

Presentan *Amicus Curiae* ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos

SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA relativa a “*Alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el sistema interamericano sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y la aplicación desde una perspectiva de género*”.

INDICE

I. Presentación	3
I.1. Solicitud para ser consideradas como <i>Amicus Curiae</i>	3
I.2. Interés del <i>Amicus Curiae</i>	4
II. Introducción	6
III. Obligaciones estatales y responsabilidades sociales	12
III.1. Las obligaciones de control e inspección por parte de los Estados en lo que se refiere al trabajo no registrado.	12
III.2. La división de responsabilidades familiares y la desigualdad que afecta a las mujeres... 15	
III.3. Acciones positivas y autonomía sindical.	20
III. 4. Abordajes de la violencia en el mundo del trabajo	25
III.5. Mecanismo de Monitoreo. Indicadores de progreso del Protocolo San Salvador	32
IV. Conclusiones	36
V. Recomendaciones	38
VI. Petitorio	41

I. Presentación

Laura Pautassi, Rocío de Hernández, Victoria Flores Beltrán, Julieta Lobato, Liliana Ronconi, Verónica Vidal, Adriana Micale, Natalia Gherardi y Silvina Ramírez, abogadas y Lorena Balardini, socióloga, todas docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, [REDACTED]

[REDACTED] se dirigen respetuosamente a esa Ilustre Corte y manifiestan:

I.1. Solicitud para ser consideradas como *Amicus Curiae*

En nuestra calidad de docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (en adelante, UBA) y miembros de la Red de Profesoras de la Facultad de Derecho por una parte y como Directora y Coordinadora del Programa Género y Derecho (Laura Pautassi y Lorena Balardini, respectivamente) venimos a solicitar a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH), se admita el presente escrito de *Amicus Curiae* en el que se desarrollan una serie de consideraciones relevantes respecto de:

1. Las obligaciones de control e inspección por parte de los Estados en lo que se refiere al trabajo no registrado
2. La división de responsabilidades familiares y la desigualdad que afecta a las mujeres
3. Las acciones positivas y la autonomía sindical
4. Los abordajes de la violencia de género en el trabajo
5. Los mecanismos de monitoreo. Indicadores de progreso del Protocolo de San Salvador.

Dichas consideraciones, a nuestro criterio, podrían ser de interés para la Corte IDH, al momento de resolver el pedido de Opinión Consultiva relativa a “Alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el sistema interamericano sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y la aplicación desde una perspectiva de género”.

I.2. Interés del *Amicus Curiae*

Las aquí firmantes somos docentes en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (UBA), donde nos desempeñamos dando clases de Derecho Constitucional, Derechos Humanos y Derecho del Trabajo. En nuestra labor es esencial el enfoque de género que buscamos transversalizar en la enseñanza del derecho. Desde allí nuestro especial interés en presentar este *Amicus* que busca contribuir a la construcción de estándares internacionales en materia de género, trabajo y libertad sindical. Además, formamos parte de la Red de Profesoras de la Facultad de Derecho de la UBA. Esta Red está integrada por un colectivo diverso de profesoras y docentes de distintos departamentos académicos y ramas del derecho. Desde los inicios de este espacio nos hemos propuesto algunos objetivos: a) “generar una facultad con más pluralismo e igualdad” donde la pluralidad no esté dada solo por las distintas voces sino principalmente que haya voces de mujeres que sean escuchadas esto no solo está vinculado con los espacios de toma de decisiones (consejo directivo, secretarías, concursos, etc) sino también por los espacios donde las voces de las mujeres tienen cierto eco en el futuro (por ejemplo, en la docencia); b) “una efectiva protección contra la violencia hacia las mujeres en todas sus formas”, esto significa que podamos generar espacios de denuncia y acompañamiento a aquellas mujeres (estudiantes, docentes, no docentes) que padecen alguna forma de violencia dentro del ámbito de la facultad; c) “incorporar la perspectiva de género en la enseñanza del derecho” de nuevo no solo permitiendo el ingreso de más mujeres a la docencia sino también garantizando una formación en género a todos/as los/as estudiantes de las distintas carreras que se cursan en esta facultad.

Por lo demás, Laura Pautassi es también Directora del Programa Género y Derecho de la Facultad de Derecho de la UBA (<http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/genero-y-derecho/>). Este programa tiene como principal misión contribuir a la transversalización del enfoque de género en la Facultad de Derecho. Este enfoque constituye una metodología que analiza y visibiliza las desigualdades (jerarquizaciones y subordinaciones) construidas a partir de las diferencias sexuales que atraviesan las relaciones sociales y que ocupan un lugar central en los debates sobre todas las disciplinas académicas y científicas.

Por su parte, Silvina Ramírez es miembro de la Red de Profesoras de la Facultad de Derecho de la UBA, y miembro de la Junta Directiva del Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales. El Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales (INECIP) es una organización no gubernamental que inició sus actividades en el año 1989. Su objetivo fundamental ha sido contribuir a la consolidación y el progresivo fortalecimiento del Estado de Derecho en los países de América Latina y el Caribe. Desde el año 2017, a partir de las complejidades que la realidad de la agenda judicial enfrenta, se ha comenzado a desarrollar una línea específica de trabajo consistente en abordar con carácter integral la articulación entre derecho penal y perspectiva de género. Es por ello, que se conformó un área de trabajo llamada Grupo de Feminismos y Justicia Penal. Su objetivo principal ha sido el de incorporar una mirada transversal con perspectiva de género a los debates y políticas públicas impulsadas desde el Instituto hace 30 años a partir de una revisión crítica y analítica de los criterios interpretativos que favorecen tal perspectiva constituyéndolos como irremplazables en el ámbito penal.

Finalmente, Natalia Gherardi es también Directora Ejecutiva de ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, una organización de la sociedad civil creada en 2003, con sede en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, que trabaja por los derechos de las mujeres y la igualdad de géneros a través de las políticas públicas y el acceso a la justicia. Como organización de la sociedad civil, ELA ha participado en la elaboración y presentación de informes sombra ante los comités de los órganos de tratados de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas así como en audiencias temáticas convocadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos referidas a los temas de su especialidad, incluyendo violencias contra las mujeres y participación social y política de las mujeres.

De esta manera, nuestro especial interés radica en aportar a esta solicitud de Opinión Consultiva aquellos puntos marcados por la Corte IDH en lo que respecta a la interpretación de la libertad sindical desde una perspectiva de género. El alcance de la futura Opinión Consultiva puede resultar trascendental para lograr mayor igualdad en las relaciones laborales que se dan en contextos de fuerte desocupación, economías informales, bajo índice de sindicalización de las mujeres, falta de reconocimiento del trabajo de cuidado entre otros.

II. Introducción

La legislación laboral, como parte sustantiva del cuerpo del derecho, da cuenta de configuraciones discriminatorias. El modo en que se caracteriza lo “igual” y lo “distinto” entre varones y mujeres en la legislación relativa al trabajo remunerado y al trabajo de cuidado no remunerado permite identificar importantes singularidades. En particular, el principio fundamental en el que se inspira el Derecho del Trabajo no es la igualdad de las personas, sino la *nivelación de las desigualdades*¹ que entre ellas existen. De este modo, la igualdad deja de ser el punto de partida del Derecho para convertirse en una meta o aspiración de orden jurídico². Así resulta interesante constatar que la “nivelación de desigualdades” se hizo, en el caso de las mujeres, a partir de potenciar otra desigualdad: las primeras normas laborales claramente asumen a la mujer como madre, con diversas prohibiciones y restricciones al ejercicio de su actividad laboral en determinados sectores de la producción.³ En otros términos, la nivelación no se produjo considerando la igualdad de oportunidades sino discriminando a las mujeres por sobre ambos grupos de trabajadores desprotegidos (varones y mujeres).

En este contexto, la diferencia reconocida entre varones y mujeres, que opera como argumento inicial para legitimar un trato diferente, se relaciona con la capacidad reproductiva de las mujeres. Esto constituye un avance en la protección del empleo de las trabajadoras, pero que inicialmente no se complementa con el reconocimiento del principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras, y lo que es aún más grave, es absolutamente indiferente frente a nuevas identidades sexuales, como los colectivos LGTBIQ (lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersex y queers). De esta manera, esa concepción del trabajador en términos “neutrales” con respecto a su sexo no ayudó a las mujeres a superar su condición de desventaja en el mundo del trabajo, fundamentalmente porque pocos cambios se han producido en la esfera de su vida privada. Así, la falta de reconocimiento del trabajo de cuidado, sumado a que los varones no asumen sus responsabilidades al respecto, ha llevado a la conformación de una

¹ Pautassi, Faur y Gherardi (2004) "Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad". Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL: Santiago de Chile, p. 15.

² Sobre igualdad en el Derecho del Trabajo desde una perspectiva de género, ver: Lobato, J. (2019) “Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso *Sisnero*”. En *Revista de la Facultad de Derecho*, Universidad de la República (Uruguay), nro. 46, pp.1-48.

³ Para un análisis histórico de las normas en América Latina, ver Pautassi; Laura; Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia (2004) “*La dimensión de género en la Legislación Laboral en seis países de América Latina*”, Unidad Mujer y Desarrollo CEPAL, Santiago de Chile.

injusta organización social del cuidado en América Latina y el Caribe. Los principios rectores del Derecho Laboral (centralidad de la persona humana y consideración del trabajo como derecho humano, la aplicación del principio protector como nivelador de las desigualdades en la libertad de contratación entre personas con desigual poder y situación económica) sólo brinda protección a personas individuales sin considerar otras responsabilidades de cuidado hacia terceras personas, como los miembros de su familia. En consecuencia, es sumamente necesario realizar una nueva lectura de los principios fundamentales del Derecho Laboral buscando dar contenido al *principio de la igualdad* y salvando las actuales distancias entre igualdad formal y material. Esta lectura se vincula directamente con los derechos y libertades sindicales.

Cabe recordar que el modelo de legislación laboral que se construyó en la mayoría de los países de América Latina, en la cual la protección de los derechos laborales de las mujeres aparece como equivalente a la protección de su cuerpo -dotado de la función de engendrar- se centra en asignarle el trabajo de cuidado de manera exclusiva. De este modo, se verifican sesgos de género notables, y aún vigentes, como establecer obligaciones a los empleadores de proveer servicios de cuidado para las hijas e hijos en función del número de trabajadoras mujeres⁴, asumiendo el legislador en general, que las únicas que tienen problemas para trabajar y cuidar son las mujeres, y asignando a los varones sólo pocos días de licencia por nacimiento (dos en el caso de Argentina, cuyo pago no está siquiera cubiertos por la seguridad social). Y aún más notorio resulta que este tipo de normas siguen vigentes en la mayoría de los países de América Latina, a pesar de numerosos proyectos de ley presentados en muchos de ellos.

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

En efecto, el señalar qué derechos son iguales para todas y todos no significa que, en el plano individual, las personas sean idénticas entre sí ni que tengan las mismas condiciones de

⁴ En efecto, en Argentina se ha cuestionado la falta de reglamentación, desde hace más de 40 años, del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo -que determina la obligación de los empleadores de establecer “salas maternas y guarderías” en aquellos establecimientos donde se desempeñe determinado número de mujeres. Al respecto, ver dictamen del Ministerio Público Fiscal en el caso “Etcheverry”, disponible en https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2018/VAbramovich/septiembre/Etcheverry_Juan_CAF_49220_2015_1RH1.pdf

desarrollo social y personal. Tampoco supone, en el plano social, que estén dadas las posibilidades de ejercer estos derechos en igual medida. Ni siquiera oculta que existen barreras que hacen que algunos sectores se encuentren más obstaculizados que otros para lograr su satisfacción. Precisamente, o más bien *justamente*, la idea de igualdad remite a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima que sea común. Por ello, permite ver y cuestionar la existencia de desigualdades en el ejercicio de derechos como parte de un proceso producido social e históricamente y, por tanto, invita a identificar oportunidades y herramientas para su equiparación, asumiendo que se trata de un proceso que debe construirse.

Se trata de una demanda del movimiento de mujeres, que en general no ha sido receptada por los actores y movimientos sindicales, que busca visibilizar la *tensión* persistente entre el *reconocimiento normativo de la diferencia* para la conquista de *derechos destinados a brindar efectivas condiciones de igualdad de oportunidades para las mujeres* y la cristalización de las relaciones *sociales actuales*, donde los trabajadores varones rara vez asumen su parte de responsabilidad en tareas reproductivas y de cuidado hacia el interior de su hogar.

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

Así, resulta evidente que las tareas de cuidado resultan fundamentales para generar capacidades sociales, las cuales resultan a su vez indispensables para el desarrollo de la persona y sus oportunidades. Por lo mismo, el cuidado no es un bien privado, sino que es un derecho humano: el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado.⁵ Si los varones -y la sociedad en su conjunto- no asumen que no se puede seguir con la injusta organización social del cuidado hoy imperante, y con ellos los actores sindicales, el proceso de transformación será aún más difícil de alcanzar.

En materia de regulaciones laborales, el énfasis de los últimos años, especialmente en base a la agenda global de Naciones Unidas 2015 y 2030, desarrolla una suerte de doble registro: por una parte, muchos Estados aplicaron medidas de “contra-reforma” a los cambios adoptados en los años noventa, derogando leyes claramente regresivas impuestas en los años de ajuste estructural,

⁵ Pautassi, Laura (2007) El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos. Serie Mujer y Desarrollo N° 87, Santiago de Chile, CEPAL.

con el restablecimiento en muchos casos de marcos de negociación colectiva que habían sido desactivados, generando un escenario de movimiento en materia regulatoria importante. Sin embargo, el tamiz de las reformas no fue promover la igualdad entre mujeres y varones sino restablecer condiciones de contratación o indemnizaciones por despido más protectorias de los trabajadores en general, desperdiciando una oportunidad única de incorporar medidas promotoras de la igualdad hacia las mujeres y otros grupos. Del mismo modo promover la participación de las mujeres en instancias de decisión gremial y procesos de negociación colectiva laboral es fundamental y no se encuentra en forma preponderante en la agenda.

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

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

derecho de familia⁶ y reconocimiento de la diversidad sexual, que incluyen desde el matrimonio a personas del mismo sexo o el reconocimiento de identidades de género diversas, con cláusulas que abarcan en algunos casos medidas de seguridad social, pero no permearon al conjunto de regulaciones laborales y de la seguridad social. Otra vez, son específicas para estas identidades sexuales pero no han “atravesado” la normativa sustantiva, y por caso, las personas transexuales, al igual que los colectivos LGTBIQ, encuentran pocas oportunidades de empleo y sufren múltiples discriminaciones.

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

A ello se agrega, las variables económicas que afectan las trayectorias laborales de las mujeres y aún más grave, las trabajadoras continúan siendo objeto de discriminación por la presencia de mecanismos de segregación ocupacional, discriminación salarial y ocupacional. Los indicadores del mercado de trabajo también dan cuenta de ello: el desempleo es mayor para las mujeres desde hace décadas, mismo respecto de los datos de informalidad laboral, acceso a la seguridad social y a condiciones de calidad de empleo. Es decir, en esto las mujeres están sobrerrepresentadas, mientras que en los puestos de conducción están subrepresentadas debido a los mecanismos de segregación vertical y con mayor presencia en los puestos más bajos de la escala salarial (segregación horizontal). Además, la brecha salarial entre varones y mujeres en América Latina y el Caribe es de 17% por hora trabajada y se acentúa en los percentiles más bajos de ingresos en la región⁸.

En cuanto a los derechos colectivos, en Argentina la tasa de sindicalización se ubica alrededor del 28%, siendo una de las más altas de la región. Al desagregar esa información, lo que se

⁶ Marco Navarro, Flavia (2009), Legislación comparada en materia de familias. Los casos de cinco países de América Latina, Serie Políticas Sociales N° 149, Santiago de Chile, CEPAL

⁷ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poblacion-sin-ingresos-propios-sexo>; Gherardi, Natalia (2016) “Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar”. Serie Asuntos de Género (LC/L.4262) CEPAL, Santiago de Chile, Noviembre 2016.

⁸ OIT (2020) Panorama laboral en América Latina y el Caribe 2019. Lima: OIT.

observa es que la participación de los varones es considerablemente superior respecto de las mujeres (38%- 29%)⁹.

Si bien en Argentina existe una norma específica que apunta a garantizar la participación de las mujeres en la vida de los sindicatos, lo cierto es que no demuestra ser una ley efectiva en cuanto a sus resultados, algo que se analizará más adelante en este documento. A su vez, la utilización de la huelga como herramienta de autotutela -y para visibilizar el valor económico del trabajo no remunerado que realizan las mujeres- resulta problemático en tanto que los colectivos de mujeres dependen de la convocatoria de los sindicatos -espacios masculinizados por excelencia- para no sufrir las consecuencias de adherirse a medidas de fuerza¹⁰.

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

Todo esto genera una seria barrera para las mujeres en cuanto a sus posibilidades de inserción laboral, las condiciones de trabajo y, desde ya, la participación en los espacios de representación de los intereses de trabajadores y trabajadoras.

Por ello, en este *Amicus* se abordarán las obligaciones de los Estados en materia de control e inspección, las tareas de cuidado como un obstáculo para la participación de las mujeres en el trabajo, las acciones positivas y su compatibilización con la autonomía sindical y la violencia en el trabajo. Debido a la accesibilidad de la información [y nuestro trabajo en el país](#), se presentan principalmente datos de Argentina.

⁹ Informe “Radiografía de la sindicalización en la Argentina” <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/sindicalizacion.pdf>

¹⁰ En efecto, en Argentina se ha discutido la titularidad del derecho de huelga. En el año 2016, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina” determinó que sólo aquellos sindicatos formalmente constituidos poseen la facultad de realizar medidas de acción directa, sin importar si poseen o no personería gremial (la que se otorga al sindicato con mayor representatividad), dejando así de lado a los colectivos informales de trabajadores y trabajadoras, algo de enorme impacto para los colectivos feministas.

III. Obligaciones estatales y responsabilidades sociales

En este *Amicus* nos referiremos sólo a aquellas cuestiones que en forma específica se relacionan con el enfoque de género y de derechos. En particular:

III.1. Las obligaciones de control e inspección por parte de los Estados en lo que se refiere al trabajo no registrado.

Partimos de considerar que a) las tasas de desocupación en la región son muy altas, al igual que las tasas de informalidad en el empleo¹¹. Estas son aún más altas en lo que respecta a las mujeres y otros grupos como los colectivos LGTBIQ, así b) esto tiene un efecto sumamente nocivo para el ejercicio de los derechos derivados de la libertad sindical y explica, en parte, la menor participación de las mujeres en los sindicatos.

Además, c) las mujeres no solo son aquellas que asumen en forma amplia las tareas de cuidado en el hogar, sino que también son, en una enorme proporción, contratadas en forma informal para llevar a cabo tareas domésticas y otras tareas, también en la informalidad. En particular, la tasa de empleo no registrado para las mujeres en Argentina creció entre 2016 a 2018 casi tres puntos, ubicándose alrededor del 37%, mientras que para los hombres es del 31.9% aproximadamente¹².

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

Hasta la sanción del nuevo Régimen, el trabajo en casas particulares estaba comprendido por el Régimen de Servicio Doméstico, del año 1956. Sancionado durante un gobierno militar, estaba compuesto por el Decreto Ley 326/56 y el Decreto Reglamentario 7.979/56. Estas normas excluían de su aplicación a aquellas personas que trabajaban menos de cuatro horas por día o por

¹¹ Dejaremos fuera de esta presentación la cuestión de las cooperativas y de las trabajadoras de la economía popular, quienes, además, conformaron un sindicato -la Unión de Trabajadores de la Economía Popular-. Ello así dado que, sobre este punto, la problemática no gira en torno a la no registración de una relación laboral, sino al reconocimiento del Estado de ese colectivo como trabajadoras y trabajadores, que tampoco pueden ser equiparados con el trabajo autónomo por las propias características del trabajo que desarrollan y las condiciones en las que lo llevan adelante.

¹² Informe “El peso de la crisis lo están cargando las mujeres”. CETYD- UNSAM. En: http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2019/03/8M_2019_v2.pdf

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

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

Estas situaciones de trabajo informal se ven agravadas cuando afectan a grupos que se encuentran ante situaciones de grave vulnerabilidad. En este sentido, no solo se trata de mujeres, sino que en muchos casos ellas son “jefas” de hogar en hogares monoparentales, asumiendo las tareas de cuidado en su hogar y también afuera¹³. También en muchos casos quienes desarrollan estas tareas son migrantes. En este punto, creemos necesario hacer mención a la especial situación de flujos migratorios que está viviendo la región (en especial, por la situación de Venezuela) como asimismo el agravamiento de las condiciones para regularizar la situación migratoria que ha surgido en diversos países de la región. Esto tiene un especial impacto en las mujeres, que tienen como una alternativa posible el trabajo en casas particulares, pero cuyas

¹³ 80% de los hogares monoparentales tienen jefatura femenina (monomarentales). Fuente: OIT (2020) Panorama laboral en América Latina y el Caribe 2019. Lima: OIT.

condiciones resultan agravadas por su especial situación de desventaja: no solo son mujeres, en muchos casos jefas de hogar, sino también migrantes en condiciones migratorias irregulares. Se dan entonces situaciones de discriminación interseccional¹⁴ y cae en cabeza de los Estados la obligación de erradicarlas.

Esto podría entenderse como una violación a la obligación de prevenir de los Estados que se desprende del art. 1.1 de la CADH. En este sentido se sostuvo que “entre las medidas que debe adoptar el Estado para respetar dicho mandato normativo se encuentran las acciones de cumplimiento, que pueden ser positivas o negativas y estarán determinadas por cada derecho o libertad”.¹⁵ En este sentido, “el Estado no puede limitarse a no incurrir en conductas violatorias de los derechos, sino que además debe emprender acciones positivas”.¹⁶

La obligación de prevenir impone a los Estados proteger a las personas frente a amenazas no solo de agentes públicos sino también y principalmente de los privados; es decir, la *obligación de adoptar medidas adecuadas, proporcionales al tipo de vulneración que esté sufriendo tal derecho (de un individuo o grupo)*.¹⁷ En este sentido, la Corte IDH ha dicho que el Estado no es responsable por cualquier violación de derechos humanos cometida por particulares, y que el *deber de adoptar medidas está condicionado al conocimiento de una **situación de riesgo real e inmediato*** para el individuo o grupo.¹⁸ En este sentido, la situación de precariedad e informalidad en la que se encuentran muchas mujeres que desarrollan trabajo informal es conocida por los Estados. La crisis actual del COVID-19 arroja visibilidad a múltiples situaciones que van desde el cuidado, la precariedad laboral y edilicia, la falta de acceso a infraestructura básica y múltiples violencias, todas situaciones que requieren una intervención urgente en medio de una crisis sanitaria de tamaña envergadura.

De esta manera, no alcanza con tener un régimen simplificado de regulación, sino que además existen en cabeza del Estado obligaciones de control muy fuerte a fin de lograr que se cumpla con la regulación establecida. En este sentido, el Estado debe actuar con la *debida diligencia para prevenir*. De esta manera, los Estados deben desplegar todos los esfuerzos para lograr un

¹⁴ Corte IDH, Caso “Gonzales Llluy y otros vs. Ecuador” Sentencia de 1 de Septiembre de 2015 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)

¹⁵ Steiner/ Uribe (Coord) *Convención Americana de Derechos Humanos, Comentada*, Art. 1 p. 42

¹⁶ *Idem*, p. 44

¹⁷ *Idem*, p. 46

¹⁸ Corte IDH, Caso de la Masacre de Puerto Bello vs. Colombia, 2006, párr. 123.

*control efectivo*¹⁹ de las actividades laborales, en especial cuando estas afectan en especial a grupos desaventajados.

Es decir, en el segmento de informalidad laboral, las respuestas son más tibias en el campo de la promoción de la registración o formalización del empleo—dado el bajo éxito que en algunos países como los del cono sur han tenido distintas acciones— con lo que este tipo de medidas, especialmente los programas de empleo se han perpetrado a lo largo de varias décadas, con ciertas adecuaciones, donde la inicial transitoriedad se ha convertido en la regla, y los destinatarios no encuentran otra opción estable de inserción que la permanencia en los programas. En términos de impacto de gestión de política pública, estas respuestas permiten un grado de tolerancia mayor sobre la informalidad que sobre el desempleo, resultado a todas luces respuestas que difícilmente se desmantelen, más en contextos de desaceleración de la disminución de la pobreza.²⁰ En otros términos, no es lo mismo para responsables públicos tener niveles de precariedad e informalidad elevados que tener una tasa de desempleo alta. La diferencia es que, en el caso de las mujeres, son muchas décadas de mantener estos índices elevados, sin que se hayan activado medidas y políticas activas y efectivas de empleo para mujeres. Al respecto, la deuda con las mujeres sigue acrecentándose si no se asegura que las medidas adoptadas en materia económica y fiscal se diseñen en base a los compromisos que tienen los Estados en el campo de los Derechos Humanos.

III.2. La división de responsabilidades familiares y la desigualdad que afecta a las mujeres.

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

¹⁹ La Corte se ha referido en diversas oportunidades a la necesidad de un control efectivo por parte de los Estados. En este sentido, Resolución de la Corte IDH - Medidas provisionales para Venezuela, Mayo 2011; OC - 25/18 - Medio Ambiente y Derechos Humanos; Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs Brasil, Sentencia de 20 de Octubre de 2016 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)

²⁰ Lo ha advertido la CEPAL en los últimos Panorama Social de América Latina, especialmente desde 2015 a 2017. En este último, recientemente ha señalado que la pobreza en América Latina aumentó en 2016 alcanzando a un 30,7% de la población y se mantendrá en esos niveles, <https://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-social>

trayectoria laboral. Se dispone de suficiente evidencia empírica que a los varones los hijos e hijas no les afectan su desempeño laboral, mientras que a las mujeres les afecta desde el momento que tienen una entrevista laboral y antes de interrogarlas sobre sus aspiraciones y eventualmente sus competencias, deben “rendir cuentas” de su situación reproductiva.

En lo que respecta a la incorporación de medidas vinculadas con el derecho al cuidado, este es el escenario más novedoso, especialmente desde mediados de los años setenta, cuando se establecieron las principales regulaciones vinculadas a la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, y donde la mayoría de las normas garantizaban mejores condiciones a las madres para trabajar remuneradamente, sin incluir a los varones en dichas medidas. De la mano del reconocimiento del cuidado como derecho: el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado²¹, comienza un proceso muy interesante de propuestas normativas que avanzan en relación con el tiempo para cuidar (ampliación de los plazos de licencia por maternidad de manera central, incremento de los prácticamente inexistentes plazos de licencia para varones, en muchos países equiparando nacimiento con adopción), y en menor medida licencias parentales, licencias por lactancia, en algunos casos acompañadas de impulso a la infraestructura adecuada (espacios para lactancia).²²

En relación con el tiempo, y considerando algunas iniciativas que se han dado en la región²³, se recomienda estimular procesos de negociación colectiva laboral que incorporen el debate de políticas de cuidado y conciliación trabajo- familia para mujeres y varones con responsabilidades familiares pero también licencias para afrontar las situaciones de violencia contra las mujeres, que también incluya identidades sexuales diversas, cuidado de personas mayores, enfermos o personas con discapacidad.

Le siguen medidas vinculadas con la infraestructura de cuidado, en algunos países con reformas respecto del número mínimo de mujeres trabajadoras formales para que corra la obligatoriedad de los empleadores de provisión de espacios de cuidado infantil. En este caso, nos referimos a que no hubo debate por ampliar a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares,

²¹ Pautassi, Laura (2007) El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos. *Serie Mujer y Desarrollo* N° 87, Santiago de Chile, CEPAL.

²² Rico, Nieves y Robles Claudia (2016) Políticas de cuidado. en América Latina. Forjando la igualdad. En: Serie Asuntos de Género N° 140. Santiago de Chile, CEPAL; Pautassi, Laura y Rico, Nieves (2011) “Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres”; en: Desafíos. Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, N° 12. Santiago de Chile: CEPAL-UNICEF.

²³ Para un recorrido de estas medidas, ver Rodríguez Enríquez, C. y Pautassi, L. (2016) “Violencia contra las mujeres y políticas públicas: un análisis de las implicancias fiscales y socio-económicas” *Serie Asuntos de Género* N° 137. División de Asuntos de Género CEPAL, Santiago de Chile, Chile, 2016.

sino que el sesgo de género perdura en que solo se busca proveer a las mujeres espacios para el cuidado de los niños y niñas. También el proceso se extiende a medidas de ampliación de responsabilidades y provisión pública de infraestructura para el cuidado de primera infancia, principalmente en establecimientos educativos del sistema educativo formal, y con avances muy tenues en la inversión estatal. La ausencia notoria sigue estando en regulaciones de cuidado para personas adultas²⁴ bajo responsabilidad del hogar –o en este caso de asalariados formales-, o personas con discapacidad –con algunas excepciones de licencias ampliadas por hijos e hijas con síndrome de down, pero en general el impulso de cambio se concentra en el cuidado de los niños y niñas. Finalmente, en relación con el dinero para cuidar, no han existido procesos de reforma en materia de seguridad social que amplíen las asignaciones familiares sino en algunos casos se redujeron, particularmente durante la década de los años noventa, y no fueron restablecidas.

En síntesis, este es un importantísimo escenario de incorporación de una agenda que reconoce el cuidado como derecho, pero no de manera particular para las mujeres, sino para cada persona. Allí caben las recomendaciones del Experto Independiente de Naciones Unidas para la Deuda externa²⁵, respecto de la necesidad de asegurar que el sector privado, en particular el empresarial, contribuya de manera eficaz al financiamiento de emprendimientos de mujeres, al financiamiento de los servicios públicos y la protección social a través del pago de impuestos progresivos, señalando que es el Estado el que no debe establecer privilegios fiscales de ningún tipo.

A ello se suma la falta de consideración de los presupuestos con perspectiva de género, la débil implementación de cuentas satélites, sumado a la ceguera a las desigualdades de los sistemas tributarios y la debilidad de las fuentes de información.²⁶

Otro aspecto adquiere dimensiones paradójales, que es precisamente la ausencia de debate sobre la calidad del empleo, las condiciones de trabajo, el uso del tiempo y los espacios para desarrollarlos, habiendo perdido las políticas laborales la centralidad que otrora tenían en manos de las políticas de ajuste y de austeridad fiscal. Por obvias razones, las propuestas de corte igualitario y en pro de la equidad de género, no se encuentran en esta segunda década en el

²⁴ Cabe destacar la sanción en 2015 de la Convención Interamericana de Protección de los derechos humanos de las personas mayores que reconoce explícitamente el derecho al cuidado.

²⁵ Bohoslavsky, Juan Pablo (2017) Informe del Experto Independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y las obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales, Consejo de Derechos Humanos 34o período de sesiones, 27 de febrero a 24 de marzo de 2017 A/HRC/34/57.

²⁶ Bohoslavsky, Juan Pablo (2018) “El impacto de las reformas económicas las medidas de austeridad sobre los derechos de las mujeres”. Análisis No 30- 2018. Friedric Ebert Stiftung- Argentina.

centro de la preocupación política y económica. Muy por el contrario, la comprobación y suficiente evidencia empírica que disponemos en la región, respecto de la existencia de nudos persistentes de discriminación de género, conlleva la certeza de que es fundamental vincular los múltiples aspectos que hacen a la autonomía de las mujeres.

Por último, otros de los temas abordar es la presencia de numerosos programas de empleo y de transferencias de ingresos, en donde la respuesta también es dual, en tanto hay una mayor presencia de varones en los programas y acciones transitorias de empleo o de formación profesional, mientras que en los programas de transferencias condicionadas de ingresos (PTCI), lo novedoso –además de la masividad- es la titularidad de la transferencia en los niños, niñas y adolescentes (NNA) con la designación de la madre como perceptora elegida, dadas sus mejores competencias para administrar recursos en contextos de escasez. En uno y otro caso, también la ausencia de perspectiva de género es notoria, estimulando condiciones de contratación para varones y permanencia en el cuidado –con halo virtuoso- para las mujeres.²⁷

Del mismo modo, la transferencia de ingresos vinculada a condicionalidades de cuidado de NNA, ha potenciado un traslado de responsabilidades directas a las mujeres, quienes no sólo cargan con el trabajo de “nutrir” bien a los titulares, sino que ello se convierte en un requisito indispensable para el acceso a la transferencia, que en muchos casos opera como una punición ante su incumplimiento, lo que impide cualquier tipo de ejercicio de su autonomía.²⁸ La transferencia y sus condicionalidades actúa como una fuerza centrífuga que por un lado promueve un impacto indiscutible para el sostenimiento de los hogares en 20 países de la región, pero por otro sujeta a las mujeres al cuidado. Ninguno de estos programas ha considerado las demandas y responsabilidades de cuidado, como tampoco han establecido acciones conjuntas con los distintos sectores involucrados, sea el sector educación, salud, infancia y las áreas o

²⁷ Abramo, L., S. Cecchini y B. Morales (2019) *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral. Aprendizajes desde América Latina y el Caribe*. Santiago: Cepal; Pautassi, Laura (2019) La emergencia del cuidado en los ámbitos locales: múltiples configuraciones. En Pautassi, L. (Dir.) La agenda emergente de las Políticas Sociales: movilidad urbana, cuidado y violencia de género. Colección Derechos Sociales y Políticas Públicas, Editorial Biblos. Pautassi, Laura; Arcidiácono, Pilar y Straschnoy, Mora, (2013) Asignación Universal por Hijo para Protección Social de la Argentina. Entre la satisfacción de necesidades y el reconocimiento de derechos, Santiago de Chile, CEPAL, n° 184, Rodríguez Enríquez, C. (2011) “Programas de Transferencias Condicionadas de Ingreso e Igualdad de Género. ¿Por dónde anda América Latina?”. Santiago: Cepal. *Serie Mujer y Desarrollo* 109.

²⁸ Straschnoy, M. (2015) "Usos y razones de las condicionalidades en la política social argentina". En: L. Pautassi y G. Gamallo (dirs) El bienestar en brechas. Las políticas sociales en la Argentina de la posconvertibilidad. Buenos Aires; Biblos.

mecanismos para el adelanto de la mujer (MAM). En términos de capacidades institucionales existen numerosas brechas funcionales y una dispersión de recursos considerable.²⁹

En síntesis, son innegables los avances en términos de inserción asalariada formal de las mujeres en América Latina, aunque no se puede decir lo mismo de la incorporación de los varones en las tareas de cuidado y del aumento de responsabilidades sociales, empresariales, sindicales y estatales. Inclusive en muchos casos, las mujeres reciben nuevos apoyos en los ámbitos comunitarios, otra vez gracias a una oferta de cuidado brindada nuevamente por otras mujeres.³⁰

Del mismo modo que se ha denunciado la reproducción del círculo de la pobreza, con sus componentes de género inter e intra generacional, existe un círculo vicioso de la consideración de la “elasticidad infinita” de la capacidad de las mujeres para trabajar³¹, el cual es fortalecido por estos esquemas de avances y reformas –con lógica estanca- y con la convicción de los decisores públicos que las mujeres van a continuar trabajando. Sin duda que estos círculos presentan matices y la presencia de actores locales –en especial las demandas de los movimientos de mujeres- van a plantear distintos comportamientos entre países y en su interior, pero lo cierto es que el patrón de injusta división sexual del trabajo se mantiene intacto.

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

Y siguen las demandas: si bien se avanzó recientemente en Argentina en la ley que garantiza que el 50% de las bancas del Congreso sean para las mujeres, se sigue demandando paridad en todos los ámbitos de la vida social, política, económica, en particular los espacios laborales y de

²⁹ OIT (2019) *Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT; Pautassi, Laura (2018) El cuidado: de cuestión problematizada a derecho. Un recorrido estratégico, una agenda en construcción. En: ONU Mujeres (ed.) *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*. Ciudad de México, ONU-Mujeres, pág. 178-191; Rico, María Nieves y Segovia, Olga (edit.) (2017) *¿Quién cuida en la ciudad? Aportes para políticas urbanas de igualdad*. CEPAL, Santiago de Chile.

³⁰ De allí el concepto de *diamante del cuidado o del bienestar*, desarrollado por Razavi, S (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context* Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. UNRISD. Disponible en: [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf).

³¹ Pautassi, Laura (2007) *Cuánto trabajo mujer! El género en las relaciones laborales*, Buenos Aires, Capital Intelectual.

representación sindical. Recientemente, el acceso a las bancas legislativas en el marco de la paridad de género fue judicializado.³²

III.3. Acciones positivas y autonomía sindical.

El estado actual de las relaciones colectivas en Argentina no dista del panorama inequitativo ya detallado. La tasa de sindicalización femenina y masculina muestra una brecha de nueve puntos –es decir, mientras que el porcentaje de sindicalización de la mano de obra masculina alcanza el 38% de la masa de trabajadores asalariados, las mujeres incorporadas al mundo del trabajo tienen una participación sólo del 29%.³³

Por su parte, la participación de mujeres en cargos de conducción también es absolutamente minoritaria. De un documento elaborado por el Ministerio de Trabajo en el año 2018 se desprende que las mujeres están a cargo del 18% de secretarías, subsecretarías o prosecretarías. De éstas, el 74% corresponden a áreas feminizadas (igualdad, género o servicios sociales). En relación a las Comisiones Negociadoras, al año 2015, 30% de la parte sindical no tenía representación femenina y el 50% de la parte empleadora no tenía representación femenina³⁴.

Ahora bien, la consulta de esta excelentísima Corte reside en la posibilidad de compatibilizar la libertad y autonomía sindical con los principios de igualdad y no discriminación vigentes, ambos derechos fundamentales cuyo sujeto garante son los Estados y, a su vez, qué incidencia produce la distribución de las tareas de cuidado en la participación femenina en el mundo sindical.

Para encontrar algunas respuestas y dejar otras preguntas comenzaremos explicitando que en Argentina, de conformidad con las recomendaciones que emanan de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, 1995) y en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) ambas de

³² Luego de las elecciones nacionales de 2019, varios diputados y diputadas renunciaron a sus bancas para asumir otros cargos o funciones de gobierno, produciéndose un conflicto en la línea sucesoria, ya que en algunos casos quienes debían ser reemplazados accedieron a su banca en 2017 bajo la vigencia de la ley de cupo y quienes fueron elector en el año 2019 fueron con la ley de paridad. Y esta disputa, que pretendía excluir a dos diputadas nacionales fue resuelto por la Cámara Nacional Electoral en febrero 2020 a favor de reconocer el derecho de las mujeres para ocupar los cargos para los que fueron electas, dejando de lado cualquier interpretación de la ley de paridad que dejara por fuera a las mujeres y beneficiaría a los varones “*quienes nunca han necesitado de acciones afirmativas para hacer valer sus derechos políticos*” Gherardi, N. y Tula María Ines (2020) Mujeres en la política, consensos para garantizar la paridad. Buenos Aires, nota de opinión <https://www.infobae.com/opinion/2020/01/13/mujeres-en-la-politica-consensos-para-garantizar-la-paridad/>

³³ <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/sindicalizacion.pdf>, pág. 18.

³⁴ MTEySS (2018) "Las mujeres en el mundo del trabajo" https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf

Naciones Unidas; y el texto adoptado en su Constitución Nacional de 1994, se adoptó una política de cupo como el camino para comenzar a desandar la falta de igualdad en el acceso a cargos sindicales.

En función de ello, sancionó en el año 2002 la ley 25.674, llamada “Ley de Cupo Sindical” que establece una obligación de cumplimiento de los sindicatos de incluir al menos un 30% del personal femenino cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores afiliados al sindicato, como condición para su oficialización. El control del cumplimiento de esta norma lo debe realizar la junta electoral (para la cual no hay prevista ninguna participación de las mujeres). Asimismo, prevé la obligación de plasmar dicho porcentaje en la conformación de las unidades de negociación de los convenios colectivos de trabajo.

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

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

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

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

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

Ahora bien, esta facultad de control de los Estados, al menos en lo que Argentina respecta, no debe recaer de forma exclusiva sobre el sector sindical sino también sobre el patronal. En efecto, la negociación colectiva no sólo requiere la participación de mujeres trabajadoras sino también de mujeres que representen a las cámaras empresariales.³⁵

Sin embargo, la facultad ejercida por el Estado no puede implicar una afectación de la política interna de las organizaciones sindicales o del mundo de las relaciones colectivas. Por esto, en su condición de promotor de la negociación colectiva, el Estado podría promover que los actores sociales, impulsen, a través del convenio colectivo, la conformación de unidades de negociación paritarias de género –de trabajo constante- que controlen y propongan medidas específicas que fortalezcan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y, en consecuencia, en el ámbito de las relaciones colectivas. A su vez, también sería posible el desarrollo de capacitaciones, tanto para los sectores sindicales como patronales, para que incorporen cláusulas de igualdad hacia el interior mismo de las organizaciones gremiales y de las estructuras productivas.

³⁵ Conf. Convenio Nro. 87, Organización Internacional del Trabajo.

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

Lo expuesto, claro está, debe ser conforme con los límites que imponen los apartados 2 y 3 del artículo 3º del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

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

En principio, la modificación de la normativa vigente y la incorporación legal de obligaciones de cuidado concurrentes –entre ambos responsables parentales- y, por supuesto, aquéllas que debería asumir el Estado implican una fuerte modificación de los tiempos disponibles que tienen las mujeres para poder dedicar a los tiempos que requiere la participación en ámbitos colectivos.

A su vez, debe agudizar y hacer efectiva, a través de las facultades de inspección que poseen los Estados conforme la normativa internacional vigente,³⁶ el cumplimiento de las normas existentes de género.

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

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

³⁶Convenio Nro. 81 OIT

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081 y su Protocolo https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P081

rol de consulta y de participación en materia normativa, en resguardo de la autonomía colectiva y libertad sindical.

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

En función de ello, es requisito indispensable, a los efectos de obtener la verdadera transformación cultural que se requiere al interior de las organizaciones sindicales y de los espacios de trabajo para superar el carácter meramente simbólico de una mínima presencia de los géneros no hegemónicos, avanzar hacia un esquema de paridad.

En tal sentido, resulta posible tomar como ejemplo el diseño elaborado en el marco de la ley 27.412,³⁷ dictada para obtener la paridad en el ámbito de representación política. Es decir, a los efectos de superar los límites que presenta el sistema de cuotas de género al convertirse en la práctica en techo de la participación de las mujeres, la citada norma estableció un modelo de suplencias y alternancias; que podría ser adoptado por las organizaciones sindicales y facilitaría el acceso de las mujeres a los espacios de tomar de decisión con una posible facultad de control por parte de las veedurías de género a las que hicieramos referencia.

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

Las transformaciones culturales necesarias para eliminar las discriminaciones y posibilitar el acceso, permanencia y ascenso en las organizaciones sindicales con equidad de género exige también discutir las prácticas sindicales que siguen parámetros masculinizados, construir nuevos modelos de sindicalismo y de liderazgos con perspectiva de género. Si en el imaginario colectivo sigue operando la idea de división sexual del trabajo que reserva a los hombres el espacio público y productivo y a las mujeres el reproductivo y doméstico, y si la principal función de las organizaciones sindicales es la defensa de los intereses de los trabajadores, esa lógica conduce sin más a reconocer la actividad sindical como tarea exclusiva de los varones, y en base a esos parámetros se legitiman los liderazgos que hay que comenzar a deconstruir.

³⁷ Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>.

III. 4. Abordajes de la violencia en el mundo del trabajo

Un aspecto fundamental en materia de libertad sindical desde una perspectiva de género es el abordaje de la violencia en los lugares de trabajo. En efecto, atender a las situaciones de violencia de género en los sindicatos y/o perpetradas por delegados sindicales posee una importancia central, dado que se trata de compatibilizar dos derechos humanos fundamentales: por una parte, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y, por otra parte, el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a contar con la representación colectiva en el lugar de trabajo. Asimismo, los efectos de la violencia son nodales para abordar la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.

Como ya ha sido documentado por la literatura especializada, los ámbitos laborales son espacios altamente masculinizados de los que los sindicatos no están ajenos. Al contrario, hacia el interior de estos se reproducen asimetrías y discriminaciones que se constatan en los ambientes laborales, tales como la segregación vertical y horizontal³⁸. Por ello, es imperioso desarrollar herramientas que permitan a los sindicatos: por un lado, combatir y dar respuesta a trabajadoras que sufren violencia en el lugar de trabajo y, por otro lado, combatir y dar respuesta cuando la violencia es ejercida por un representante sindical.

La violencia es uno de los medios a través de los que se legitima y perpetúa la posición subordinada de las mujeres³⁹; especialmente cuando éstas se apartan de los roles estereotipados de género. Así lo ha reconocido la OIT al sostener que: “La incorporación de las mujeres a una industria que haya estado tradicionalmente dominada por los hombres puede alterar las relaciones de poder existentes y conducir a los hombres a responder agresivamente, reafirmando no sólo su posición de poder, sino también su identidad masculina”; “Algunos hombres reafirman su poder con actitudes de acoso sexual, las cuales pueden servir como un freno contra las mujeres en situaciones de poder, y están motivadas más bien en un afán de control y dominación que en el deseo sexual propiamente dicho”; “A veces, los hombres castigan a las mujeres no sólo por entrar en sectores de trabajo tradicionalmente masculinos, sino también por

³⁸ Los puestos de conducción y decisión de los sindicatos son ocupados mayoritariamente por varones, mientras que las mujeres se desempeñan en secretarías y direcciones feminizadas tales como áreas de igualdad, género y servicios sociales.

³⁹ Comité CEDAW (2017) *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19*. CEDAW/C/GC/35.

retirarse de trabajos tradicionalmente femeninos, y sobre todo de las tareas del hogar no remuneradas y de la prestación de cuidados en el hogar”⁴⁰.

Por todo ello, la OIT avanzó en la adopción del Convenio núm.190 “sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (en adelante, “el Convenio”) en junio de 2019, que es complementado por la Recomendación núm. 206 (en adelante, “la Recomendación”). Este Convenio representa el primer tratado internacional que brinda protección específica a la violencia y acoso en el lugar de trabajo. Si bien desde 1992 el Comité CEDAW incorporó la violencia como una forma de discriminación en los términos del artículo 1 de la CEDAW⁴¹, no atendió a las especificidades de la violencia y el acoso laboral contra las mujeres⁴²; así como tampoco lo contempla la Convención Belém do Pará

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

Por otro lado, establece la obligación a cargo de los Estados que lo ratifiquen de adoptar un “enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”⁴³. La Recomendación señala que este enfoque deberá ser incluido tanto en la legislación laboral como en el derecho penal, cuando así proceda⁴⁴. Este enfoque deberá ser consultado con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, con vistas a prohibir la violencia y el acoso y generar los resortes institucionales que permitan abordar estos casos con mecanismos de control y seguimiento eficaces, garantizando que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y previendo las sanciones que resulten correspondientes. Además, deberá adoptarse para la planificación y puesta en marcha de campañas de sensibilización y educación.

En lo que a definiciones refiere, la OIT establece que la violencia y acoso en el mundo del trabajo “designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida,

⁴⁰ OIT (2016) “Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3-6 de octubre de 2016)”. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

⁴¹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada en 1979.

⁴² Comité CEDAW (1992) *Recomendación general número 19. La violencia contra la mujer*. Esta recomendación fue actualizada por la Recomendación general núm. 35, ver cita 40.

⁴³ Art. 4.2 Convenio OIT núm. 190.

⁴⁴ Art. 2 Recomendación OIT núm. 206.

que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”⁴⁵. Asimismo, establece que la violencia y acoso por razón de género “designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye el acoso sexual”⁴⁶.

De esta forma, la OIT amplía la noción de violencia y acoso laboral dejando atrás concepciones anteriores que descansaban sobre un esquema rígido de comprobación de la intencionalidad, la repetición, la longevidad, la asimetría de poder y la finalidad⁴⁷.

En cuanto a las obligaciones de los Estados que se derivan de este instrumento⁴⁸, la principal es promover y asegurar a todas las personas el “disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso” (art. 4.1). Esta obligación se materializa en la adopción de una política certera y eficaz en los lugares de trabajo relativa a la violencia y el acoso (art. 9.a). Además, este deber se complementa con el art. 7 de la Recomendación, que sostiene que los estados miembros deben contemplar en la legislación doméstica la participación de los trabajadores y sus representantes en los procesos de elaboración, aplicación y control de dicha política, estableciendo enfáticamente que “la violencia y el acoso no serán tolerados” (art. 7.a).

Luego, podemos enumerar las siguientes:

- Obligaciones de protección y prevención

Adopción de una legislación interna que aborde la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y que establezca medidas específicas en torno a: atender a la especial situación de las personas que trabajan en la economía informal (art. 8.a del Convenio y art. 11 de la Recomendación); identificar los sectores de actividad donde las personas se encuentran en mayor medida expuestas a sufrir violencia y acoso laboral y generar políticas públicas de protección diferencial (art. 8.b y art. 8.c del Convenio y art. 9 de la Recomendación). Asimismo, las acciones de prevención que se adopten deben evitar causar restricciones o exclusiones a las mujeres y demás grupos vulnerables conforme el art. 6 del Convenio (art. 12 Recomendación).

⁴⁵ Art. 1.a Convenio OIT núm. 190.

⁴⁶ Art. 1.b Convenio OIT núm. 190.

⁴⁷ Esta postura previa es recogida en: Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2011) “El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales”. OEA/Ser.L/V/II.143, p. 61.

⁴⁸ En relación a las obligaciones en materia de violencia que emanan del Convenio, v. Lobato, J. (2019) “El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT. Un avance decisivo hacia el fortalecimiento de la protección de derechos fundamentales en el trabajo”. En *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 2019, nro. 2, Rubinzal-Culzoni, pp. 27-43.

Dentro de las obligaciones de prevención, se establecen deberes de *orientación, formación y sensibilización*, según los cuales los estados deben procurar a empleadores, trabajadores, sus respectivas organizaciones y las autoridades competentes, todos los recursos y herramientas necesarias para llevar adelante campañas que concienticen sobre las diversas manifestaciones de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (art. 11).

- Obligaciones de control, vías recursivas y medidas reparatorias:

En el primer sentido, los estados miembros que ratifiquen el instrumento deben “*hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*” (art. 10.a). En relación con las vías recursivas, el Convenio establece que los estados deben garantizar medios eficaces, seguros y equitativos de solución de estos conflictos (art. 10.b). Estos recursos deben contemplar vías de solución internos en los lugares de trabajo (art. 10.b.i), vías de solución externas a los lugares de trabajo (art. 10.b.ii) o el establecimiento de un ámbito de jurisdicción adecuado para la resolución de este tipo de conflictos (art. 10.b.iii). A mayor abundamiento, la Recomendación (art. 14) establece que las medidas reparatorias pueden comprender: (i) la renuncia al trabajo con la correspondiente indemnización; (ii) la readmisión al puesto laboral; (iii) una indemnización por daños; (iv) medidas de aplicación inmediata; (v) el pago de los honorarios y las costas correspondientes.

En relación con el proceso de denuncia y de investigación (ya sea que se desarrolle en sede administrativa o judicial), el Convenio estipula la adopción de *medidas de protección* a las personas denunciantes, a las víctimas, los testigos y cualquier persona involucrada que pudiera sufrir represalias por su participación en el proceso. Todo ello, respetando la confidencialidad de los actores involucrados, de modo de proteger su privacidad (art. 10.b.iv y art. 10.c). Especialmente, estos mecanismos de protección deben considerar las cuestiones de género que se vean involucradas en los procesos ventilados (art. 10.e) de acuerdo con el *enfoque integral* contemplado en el art. 4.c.

Estas medidas reparatorias y recursivas deben contemplar el apoyo necesario para que las víctimas logren reincorporarse al mercado de trabajo, lo que incluye la puesta a disposición de servicios de atención telefónica disponible las 24 horas, servicios de emergencia, resortes institucionales de apoyo médico y psicológico, centros de crisis y unidades policiales especializadas en las temáticas de género. En este sentido, los estados miembros deben garantizar a las personas trabajadoras que sufran violencia y acoso, todos los mecanismos

necesarios para alejarse de tales situaciones sin poner en riesgo su fuente laboral y sin sufrir consecuencias que afecten su vida, salud o seguridad (art. 10.g). Incluso, en estas situaciones las autoridades administrativas de aplicación deberán actuar de modo de adoptar *medidas de aplicación inmediata* que determinen la interrupción de la prestación laboral en casos de peligro para la vida, la salud o seguridad de las personas afectadas; sin perjuicio de los recursos judiciales o administrativos que correspondan de acuerdo con la legislación interna (art. 10.h).

Finalmente, en cuanto a las medidas reparatorias, el Convenio establece que se deben prever sanciones (art. 10.d) pero también se deben establecer todas aquellas medidas tendientes a asistir a las víctimas y denunciantes para poder transitar el proceso de la forma más pacífica posible (art. 10.b.v). De este modo, el Convenio no solo incorpora una mirada retrospectiva-reparatoria en la determinación de las soluciones remediales, sino también medidas prospectivas que atiendan a la recomposición de la víctima teniendo en miras su desarrollo laboral futuro.

- Mitigar impacto de violencia doméstica en ámbitos del trabajo:

De acuerdo con el art. 10.f del Convenio “Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para: Reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo”. Principalmente el empleador deberá otorgar permisos necesarios para que la víctima pueda concurrir a citaciones o realizar los trámites necesarios en caso de estar transitando procesos de denuncia en instancia administrativa o judicial.

Si bien, como se mencionó, desde el sector público, el sector privado y los sindicatos se ha promovido en el último tiempo la capacitación en materia de violencia laboral y el establecimiento de mecanismos internos de abordaje de las violencias, lo cierto es que el Estado argentino aún no ha definido una política robusta sobre la violencia laboral.

Al respecto y en línea con el Convenio 190 y la Recomendación 206, sería deseable que se legisle específicamente sobre esta temática, estableciendo sanciones penales, civiles, laborales y administrativas. A su vez, se debe garantizar a las víctimas el acceso a la justicia en materia de violencia laboral, que contemple mecanismos de protección internos y externos y posibilidades de patrocinio jurídico gratuito. Asimismo, por sus propias características, el proceso judicial laboral colisiona en ocasiones con los lineamientos de protección a las víctimas de violencia de género, por lo que deben adecuarse las reglas procesales a este tipo de hechos, junto con una fuerte campaña de capacitación a operadores y operadoras judiciales que, en su enorme mayoría,

no aplican los estándares internacionales de protección al proceso laboral cuando se trata de hechos de violencia. Además, los Estados deben garantizar la recopilación y producción de datos estadísticos sobre la violencia en los lugares de trabajo.

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

En lo que hace específicamente a las herramientas de actuación, en Argentina, en particular, la Ley N° 26.485 - Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales⁴⁹- define lo que se considera violencia de género laboral⁵⁰, a la vez que establece lineamientos generales sobre prevención y capacitación en materia de violencia de género. Esta ley faculta a jueces y juezas a ordenar diversas medidas de protección a las víctimas, como por ejemplo la prohibición de acercamiento y el cese en los actos de perturbación o intimidación, lo que reviste especial relevancia en materia de trabajo. Y, además, pone en cabeza del Ministerio de Trabajo el desarrollo de “programas de capacitación, sensibilización e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres”.⁵¹ Asimismo, en el año 2018 se sancionó la Ley N° 27.499 (Ley de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, conocida como “Ley Micaela”), cuyos contenidos pueden abordar temas vinculados a la violencia de género laboral, aunque la norma no lo establece.

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

⁴⁹Ley N° 26.485: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

⁵⁰ Al respecto, el artículo 6 inc. c la define como “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

⁵¹ Art. 11.6.a, Ley N° 26.485

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

En el caso de Argentina, existen oficinas públicas destinadas a trabajar sobre la violencia laboral, pero, al momento, únicamente desde el asesoramiento y no desde la intervención en casos⁵². Al respecto, sería deseable que los Estados crearan instancias de patrocinio gratuito a las víctimas de violencia laboral, en especial de violencia de género laboral.

Finalmente, los sindicatos deben abordar una problemática que los afecta de modo particular, que es aquella que involucra a representantes sindicales como perpetradores de violencias en los espacios de trabajo. Al respecto, si bien ha habido avances jurisprudenciales sobre este punto, lo cierto es que no deja de ser un punto conflictivo, en el que, como se resaltó, colisionan el derecho de las mujeres víctimas y aquellos que resguardan la libertad sindical. Lo que se observa en algunos fallos es que la justicia ha optado por el resguardo de las víctimas a través de medidas de protección, como la prohibición de acercamiento o la modificación de las condiciones de trabajo del perpetrador. Ello, nuevamente, resulta problemático desde la óptica de la libertad sindical, puesto que afecta en particular la representación en el lugar de trabajo. Sobre este punto, resultan necesarios estándares internacionales sobre vías de reparación y abordaje de casos de violencia y acoso perpetradas por representantes gremiales.⁵³

⁵² En particular, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación existe la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), que brinda asesoramiento a víctimas de violencia, a sindicatos y a empresas.

⁵³ Al respecto, otro punto de conflicto gira en torno a las denuncias de violencia que no ocurren en los ámbitos laborales en cabeza de los representantes sindicales y el impacto que eso tiene en la vida interna de los sindicatos.

III.5. Mecanismo de Monitoreo. Indicadores de progreso del Protocolo San Salvador

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (PSS), establece en su artículo 19 que los Estados Parte se comprometen a presentar informes periódicos respecto de las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los derechos consagrados en el mismo.

Para ello, la Asamblea General de la OEA designó al Grupo de Trabajo encargado de analizar los informes nacionales del Protocolo de San Salvador (GTPSS) que definiera indicadores de seguimiento, los cuales fueron aprobados en 2012 (Res. AG/RES. 2713, XLII-O/12) y la Resolución 2823 (XLIV-O/14) de 2014.

El GTPSS dividió en dos agrupamientos a los derechos consagrados en el PSS y definieron un conjunto de indicadores de progreso que constituyen la base para monitorear el cumplimiento a los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA). De esta forma, el primer agrupamiento contempla el derecho a la salud, a la seguridad social y la educación, y el segundo incluye el derecho a trabajo y las libertades sindicales, derecho al medio ambiente sano, a la alimentación adecuada, a los derechos culturales. Por su parte, los derechos de niñas niños y adolescentes, mujeres, personas mayores, personas con discapacidad, identidades de género, pueblos originarios y afrodescendientes se integran de manera transversal.

Así, el GTPSS definió para cada derecho indicadores de progreso y señales de progreso cualitativas, que permiten conocer, por categorías conceptuales y principios transversales de derechos humanos, el grado de avance en el cumplimiento de las obligaciones que tiene cada Estado desde el momento que garantiza un derecho, considerando aspectos estructurales, de procesos y resultados, que se sintetizan de esta manera:

En concreto, crecen los interrogantes acerca de si eso puede o no afectar su lugar de representación y qué medidas deben y pueden tomar las organizaciones sindicales al respecto.

Categoría conceptual	Tipo de indicador		
	Estructural	Proceso	Resultado
Recepción del derecho	Proveen información que permite evaluar la institucionalidad de un Estado y el sistema legal adoptado para cumplir sus obligaciones	Miden la calidad y magnitud de los esfuerzos estatales para garantizar cada derecho, particularmente a través de la medición del alcance de cobertura y el contenido de las estrategias, programas o políticas específicas para cada derecho.	Miden el impacto efectivo de las estrategias e intervenciones del Estado, y proveen una medida cuantitativamente comprobable y comparable del accionar del Estado en materia de realización progresiva de los derechos.
Contexto financiero y compromisos presupuestarios	Disposiciones legales que establecen recursos a asignar	Recursos efectivamente asignados y lógicas de distribución por áreas o por derechos	Alcance e impacto de los recursos invertidos.
Capacidades estatales	Estructura institucional del Estado y del sistema jurídico	Organización y distribución del poder al interior del Estado	Grado de avance en la institucionalidad.
Igualdad y no discriminación	Normas y dispositivos para asegurar igualdad.	Incorporación del principio de igualdad en acciones, programas y/o políticas	Brechas en la garantía del derecho por grupos o regiones
Acceso a la justicia	Examina la posibilidad legal y fáctica que tienen los y las titulares de derechos de acceder a mecanismos de reclamo de tipo administrativo y judicial	Distribución de los recursos y garantías procesales por materia y por jurisdicción	Disponibilidad, adecuabilidad y accesibilidad efectiva para la protección de derechos.
Acceso a la información y participación	Analizan el tipo, disponibilidad y accesibilidad de la información disponible para cada derecho.	Características de las políticas públicas para acceso y garantía de transparencia y participación	Empoderamiento de la ciudadanía y participación efectiva

Fuente: GTPSS-OEA (2015). *Indicadores de Progreso para la medición de Derechos contemplados en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo De San Salvador”*. Washington, D.C.

A estos tres tipos de indicadores, que suelen ser mayoritariamente cuantitativos, se complementan con un cuarto tipo que son las señales de progreso cualitativas, que constituyen parámetros o unidades de medida de tipo cualitativo, que pueden verificarse en relación con un criterio. La característica distintiva es que buscan captar la definición de la situación que hace el propio actor social, en este caso las personas tuteladas por el Protocolo, y el significado que le dan al fenómeno evaluado, analizando de qué manera cada Estado y sus agentes están implementado y cumpliendo con sus obligaciones establecidas para cada derecho, incluyendo además el estándar de participación social y empoderamiento ciudadano. Este sistema, adoptado por el GTPSS (2015) es pionero a nivel de los mecanismos de protección internacional y habilitó la rendición de cuentas en materia de derechos humanos en base a evidencia empírica y adelantando a la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).⁵⁴

La metodología adoptada para el monitoreo del derecho al trabajo y las libertades sindicales, parte de la definición del derecho que establece el Protocolo en el art. 6 señala que *“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”*. El artículo 7 establece la obligación de los Estados Partes a garantizar un trabajo justo, equitativo y satisfactorio. En el artículo 8 se consagran los derechos sindicales, haciendo hincapié en el deber de los Estados Partes de garantizar el derecho de los trabajadores a organizarse y afiliarse a sindicatos de su elección con el fin de proteger y promover sus intereses. Agrega el mismo artículo que nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato. Asimismo, se garantiza el derecho a huelga.

A partir de ello, el GTPSS (2015) definió un total de indicadores para medir el cumplimiento del derecho al trabajo y de las libertades sindicales. A la fecha, y en base a la información

⁵⁴ Naciones Unidas (2015) *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas, Resolución Asamblea General, A/RES/70/1 Septuagésimo período de sesiones, 21 de octubre de 2015.

disponible, de los 16 Estados parte del PSS la mitad -8 Estados: Estado Plurinacional de Bolivia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Paraguay, Perú y Uruguay- presentaron y fueron evaluados sus informes nacionales presentados entre 2016 a 2019.⁵⁵ Respecto del derecho al trabajo los Estados informantes han presentado mayor información, particularmente con indicadores laborales, pero es muy escasa la información respecto a libertades sindicales.

Es aún más notorio la falta de información respecto a garantías de acceso a la justicia, algo sobre lo que los 8 Estados evaluados presentan una debilidad manifiesta, tanto en términos de mecanismos administrativos como de tribunales con competencia específica, y el GTPSS ha señalado que los Estados deben producir esta información.

El GTPSS también ha manifestado a los Estados que promuevan de manera sistemática acciones conjuntas de participación con las organizaciones sindicales y de la sociedad civil y acreciente las medidas de protección para dirigentes sindicales, promoviendo acciones continuas de acceso a la información y de prevención. Cabe señalar que el Grupo de Trabajo señala que para la evaluación y observaciones finales que remite a los Estados, considera la información oficial presentada por cada país, sin haber consultado otras fuentes de información disponibles.⁵⁶

Finalmente, el GTPSS ha recomendado a todos los países que mejoren las fuentes de información y de registración con objeto de incorporar la mayor cantidad de información desagregada por sexo, edad, población LGTBI, afrodescendientes, población perteneciente a pueblos originarios, personas con discapacidad y personas mayores, como también que refuercen las acciones de divulgación y protección laboral y sindical para toda la ciudadanía, como la concreción del sistema de estadísticas laborales y sindicales, campañas de divulgación y otras medidas al respecto.

Si bien se han presentado algunos de los datos e indicadores sobresalientes del proceso de monitoreo del PSS, dejando sin incorporar información relevante disponible en los informes nacionales, se destaca la relevancia de la producción y acceso a la información pública, al mismo tiempo que da cuenta del alcance efectivo del reconocimiento que cada Estado otorga al reconocimiento del derecho al trabajo y las libertades sindicales. En otros términos, al tratarse

⁵⁵ Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (GTPSS). Observaciones y recomendaciones finales a los informes presentados por los países. <http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/> fecha de visita 25.3.2020.

⁵⁶ Grupo de Trabajo del Protocolo de San Salvador (GTPSS). Observaciones y recomendaciones finales a los informes presentados por los países. <http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/>, fecha de visita 25.3.2020

del monitoreo del cumplimiento de las obligaciones contenidas en este derecho, los informes nacionales evidencian las prioridades que cada Estado otorga a los DESCAs y su protección, y de qué manera ha organizado la receptividad legislativa, la asignación y distribución de recursos, cobertura, calidad y adecuabilidad, entre otros estándares que cada contexto institucional ha procurado. En los siguientes informes, que corresponde a los Estados parte presentar en 2019, el GTPSS procederá a establecer el cumplimiento de la obligación de progresividad y no regresividad, planteando así un contexto de exigibilidad mayor y reafirmando la oportunidad de la rendición de cuentas internacional. Esta es una oportunidad de interacción y de diálogo con este excelentísimo Tribunal, de modo que, entre un órgano de monitoreo regional y un órgano jurisdiccional como la Corte Interamericana, se avance en estándares interpretativos de progresividad y no regresividad.

IV. Conclusiones

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

Al respecto, resta un punto -que no desarrollamos en profundidad dada su especificidad- que se vincula con la protección del derecho de asociación a los grupos informales. La protección del ejercicio del derecho de huelga como medio de autotutela de los derechos de trabajadoras y trabajadores, únicamente para los sindicatos formalmente constituidos, puede representar una seria barrera para las mujeres y grupos de la diversidad sexual. Los paros internacionales de mujeres que se llevan adelante cada 8 de marzo dan cuenta de esta limitación en el ejercicio de un derecho fundamental del colectivo de trabajadoras y trabajadores. Esto se contrapone con el derecho de asociación contenido en el artículo 17 de la CADH y con la interpretación y alcance que le dio, en materia sindical, la propia Corte IDH en el caso *Lagos del Campo vs Perú*, cuando sostuvo que "la protección que reconoce el derecho a la libertad de asociación en el contexto laboral se extiende a organizaciones que, aun cuando tengan una naturaleza distinta a la de los sindicatos, persigan fines de representación de los intereses legítimos de los trabajadores". De este modo, consideramos que esta Opinión Consultiva representa una excelente oportunidad para que esta Corte defina estándares de protección para aquellos grupos que representan intereses colectivos, puesto que, de lo contrario, esto no sólo puede representar una limitación para aquellos colectivos que no encuentran canales de representación en las organizaciones tradicionales, sino que impacta negativamente en la posibilidad de conformación de nuevos espacios.

De este modo, en este *Amicus* pretendemos dar cuenta de una serie de lineamientos que consideramos imprescindibles para desandar el camino de la desigualdad. Si bien son los Estados quienes principalmente deben procurar el cumplimiento de sus obligaciones alrededor de estas problemáticas, el tema invita a empleadores y organizaciones de trabajadores y trabajadoras a asumir sus responsabilidades y obligaciones en la materia. El tema se complejiza, claro, cuando la autonomía y la libertad sindical colisionan con otros derechos. Ese aparente conflicto incide aún en el modo en que se piensa la agenda de las mujeres, el trabajo y la representación sindical. En efecto, los propios representantes sindicales e incluso quienes defienden los intereses de la clase trabajadora refieren en numerosas ocasiones cierta colisión de agendas y establecen, prioridades en materia de defensa y representación. Lejos de contraponer intereses, las organizaciones de mujeres y diversidad empujan una agenda conjunta, anclada en la convicción de que efectivizar derechos y ganar nuevos nunca puede significar un retroceso y que, en todo

caso, la unidad de reclamos es la mejor garantía para la defensa de los intereses de trabajadores y trabajadoras en su conjunto.

Por ello, sostenemos la idea de establecer políticas que compatibilicen, en lo posible, los derechos que pueden convivir y ejercerse de modo armónico, con leyes y políticas claras y universales que establezcan reglas que deben ser aplicadas cuando esa sinergia sea más dificultosa. Lo hacemos, a su vez, con la convicción de que es el movimiento de mujeres trabajadoras aquél que sabrá, mejor que nadie, trazar una lucha que no anteponga intereses individuales ni sectoriales en la lucha por los derechos del y al trabajo y al cuidado para los trabajadores y las trabajadoras.

Finalmente, consideramos que un aspecto central a transmitir a esta excelentísima Corte es la oportunidad que tiene a partir de esta opinión consultiva de establecer recomendaciones, estándares y parámetros para abrir un debate en torno a las relaciones laborales, sindicales y de cuidado en base a un enfoque de derechos humanos y de género, donde se pueda adecuar el marco normativo con acciones de política pública universales, integrales, de calidad y superadoras de las discriminaciones y desigualdades persistentes en América Latina y el Caribe.

V. Recomendaciones

Teniendo en cuenta lo anterior es que consideramos que esta excelentísima Corte podrá recomendar a los Estados:

- 1) *Obligaciones de control e inspección por parte de los Estados en lo que se refiere al trabajo no registrado*
 - a) Reforzar los mecanismos de simplificación de la regularización del trabajo, en especial en lo que respecta al trabajo de las trabajadoras domésticas. Puesta en marcha de campañas de difusión de los derechos de las trabajadoras, en conjunto con los sindicatos y con organizaciones de la sociedad civil;
 - b) Crear mecanismos de control del trabajo no registrado, en especial en lo que respecta al trabajo en casas de familia y sectores altamente precarizados, en especial las áreas de servicios;
 - c) Implementar políticas de incentivo a la registración de trabajadoras informales;

- d) Fomentar la flexibilización de jornadas de trabajo y redistribución del uso del tiempo, teletrabajo, retorno progresivo luego de licencias, entre otras, tanto para espacios laborales productivos como de cuidados, para varones, mujeres e identidades de género de modo de acompañar las necesarias transformaciones culturales con transformaciones en el ámbito de las relaciones laborales;
- e) Involucrar activamente a actores empresarios, sindicales y organizaciones de la sociedad civil en relación con las obligaciones en torno al cuidado les corresponde, entendido como garantizar el derecho a cuidar, a ser cuidado y particularmente el menos visible como es el derecho al autocuidado;
- f) Promover cláusulas amplias de discusión en el marco de convenios colectivos de trabajo, recomendando la adopción de medidas concretas que superen los sesgos de género y patriarcales en la negociación colectiva.

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

- a) Ampliar las licencias por paternidad e implementación de licencias parentales amplias y por causales diversas, que no sólo sean para el cuidado de NNA sino que se amplíen a otras responsabilidades familiares y por otras causales;
- b) Fomentar la división de las tareas de cuidado en lo relativos a ausencias por enfermedad de familiares a cargo, adaptación escolar, entre otras, conjuntamente con la dotación de infraestructura de cuidado y asignaciones monetarias. Es decir, recomendar políticas y prestaciones que consideren el tiempo, dinero e infraestructura que demanda el cuidado de manera universal;
- c) Generar espacios de cuidados para niños/as que no dependan del grado de dotación de mujeres que tenga la empresa;
- d) Reconfigurar de políticas de transferencias de ingresos que no pongan a la mujer como única responsable del cuidado;
- e) Promover la integración de los servicios educativos y de cuidado, en base a políticas de corte universal e integrales, que reconozcan el derecho al cuidado de cada persona y no que proveen soluciones de cuidado para trabajadores asalariados;
- f) Disponer que la provisión de servicios e infraestructura de cuidado respete los estándares de adaptabilidad, adecuabilidad, accesibilidad y calidad y demás

estándares de derechos humanos, con el objetivo de evitar políticas asistenciales sino respetuosas del enfoque de derechos humanos.

3) *Acciones positivas y autonomía sindical*

- a) Crear normativa de cuotas o paridad en la participación sindical, que amplíen las existentes y que se fiscalice su cumplimiento;
- b) Crear mecanismos de contralor externos de esa participación, que respeten la autonomía sindical de las organizaciones;
- c) Fijar estándares específicos para el cumplimiento de los derechos sindicales de las mujeres.

4) *Abordajes de la violencia de género en los espacios de trabajo*

- a) Ratificar el Convenio N°190 de la OIT;
- b) Desarrollar políticas y programas de sensibilización, capacitación y prevención de la violencia en los espacios de trabajo;
- c) Promover la adopción de protocolos de actuación al interior de las empresas y los sindicatos;
- d) Adoptar normas que contemplen sanciones civiles, penales, laborales y administrativas para los casos de violencia laboral, considerando la diversa gravedad de los hechos ocurridos;
- e) Considerar a las diferentes formas de violencias en el trabajo en el marco de los riesgos psicosociales, de modo de determinar las medidas de prevención necesarias para poder evitar su producción, promoviendo la gestión del riesgo;
- f) Promover intervenciones respecto de la violencia ejercida por representantes sindicales;
- g) Impulsar la creación de mecanismos que aseguren el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia de género laboral.

5) *Indicadores de progreso*

- a) Producir información sistemática de indicadores laborales y de libertades sindicales que permitan informar y evaluar el cumplimiento de las obligaciones positivas y negativas de los Estados;

- b) Invertir recursos en los sistemas estadísticos de modo de garantizar una diversidad y confiabilidad de las fuentes de información y garantizar su acceso abierto. Al respecto, las experiencias de datos abiertos son una buena práctica gubernamental para ser recomendada en varios Estados;
- c) Establecer sinergias entre los mecanismos de rendición de cuentas, sea en torno a la Agenda 2030, con sus 17 ODS y metas, como con el mecanismo del Protocolo de San Salvador o con las obligaciones de cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de Naciones Unidas;
- d) Avanzar en estándares concretos que permitan medir progresividad y la obligatoriedad de no regresividad, de modo de aportar estándares interpretativos como también elementos para acompañar una efectiva fiscalización.

VI. Petitorio

En virtud de las consideraciones expuestas, solicitamos a la Corte

- Se tenga por presentado el presente escrito en calidad de *Amicus Curiae*.
- Que este Excelentísimo tribunal avance en establecer recomendaciones, estándares y parámetros para abrir un debate en torno a las relaciones laborales, sindicales y de cuidado en base a un enfoque de derechos humanos y de género, donde se pueda adecuar el marco normativo con acciones de política pública universales, integrales, de calidad y superadoras de las discriminaciones y desigualdades persistentes en América Latina y el Caribe.
- Que se incorpore el sistema de indicadores de progreso como instrumento relevante en el monitoreo de cumplimiento de las obligaciones contenidas en los instrumentos de derechos humanos por todos los Estados parte del Protocolo de San Salvador respecto del derecho al trabajo, a las condiciones justas y equitativas y los derechos sindicales, pero también como elemento clave, con base empírica, para precisar las obligaciones estatales para la región de las Américas.
- La Corte IDH considere las recomendaciones antes expuestas a fin de establecer el contenido y alcance de las obligaciones de los Estados en relación con las garantías a

la libertad sindical y su interdependencia con otros derechos y desde un enfoque de género.



Silvina Ramírez



Victoria Flores Beltrán



Liliana Ronconi



Lorena Balardini



Julieta Lobato



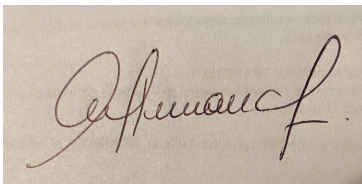
Natalia Gherardi



Laura Pautassi



Verónica Vidal



Rocío de Hernández



Adriana Micale