejaron el taller doméstico y se incorporaron a la fábrica, donde quedaron sujetas a precarias condiciones de labor, largas jornadas que ponían en peligro su salud y dificultaban la vida familiar y a notables discriminaciones remuneratorias en comparación con el hombre. Fue una mano de obra marginal, menos calificada y peor remunerada (Caubet, 2019: 275).

Esta referencia al impacto diferencial en el incipiente desarrollo industrial también está presente en otro de los manuales que sostiene:

Las precarias instalaciones y la intensidad del ritmo a que se sometiera el desempeño de las trabajadoras significaron sumergirlas en deficientes condiciones de labor y exponerlas a graves peligros en su salud.

²⁹ Principalmente, con relación a la CEDAW y a los Convenios de la OIT nros. 100 y 111.

Por otra parte, ha de decirse también que éstas fueron objeto de notables discriminaciones en materia salarial, ya que percibían salarios muy inferiores a los que los empresarios pagaban a los trabajadores del sexo masculino. Esta circunstancia generó una fuerte competencia entre hombres y mujeres que comenzó a evidenciarse en el desplazamiento de aquéllos por éstas en el acceso al trabajo (Goldin, 2013:430).

Así, los autores identifican estas condiciones sociohistóricas como la causa que motivó la sanción de las primeras legislaciones obreras, objetivadas en proteger a las mujeres y los menores. Sin embargo, reconocen que esta protección diferencial que adoptaron las legislaciones obreras se basa en razones de tres tipos: (i) En una supuesta menor capacidad física de las mujeres para desarrollar determinadas laborales; (ii) en “razones de moralidad”, según las cuales determinadas tareas “no serían apropiadas para la mujer”; (iii) en “razones culturales”, según las cuales el trabajo extradoméstico no resulta armónico con la “función materna” que la mujer debe llevar a cabo (Goldin, 2013; Ackerman y Maza, 2017; Rodríguez Mancini, 2004). Si bien es acertada la incorporación de este análisis en clave crítica hacia la regulación laboral, creemos que es un examen a medias tintas dado que los autores no avanzan en un desmantelamiento de los estereotipos de género presentes en cada uno de esos razonamientos.

Por otra parte, los manuales vinculan la protección laboral de las mujeres con el principio constitucional de igualdad, pero la mayoría de ellos se sustentan en la fórmula del principio antidiscriminatorio, que impone la obligación de dispensar un tratamiento igualitario a las personas que se encuentren en igualdad de circunstancias (Lobato, 2019a; Ronconi y Vita, 2012). Los manuales tampoco avanzan en analizar concepciones más robustas de igualdad reconocidas constitucionalmente en la reforma de 1994. Esta desconexión entre el estadio actual de paradigma constitucional de la igualdad y los análisis que se propugnan desde el Derecho del Trabajo implica una visión sesgada acerca de las dinámicas de subordinación social que informan situaciones de discriminación estructural hacia las mujeres. Aún más, una indagación actual y profundizada sobre los vínculos entre la cláusula de igualdad y el Derecho del Trabajo es imperativa en cuestiones vinculadas a los derechos de las mujeres, debido al reconocimiento de la eficacia horizontal de los derechos

humanos³⁰ y de la modificación de la distribución y cargas probatorias en casos de discriminación³¹ (Lobato, 2019a). Inclusive, un análisis insuficiente sobre el principio de igualdad en materia de derechos laborales de las mujeres obtura la indagación sobre remedios judiciales transformadores que modifiquen *statu quo* desigualitarios, como las acciones positivas (art. 75.23, CN; art. 4º, CEDAW).

Luego, los manuales se abocan al estudio del esquema de protección enarbolado por la LCT, esto es: las prohibiciones (arts. 172 a 176), la protección de la maternidad (arts. 177 a 179 y arts. 183 a 186) y la prohibición de despedir por causas de matrimonio (arts. 180 a 182). Aquí todos los manuales coinciden en desarrollar un análisis expositivo sobre las cláusulas legales. De tal modo, cada manual repasa los diferentes artículos resaltando los mecanismos instituidos por la norma y, en caso que los hubiera, exponen los diferentes criterios jurisprudenciales correspondientes. Por otra parte, el abordaje de la normativa específica sobre mujeres y trabajo resulta escasa. En este sentido, los manuales no se detienen en la vigencia de la ley 26.485 que específicamente contempla la violencia contra las mujeres en los ámbitos de trabajo (art. 6º, inc. c), incorporando la desigualdad salarial o la discriminación en el acceso al empleo, entre otras. Por último, resta puntualizar que la bibliografía utilizada en los cursos de “Elementos de Derecho del Trabajo” corresponde en su mayoría a autores varones, lo que también implica un obstáculo a la incorporación de un enfoque integral de género al Derecho del Trabajo.

En definitiva, los manuales reseñados representan una somera introducción a las problemáticas que presenta la normativa laboral para proteger los derechos de las mujeres. Lo hacen de modo descriptivo, con énfasis en los Convenios de la OIT y en la LCT con prescindencia de otras legislaciones importantes y sin remisión alguna a la extensa literatura que problematiza la relación entre género, trabajo y clase. El paradigma protectorio

³⁰ CSJN, 7-12-2010, “Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud SA s/Acción de amparo”. *Fallos*: 333:2306.

³¹ CSJN, 15-11-2011, “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo”, *Fallos*: 334:1387; CSJN, 20-5-2014, “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/Taldelva SRL y otros s/Amparo”, *Fallos*: 337:611; CSJN, 4-9-2018, “Varela, José Gilberto c/Disco SA s/Amparo sindical”, V.528.XLVII.RHE.

que rige en nuestro ordenamiento se describe como la fundamentación de la norma vigente, con relativa problematización sobre el punto.

C. *RECAPITULACIÓN Y PROPUESTAS*

Del análisis de los programas y de los manuales de texto, surge que los aportes que realizan las feministas en torno al trabajo continúan invisibilizados, a la vez que se mantiene vigente la idea de que las problemáticas de las mujeres son periféricas y específicas, bajo el signo del principio protectorio. Asimismo, la producción de los feminismos en torno a qué se considera trabajo y cómo se acumula y apropia la renta no aparece reflejada en las fuentes analizadas. Tampoco aquellos desarrollos académicos que ponen en jaque conceptos medulares de la regulación laboral, como la dependencia, el salario o la jornada. Finalmente, las formas de acción sindical propuestas por los colectivos feministas están ausentes en la enseñanza del Derecho del Trabajo, incluso cuando desafían las restricciones que impone el devenir de las interpretaciones jurisprudenciales y de los conflictos actuales en torno a las acciones colectivas.

Con todo, a partir de los criterios de análisis que nos propusimos, podemos establecer ciertas conclusiones extraídas del estudio de las fuentes:

- (a) Tanto los programas como los manuales ubican el estudio de la protección de los derechos de las mujeres en el esquema más amplio de la LCT.
- (b) Dedicar una unidad y capítulo específico a su estudio y, en líneas generales, es el único abordaje que se realiza sobre la temática.
- (c) Los análisis suelen ser *descriptivos*; no problematizan las desigualdades de género que produce el mercado laboral ni el impacto diferenciado que poseen las regulaciones jurídico-laborales para la identidad “mujer trabajadora”.
- (d) En líneas generales, los análisis se reducen a describir las protecciones que la LCT contempla para las mujeres con relación a las responsabilidades familiares, de este modo focalizan las protecciones en la capacidad de gestar y en una asignación sexualizada del trabajo de cuidado (Lobato, 2018; Pautassi, Faur y Gherardi, 2004).

- (e) Existe poca vinculación entre el régimen de protección del trabajo de las mujeres y otros institutos fundamentales de la disciplina, tales como la igualdad. Más aún, en los casos en que se establece este nexo, se lo efectúa desde la concepción de igualdad como no-discriminación sin avanzar en nociones estructurales de igualdad (Ronconi y Vita, 2012).
- (f) En línea con lo anterior, en pocas ocasiones se vincula el Derecho Laboral local con producciones provenientes del Sistema Interamericano o Universal de Derechos Humanos, salvo en lo relativo a los Convenios de la OIT.
- (g) Ausencia de estudio del derecho al cuidado desde un enfoque de derechos. Es decir, las cuestiones vinculadas al cuidado se abordan exclusivamente en lo que atañe a licencias por maternidad y al trabajo asalariado. No se observa un análisis a partir de un enfoque de derechos, que piense el *autocuidado*, el *derecho a cuidar y a ser cuidado* o las diversas contingencias que lo hacen necesario (Pautassi, 2018). Tampoco se utilizan fuentes de otras disciplinas, ni se evalúan políticas públicas de conciliación.
- (h) Ausencia de abordaje de los derechos laborales de las personas LGTBIQ+: ni los programas ni los manuales contemplan la multiplicidad de formaciones familiares reconocidas en Argentina (ley 26.618), ni el reconocimiento de derechos laborales a personas con identidades diversas (ley 26.743) que conforman los colectivos más vulnerables.
- (i) Escaso estudio de la participación sindical femenina: este tema es poco abordado en las fuentes consultadas y cuando se lo efectúa, los análisis se limitan a describir las disposiciones de la ley 25.674 (de cupo sindical femenino).

Como vemos, si bien los manuales proponen claves de análisis situados donde vinculan la participación laboral de las mujeres con determinados condicionamientos históricos y legales, resulta necesario profundizar estas líneas de estudio de modo de dar cuenta de las dinámicas de subordinación que se plasman en la normativa laboral y cuya aplicación tiene como resultado la vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres. En este sentido, es posible trazar algunas propuestas para avanzar en

la incorporación de la perspectiva de género a nuestros cursos de Derecho del Trabajo. Así, identificamos tres ejes principales para viabilizar la transversalidad del enfoque de género:

- (i) *Desde los contenidos*: Sobre este punto, resulta fundamental la incorporación de nuevos conceptos y teorías sobre el principio de igualdad. También, es necesario el revisitar el concepto de trabajo acuñado por el art. 4º de la LCT; así como también las nociones de dependencia y de salario. Al respecto, se pueden incorporar estudios que problematicen qué debe garantizar el salario, qué implica la ajenidad de los riesgos y los frutos y qué parámetros utilizamos a la hora de delimitar las actividades humanas que producen valor socialmente relevante y, por ende, retribuable. A su vez, se debe sumar el análisis del régimen de conciliación familiar y laboral, con un repaso de los documentos que emanan de OIT y de los distintos órganos de control de los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. La violencia y el acoso laboral requieren ser abordados desde una perspectiva que incluya la normativa internacional sobre el tema, así como un estudio pormenorizado de los mecanismos de protección establecidos en la ley 26.485 y su adecuación al proceso laboral. Asimismo, es necesario indagar sobre el vínculo violencia-discriminación y las consecuencias que ello trae aparejado en materia de obligaciones para los Estados, los particulares y los sindicatos. En cuanto a las relaciones colectivas, se pueden incorporar contenidos sobre las relaciones entre los sindicatos y las organizaciones feministas; el rol de las/os delegadas/os en los lugares de trabajo para garantizar el respeto de los derechos de las mujeres; la importancia de la negociación colectiva como herramienta de garantía y ampliación de derechos; la resignificación del derecho de huelga a partir de las convocatorias feministas.
- (ii) *Desde lo metodológico*: En este sentido, se debería incluir bibliografía de autoras mujeres, para dar espacio a las juristas laboristas que producen conocimiento imprescindible en materia de Derecho del Trabajo. Además, es necesario incorporar textos sobre economía feminista, historia del trabajo de mujeres, sociología económica, entre otros temas, fomentando la interdisciplinariedad. Con

relación a los métodos de planificación, se debe utilizar lenguaje inclusivo/no sexista e incorporar problemáticas “de” mujeres o “con” mujeres cuando proponga trabajar casos. En este sentido, también es importante resaltar la participación de las mujeres trabajadoras en el devenir histórico del Derecho del Trabajo.

- (iii) *En la dinámica de la clase*: Si bien la práctica docente en las aulas fue un vértice no explorado en el presente trabajo, es relevante destacar la trascendencia de incorporar también una perspectiva de género en la forma de impartir clases. Así es necesario prestar atención a la participación de las/os alumnos (quiénes participan y cómo hacen uso de la voz), explicar que existe un protocolo de actuación para casos de violencia y ponerse a disposición para el acompañamiento. Por último, no permitir situaciones de discriminación o segregacionistas en la clase, estableciendo reglas básicas de discusión sobre la base del respeto y apostando a la construcción colectiva de conocimiento.

IV. CONCLUSIONES

El presente trabajo desarrolló un abordaje estrictamente exploratorio sobre las formas en que se enseña Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la UBA, con énfasis en la pregunta acerca de si incorpora o no una perspectiva de género. En este sentido, desplegamos un análisis documental de determinadas fuentes primarias que nos permitieron indagar sobre los elementos formales que estructuran los contenidos que se imparten en la materia “Elementos del Derecho del Trabajo”, en el CPC de la carrera de abogacía. Este análisis se desarrolló en base a cuatro criterios principales: (i) abordaje de problemáticas de género y derechos de las mujeres; (ii) su ubicación en el programa (unidad, subunidad) o manual (capítulo propio, subcapítulo, epígrafe); (iii) extensión de los análisis; (iv) vinculación con otros contenidos propios de la materia y de otras materias del CPC. Los resultados de la indagación nos permiten diagnosticar que el enfoque de género no es una herramienta presente en la enseñanza de esta materia, en tanto las problemáticas jurídicas y sociales relativas al reconocimiento de derechos laborales para las mujeres son abordadas en forma descriptiva y sin problematización. Aún más,

las disidencias sexuales se encuentran totalmente invisibilizadas, en clara contradicción con el paradigma constitucional argentino actual.

Al principio de este trabajo sostuvimos las potencialidades de la enseñanza del Derecho del Trabajo, en tanto se aleja de cosmovisiones formalistas que presentan al discurso jurídico como un fenómeno ahistórico y presuntamente neutral. En ese sentido, confiamos en que el diagnóstico producto de este trabajo presenta la enseñanza del Derecho del Trabajo como un escenario fértil para seguir trabajando, en miras a incorporar nuevos elementos y diálogos disciplinares que nos permiten visitar nuestras prácticas docentes en relación con problemáticas de justicia social en un sentido amplio. Nos referimos a generar registros críticos que interrumpan cadenas de legitimación de situaciones desiguales. Cabe recordar que el pensamiento crítico:

puede mirar hacia el pasado o hacia el futuro, pero nunca se conjuga en tiempo presente. Radica en un horizonte de pasado cuando pone en tela de juicio la legitimidad de lo establecido. Se proyecta en cambio hacia el futuro cuando propone nuevas formas de abordar la realidad (Cardinaux y Palombo, 2007: 119).

Así, resulta necesario incorporar otras voces a los programas curriculares, de modo de ampliar los márgenes de protección laboral a todas las personas que se desarrollan en empleos formales y evitar, de tal modo, que la propia protección jurídico-laboral se constituya en un privilegio de algunos pocos. El mantenimiento de una postura equidistante a los avances de las teorías de género reproduce un escenario de segregación de hecho, donde el Derecho no provee de herramientas jurídicas potentes para proteger el efectivo ejercicio de sus derechos laborales. De tal forma, se requiere adoptar una mirada integral, que incorpore los polisémicos planteos de la epistemología feminista en aras de transformar estos marcos legales e incorporar al saber jurídico-laboral las experiencias y los saberes de otras identidades.

BIBLIOGRAFÍA

ACKERMAN, Mario, *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2016.

- ACKERMAN, Mario, Miguel MAZA (dirs.) y Alejandro SUDERA (coord.), *Manual de elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2017.
- ALEMANY, Carme, Cristina BORDERÍAS y Cristina CARRASCO, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Jacarta, 1994.
- BIRGIN, Haydée, *El Derecho en el género y el género en el Derecho*, Buenos Aires, Biblos, 2000a.
- *Ley, Mercado y discriminación: El género del trabajo*, Buenos Aires, Biblos, 2000b.
- BORDERÍAS, Cristina, Cristina CARRASCO y Teresa TORNOS (eds.), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Madrid, Los libros de la catarata, 2011.
- CAUBET, Amanda, *Trabajo y seguridad social*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Erreius, 2019.
- CARDINAUX, Nancy, “Las investigaciones sobre educación legal universitaria en la Argentina: diagnósticos y perspectivas”, en *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, vol. 2, pp. 13-39, 2015.
- CARDINAUX, Nancy, Laura CLÉRICO, Andrea MOLINARI *et al.* (coords.), *De cursos y de formaciones docentes. Historia de la carrera docente de la Facultad de Derecho de la UBA*, Buenos Aires, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, 2005.
- CARDINAUX, Nancy y María Angélica PALOMBO, “El pensamiento crítico: llaves, rutas y señuelos”. en *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho*, año 5, nro. 10, pp. 117-140, 2007.
- CARRASCO, Cristina y Carme DÍAZ CORRAL, *Economía feminista. Desafíos, propuestas, alianzas*, Barcelona, Entrepueblos, 2017.
- CARONI, Pio, *La soledad del historiador del Derecho. Apuntes sobre la conveniencia de una disciplina diferente*, Madrid, Dykinson, 2014.
- CEPAL, “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo”, en *Serie Asuntos de Género*, nro. 154, Santiago de Chile, CEPAL, 2019.
- *Panorama social de América Latina 2018*, Santiago de Chile, CEPAL, 2018.
- FEDERICI, Silvia, *El patriarcado del salario*, Madrid, Traficantes de sueños, 2018.
- GOLDIN, Adrián (dir.) y Josefina ALIMENTI (coord.), *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social*, Buenos Aires, La Ley, 2013.
- HARTMANN, Heidi, “The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a more Progressive Union”, en *Capital & Class*, vol. 3, issue 2, pp. 1-33, 1979.

- JUBETO RUÍZ, Yolanda y Mertxe LARRAÑAGA SARRIEGI, “Contribuciones de la economía feminista a la construcción de una economía solidaria”, en CARRASCO BENGGOA, Cristina y Carme DÍAZ CORRAL (eds.), *Economía feminista. Desafíos, propuestas, alianzas*, Barcelona, Entrepueblos/ Entrepobles/ Entrepobos/Herrarte, 2017, p. 59.
- KENNEDY, Duncan, *La enseñanza del Derecho como forma de acción política*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores, 2012.
- LERUSSI, Romina y Malena COSTA, “Los feminismos jurídicos en Argentina. Notas para pensar un campo emergente”, en *Revista Estudios Feministas*, nro. 26, vol. 1, pp. 1-13, 2018.
- 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 de la Universidad de la República Uruguay*, nro. 46, pp. 1-48, 2019a.
- “El cuidado en la mira”, en *Revista Lecciones y Ensayos*, nro. 100, 2019b (en prensa).
 - “La ¿protección? de la mujer trabajadora en la Ley de Contrato de Trabajo”, en *Revista Derecho del Trabajo*, año LXXVIII, nro. 5, pp. 1038-1043, 2018.
- OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2018.
- *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho del Trabajo e ideología*, Madrid, Tecnos, 2011.
- PAUTASSI, Laura, “El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato”, en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, t. LXVIII, nro. 272, pp. 717-742, 2018.
- “El impacto de las reformas estructurales y la nueva legislación laboral sobre la mujer en Argentina”, en *Ley, Mercado y discriminación: El género del trabajo*, Buenos Aires, Biblos, 2000, pp. 107-146.
- PAUTASSI, Laura, Eleonor FAUR y Natalia GHERARDI, “El trabajo como Derecho. Un análisis de Género”, en *La persistencia de la desigualdad. Género, trabajo y pobreza en América Latina*, Quito, Flacso, 2006, pp. 49-90.
- “Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad”, en *Serie Mujer y Desarrollo*, nro. 56, Santiago de Chile, CEPAL, 2004.

EL ENFOQUE INVISIBLE. PERSPECTIVAS FEMINISTAS EN LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO

JULIETA LOBATO – VICTORIA FLORES BELTRÁN

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, Astrea, 2004.

RONCONI, Liliana y Leticia VITA, “El principio de igualdad en la enseñanza del Derecho Constitucional”, en *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho*, año 10, nro. 19, pp. 31-62, 2012.

RUIZ, Alicia, *Identidad femenina y discurso jurídico*, Buenos Aires, Biblos, 2000.

SANCHÍS, Norma, “Obstáculos que enfrentan las mujeres para una participación laboral equitativa”, en *Revista de la Defensa Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, año 8, nro. 14, pp. 53-63, 2018.

SANGUINETTI, Wilfredo, “Didáctica del Derecho del Trabajo”, en *Academia. Revista de Enseñanza del Derecho*, año 10, nro. 19, pp. 63-140, 2012.

– “El Derecho del Trabajo como categoría histórica”, en *Revista Ius Et Veritas*, 12, pp. 143-157, 1996.

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, Astrea, 1999.

Fecha de recepción: 31-5-2019.

Fecha de aceptación: 22-9-2019.