

# La Convención Belém do Pará y la violencia en las relaciones laborales

---

POR **MARÍA PAULA LOZANO** (\*)

**Sumario: I. Introducción.- II. La Convención y el contexto normativo.- III. La violencia laboral, una mirada sociológica.- IV. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo.- V. La definición de violencia laboral en la praxis judicial.- VI. La violencia laboral y la acción colectiva.- VII. Conclusiones.- VIII. Bibliografía.**

*¿Qué puede explicar este ataque tan drástico contra las trabajadoras?  
¿Y de qué manera la exclusión de las mujeres de la esfera del trabajo  
socialmente reconocido y de las relaciones monetarias se relaciona  
con la imposición de la maternidad forzosa y la simultánea  
masificación de la caza de brujas?  
(Federici, 2015, p. 170).*

## **I. Introducción**

El 9 de junio de 1994, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, llamada también “Convención de Belém Do Pará” en alusión al sitio donde se dio a luz. Entró en vigor el 5 de marzo de 1995.

En nuestro país fue ratificada el 7 de mayo de 1996, a través de la ley 24.632 y goza de rango supralegal (artículo 75, inciso 22, primer párrafo, de la Constitución Nacional). Es plenamente operativa y de la misma emanan múltiples obligaciones cuya inobservancia –por acción u omisión–,

---

(\*) Abogada (UBA). Lic. en Sociología (UBA). Prof. adjunta en Derecho Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Vicepresidenta de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas. Asesora sindical. Publicista y conferencista.

constituye un acto ilícito internacional para los Estados firmantes (Gialdino, 2003, p. 683).

Reconociendo el derecho de “toda mujer” a una vida libre de violencias, tanto en el ámbito público como en el privado, la Convención Belém do Pará es el primer instrumento del sistema interamericano que aborda las violencias contra las mujeres.

La aprobación de este texto legal fue el reconocimiento normativo de que las violencias contra las mujeres afectan su dignidad humana, dañan su integridad psicofísica, profundiza las brechas de género, es fuente de múltiples desigualdades sociales y de restricción del goce de derechos de más de la mitad de la humanidad.

Si bien la Convención utiliza el término “violencia contra la mujer”, los avances sociales y culturales permiten ampliar el concepto y entenderlo como violencia por razón de género, lo cual incluye a las mujeres, pero las supera, abarcando a las diversidades, disidencias y cuerpos feminizados.

Para ello, es necesario explicitar dos conceptos. Por un lado, qué entendemos por Género y, por el otro, qué se entiende por Patriarcado.

Tal como lo explica la antropóloga Rita Segato:

En un primer momento, lo que hicimos fue oponer el sexo –referido al organismo biológico, a lo que los biólogos llaman ‘dimorfismo sexual’– al género, perteneciente al campo simbólico como relación entre posiciones. Luego, este primer modelo encuentra su límite, porque pasamos a percibir que es el diseño del campo simbólico el que organiza la clasificación de los cuerpos, capturándolos en un modelo dimórfico, binario, cuando se podría hablar de una variedad abierta de formas corporales (2018b, p. 28).

El género es una construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres, pero que son producto de un espacio simbólico de disputa de poder. El género remite a una multiplicidad de sentidos, contrario a las categorías binarias que cristalizan estereotipos e invisibilizan otras identidades.

En un texto escrito a fin de siglo pasado, Facio y Fries sostienen:

El concepto de género alude, tanto al conjunto de características y comportamientos, como a los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales. Este concepto, sin embargo, no es abstracto ni universal, en tanto se concreta en cada sociedad de acuerdo a contextos espaciales y temporales, a la vez que se redefine constantemente a la luz de otras realidades como la de clase, etnia, edad, nacionalidad, habilidad, etc. De allí que las formas en que se nos revelan los géneros en cada sociedad o grupo humano varía atendiendo a los factores de la realidad que concursan con este. La atribución de características, comportamientos y roles dicotómicos a cada uno de los sexos es un problema de discriminación contra las mujeres porque, como ya se dijo, los de las mujeres gozan de menor o ningún valor. Pero el problema es más serio aún: las características, comportamientos y roles que cada sociedad atribuye a los hombres, son las mismas que se le asignan al género humano. De esta manera lo masculino se convierte en el modelo de lo humano (1999, p. 13).

El Patriarcado es la relación de género basada en la desigualdad, es la estructura política más arcaica y permanente de la humanidad. Esta estructura moldea la relación entre posiciones en toda configuración diferencial de prestigio y de poder. La expresión patriarcal –colonial– de la modernidad describe adecuadamente la prioridad del patriarcado como apropiador del cuerpo de las mujeres y de este como primera colonia (Segato, 2018a, p. 17). El Patriarcado es un sistema social basado en la distribución desigual del poder entre hombres y mujeres, que oprime lo femenino, y donde los varones tienen preeminencia en uno o varios aspectos.

Con relación a qué se entiende por “perspectiva de género”, Facio y Fries afirman:

Cabe señalar que ha sido tan importante el aporte de las feministas a través de las teorías de género que la ONU acepta y valida la perspectiva feminista como categoría descriptiva de la situación de discriminación que viven las mujeres. Más aún, exige a los Estados integrarlo en todas las políticas y programas, así como en la

legislación. Define la incorporación de la perspectiva de género como una estrategia para hacer que los intereses y experiencias tanto de mujeres como de hombres sean una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas del quehacer humano, con el objetivo de que todas las personas se beneficien igualmente y para que la desigualdad de lo femenino con respecto a lo masculino no sea perpetuada. El objetivo último de esta estrategia sería pues, lograr la igualdad entre mujeres y hombres (1999, p. 16).

En nuestro país, la **ley N° 27.499**, denominada **Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado**, establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

A 26 años de aprobada la Convención y sin perjuicio de su inestimable importancia normativa, surge el interrogante sobre el grado real de efectividad en el mundo de trabajo. No en términos jurídicos, sino en el nivel en que se desenvuelven las relaciones laborales –el mercado de trabajo–, terreno donde históricamente se expresan las desigualdades estructurales más enquistadas y difíciles de modificar, en función de los intereses económicos en juego y la disputa de poder que implica.

## II. La Convención y el contexto normativo

La Convención de Belém do Para reconoce en su Preámbulo que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Afirma que es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

Ante la inexistencia de una norma internacional que abordase expresamente la violencia por razón de género, en el sistema regional, la Comisión Interamericana de Mujeres, en el ámbito de la OEA y a través de sus delegadas, inició un diálogo participativo con las expertas que finalmente se plasmó en esta nueva herramienta.

La Convención define a la **violencia contra las mujeres** como **cualquier acción o conducta, basada en su género**, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el **ámbito público** como en el **privado** (artículo 1º).

Aun con lenguaje binario –habla de violencia contra “la mujer”–, no menciona expresamente a otras identidades, diversidades o cuerpos feminizados. Sin perjuicio de ello, considero que, con los avances sociales y normativos existentes en el campo del derecho internacional de los derechos humanos, haciendo una hermenéutica integral de sus términos, pro persona y progresivo, también podemos incluir esas categorías en su ámbito de tutela.

Entiende que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica. Según su texto, puede tener lugar dentro de la familia o unidad doméstica como en cualquier otra relación interpersonal, en la comunidad y ser perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual **en el lugar de trabajo**, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar (artículo 2º).

Visibiliza que estas violencias pueden darse tanto en la **vida privada** como en la **vida pública** y puede ser tolerada o perpetrada por el Estado o sus agentes.

Asimismo, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (artículo 6º).

Establece que los estados se obligan a adoptar en forma progresiva medidas y políticas públicas amplias para prevenir, sancionar y erradicar los hechos de violencia contra las mujeres con la debida diligencia (Capítulo III). Consagra obligaciones de distinto tipo y mecanismos de seguimiento y control.

En el año 2004 se crea el MESECVI –Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará–, que evalúa en forma continua la aplicación

efectiva de la Convención, verificando que los responsables de las políticas públicas desarrollen los programas necesarios para que todas las mujeres gocen efectivamente de esos derechos.

En nuestro país, la reforma constitucional de 1994 dotó de jerarquía constitucional y supralegal a los principales instrumentos internacionales de derechos humanos y sociales, de acuerdo con la redacción del artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional (CN) “en las condiciones de su vigencia”. Ello quiere decir, tal como rigen en el derecho internacional y, por consiguiente, como son efectivamente interpretados y aplicados en aquel ordenamiento (1).

Esto es, conforme la interpretación realizada por los órganos de control, de aplicación y o jurisdiccionales autorizados para hacerla. Por ejemplo, a nivel americano, gozan de relevancia las opiniones consultivas y las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre otras; y de acuerdo con los principios del derecho internacional de los derechos humanos: pro persona, progresividad y no regresividad, proporcionalidad, etc.

En el sistema de la ONU, la CEDAW –Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer– fue aprobada en el año 1979 y actualmente ostenta jerarquía constitucional. Si bien aborda a la discriminación contra la mujer en todas sus formas, no menciona expresamente a la violencia como una de sus manifestaciones.

Tras años de presión del movimiento feminista, y con el impulso de la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Nairobi en 1985, a través de la Recomendación General N° 19, el Comité CEDAW determinó que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre (Terragno, 2018). La Convención de Belém do Pará también reconoce que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.

---

(1) Conf. CSJN, 07/04/1995, “Girolodi, Horacio David y otro s/ recurso de casación”, LL 1995-D-463; CSJN, 03/05/2005; CSJN, 03/05/2005, “Verbitsky, Horacio s/ hábeas corpus”, LL 2005-E-39; CSJN, “Simón, Julio Héctor y otros”, LL 2005-D-845.

En lo que hace a la discriminación en el ámbito del trabajo, la principal norma es el Convenio 111 de la OIT, sobre Empleo y Ocupación del año 1958, el cual estableció que la “discriminación” comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (artículo 1 inciso a). Y a nivel legal, tenemos la ley federal antidiscriminatoria 23.592, plenamente aplicable a las relaciones laborales.

Entender a la violencia contra las mujeres como una forma de discriminación tiene consecuencias normativas ineludibles. Implica que el accionar violento constituye una conducta prohibida, nula y contraria al orden público internacional. Con lo cual, carece de efectos jurídicos. Ofende la dignidad humana. Por ende, el único camino posible no es reclamar un resarcimiento pecuniario, sino también la “reparación *in natura*”, esto significa, desconocerle efectos jurídicos y retrotraer la situación al estado anterior en que sucedió el acto de violencia.

En la **108ª reunión de la OIT en Ginebra, el 21 junio 2019, se aprobó el Convenio 190 de OIT y la Recomendación 206 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo**, que marca un antes y un después en la materia. Constituye la primera norma universal que aborda la violencia y acoso en el mundo del trabajo, abarcando la violencia y el acoso por razón de géneros. Se propone “tolerancia cero” frente a estas conductas que considera inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Ya en la Memoria de la Conferencia de OIT del año anterior se dejó asentado:

Las mujeres están enojadas, y son cada vez más las que expresan su ira. Así lo evidenciaron las grandes manifestaciones organizadas en América Latina contra la violencia de género, con la campaña “Ni Una Menos”, o las campañas virales “*#MeToo*” y “*Time’s Up*”, llevadas a cabo para protestar contra el acoso sexual y las violaciones. Las mujeres están cada vez menos dispuestas a tolerar estas prácticas inaceptables (Orsatti, 2018).

Curiosamente, “ira” y “enojo” han sido dos atributos que, en la histórica división de roles y estereotipos, se han asignado como emociones feme-



nas. Ahora mencionados con una potencialidad diferente, a partir de la fuerza que da el reclamo colectivo.

En el preámbulo del Convenio 190 OIT se consagra el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; asimismo, que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad y a su entorno familiar y social; reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, que debe adoptarse un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

Asevera en su artículo 1º que “la expresión ‘**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**, que tengan **por objeto, que causen o sean susceptibles de causar**(2), un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. Establece que “todo miembro deberá adoptar una legislación que tenga en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, entre otras importantísimas disposiciones.

En el año 2009, en el marco de las obligaciones estatales asumidas por la ratificación de la Convención Belém do Pará, Argentina sancionó **la ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales**. Luego de dictó su decreto reglamentario N° 1011/2010.

El artículo 2º de la ley N° 26.485 dice que tiene por objetivo, acorde con los estándares promovidos por la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación hacia la Mujer y la Convención Interamericana de Belém Do Pará, “**remover los patrones que promueven y**

---

(2) El destacado me pertenece.



sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres” (3). En su decreto reglamentario establece que

Se consideran **patrones socioculturales** que promueven y sostienen la desigualdad de género, las **prácticas, costumbres y modelos de conductas sociales y culturales**, expresadas a través de **normas, mensajes, discursos, símbolos, imágenes, o cualquier otro medio de expresión** que aliente la violencia contra las mujeres o que tienda a: 1) **perpetuar la idea de inferioridad o superioridad de uno de los géneros**; 2) **promover o mantener funciones estereotipadas asignadas a varones y mujeres**, tanto en lo relativo a **tareas productivas como reproductivas**; 3) **desvalorizar o sobrevalorar las tareas desarrolladas mayoritariamente por alguno de los géneros**; 4) utilizar **imágenes desvalorizadas de las mujeres**, o con carácter vejatorio o discriminatorio; 5) referirse a las mujeres como **objetos (...)**(4).

A lo largo de su articulado define el concepto de violencia de un modo amplio y abarcativo. Prevé expresamente la violencia laboral como una de sus modalidades y abarca distintos tipos de manifestaciones de la violencia, estableciendo asimismo mecanismos de prevención y sanción.

**Sin perjuicio de la vastedad normativa mencionada, la realidad del mercado de trabajo demuestra que la violencia y acoso en el mundo del trabajo y por razón de género, las brechas de ingreso y la discriminación laboral, se encuentran a la orden del día y no cesan.**

La OIT, en un informe reciente para América Latina y el Caribe sobre Mujeres en el mundo del trabajo, sostiene que, por cada hora trabajada, las mujeres reciben ingresos laborales que son, en promedio, 17% inferiores a los de los hombres (OIT, 2019).

Asimismo, en nuestro país, los datos son elocuentes (Shokida, 2019): la tasa de actividad de mujeres es menor que la de varones (49,1% vs. 69,5%), lo mismo la tasa de empleo (43,9% vs. 64%), el desempleo es mayor en mujeres (10,5% vs. 7,8%), la subocupación también (14,6% vs. 9,8%) y se encuentran más expuestas al empleo informal y precario.

---

(3) El destacado me pertenece.

(4) El destacado me pertenece.

Si se analizan las mismas tasas desagregadas por grupos de edad, además de por sexo, llama la atención que son las mujeres más jóvenes las que presentan menores tasas de actividad y empleo, en simultáneo con las mayores tasas de desocupación y subocupación. Para dar un ejemplo, un 21,5% de las mujeres de 14 a 29 años están desocupadas. Es decir, que están buscando activamente un trabajo y no lo consiguen.

Las mujeres enfrentan mayores niveles de empleo no registrado. Hay un 37% de trabajadoras asalariadas a quienes sus empleadores no inscriben en la seguridad social, mientras que para los asalariados varones esta tasa de no registro es del 32,1%.

Del informe se observa que la **informalidad** conjugada con la **condición de género** implica una **doble vulnerabilidad**.

Observando los ingresos totales individuales de toda la población, se observa que la brecha entre varones y mujeres es de 26,2 puntos porcentuales. Es decir, contemplando todos los ingresos que se perciben, sean de origen laboral o no laboral –como jubilaciones y pensiones, cuotas alimentarias, subsidios, entre otros–, las mujeres perciben ingresos que, en promedio, son un 26,2% menores que los de los varones. Y, en el mercado de trabajo, la **brecha salarial en 2018** entre varones y mujeres ascendía a un **25,5%, alcanzando el 37,2% para el caso de asalariadas no registradas** (Shokida, 2019). Los datos citados pertenecen al 3° trimestre de 2018; sin perjuicio de ello, durante el año 2019 las brechas se mantuvieron o profundizaron.

Las mujeres y diversidades sufren discriminación en el acceso al empleo, con muchas mujeres ocupadas en actividades y sectores que representan una continuidad de las tareas de cuidado, con salarios más bajos, como es, por ejemplo, el trabajo en casas particulares, actividad cuya composición de la mano de obra es casi toda femenina (segregación ocupacional u horizontal). Por el contrario, en los puestos de trabajo vinculados a sectores productivos e industriales, con mejores remuneraciones, hay muy pocas mujeres. Asimismo, tienen altas dificultades para alcanzar puestos de decisión y gerencias dentro del mercado laboral (segregación vertical). Y se encuentran mayormente expuestas a violencia laboral y por razón de género, conductas que se repiten sistemáticamente. Situación que se agrava mucho más para las identidades de género no hegemónicas, no contempladas en las mediciones de datos.

**¿A qué se debe este desfase entre las conquistas normativas alcanzadas y los datos de realidad? ¿En que se cimentan estas discriminaciones inadmisibles, esta asimetría de poder?**

### III. La violencia laboral, una mirada sociológica

A nivel sociológico, el paso del feudalismo a la forma capitalista de producción, proceso que inicialmente se desarrolló en varias regiones de Europa, ostentó significativa crudeza y violencia. Se basó en el despojo de campesinos, arrendatarios o jornaleros de sus pequeñas parcelas y la destrucción de la agricultura familiar, generando migraciones masivas a las ciudades.

Federici (2015) señala que la expropiación de los medios de subsistencia de los trabajadores europeos y la esclavización de los pueblos originarios de América y África en las minas y plantaciones del “Nuevo Mundo” no fueron los únicos medios para la formación y acumulación del proletariado mundial. Sostiene que este proceso requirió de la transformación del cuerpo en una máquina de trabajo y el sometimiento de las mujeres para la reproducción de la fuerza de trabajo. Fundamentalmente, exigió la destrucción del poder de las mujeres que, tanto en Europa como en América, se logró por medio de la caza de “brujas”. Proceso no exento de altísimos niveles de violencia.

La acumulación originaria no fue, entonces, simplemente una acumulación y concentración de trabajadores explotables y capital. Fue también una acumulación de diferencias y divisiones dentro de la clase trabajadora, en la cual las jerarquías construidas a partir del “género”, así como las de “raza” y “edad”, se hicieron constitutivas de la dominación de clase y de la formación del proletariado moderno (Federici, 2015, p. 105).

La denominada Revolución Industrial dio lugar al nacimiento de la cuestión social: la existencia de trabajadores pobres, la explotación infantil y de mujeres –sobre la base de salarios inferiores a los masculinos–, el deterioro en las condiciones de vida, extensísimas jornadas hasta los límites de la resistencia corporal, hacinamiento, epidemias, etc. En esta época, en los talleres textiles, las mujeres obreras trabajaban a la par de los varones, de sol a sol, sin límite a la jornada ni protección laboral alguna. La duración de la vida se extendía hasta los 35, 40 años; hasta que el cuerpo lo soportaba.

A comienzos del siglo XIX, las mujeres sufrían mayor explotación que los varones, por ejemplo, mediante el trabajo a domicilio, y, además, los patronos las preferían más por considerar que “trabajan mejor y más barato” que los hombres (Sosa, 2018). Desde entonces, las obreras lucharon por la mejora de sus condiciones laborales. Las terribles condiciones de explotación a las que eran sometidas como obreras, así como la opresión social que pesaba sobre ellas como mujeres, generaron un movimiento de resistencia cuya historia ha sido ignorada. Las reivindicaciones expresadas muestran que el objetivo de estas luchas femeninas nunca fue el aislamiento en el ámbito del trabajo doméstico familiar. La lucha de la mujer trabajadora introdujo en la experiencia del movimiento obrero elementos de una radicalidad totalmente nueva, la crítica al capitalismo es intrínseca a la lucha contra las relaciones patriarcales, a la afirmación del derecho de las mujeres tanto a ser ciudadanas de pleno derecho como a disponer de su propio cuerpo (Vogel, 2006).

En el contrato de trabajo, la persona que trabaja en relación de dependencia se inserta en una organización ajena, y pone a disposición de otro la fuerza de trabajo a cambio de un salario. Los poderes de dirección, organización y disciplinarios no le pertenecen. Es una relación donde la asimetría de poder, a favor del empleador, es estructural y requiere la existencia de normas de orden público para limitar esta asimetría, intentar compensar en parte esta desigualdad ontológica. Y el poder tiene relación con la violencia.

En su origen, el derecho social vino a cumplir la función de proteger la integridad psicofísica de la persona que trabaja, dado que el derecho civil decimonónico, erigido sobre los pilares de la libertad de contratación y la necesidad de garantizar el libre intercambio de bienes y servicios, era absolutamente incapaz de ello. Los avances tecnológicos hacia finales del siglo XIX, sumado a las importantes luchas del movimiento obrero, dieron lugar a una nueva estrategia del capital, el reconocimiento del “salario mínimo y vital” y los principales derechos laborales. Conjuntamente, se consolida el formato de familia nuclear, la figura del varón proveedor del hogar y el ama de casa a tiempo completo.

Históricamente, se asignó una “división de tareas”; el varón ocupado en el trabajo productivo –con acceso a un salario digno y suficiente para la familia– y la mujer dedicada al trabajo reproductivo –invisible y no re-

munerado-, dependiente del salario masculino. Es decir, a todas las tareas vinculadas con la reproducción de la fuerza de trabajo, que incluye desde el embarazo, amamantar, cuidado del bebé, crianza de hijas e hijos, la limpieza, la manutención del hogar, la cocina, lavado de la ropa, el sostén emocional y el afecto, entre otras. Todo lo necesario para tener listos a los obreros para incorporarse diariamente al mercado de trabajo. Lo que hoy se denomina “tareas de cuidado”, pero que las supera.

Sostiene Federici:

Partiendo de nuestra situación como mujeres, sabemos que la jornada laboral que efectuamos para el capital no se traduce necesariamente en un cheque, que no empieza y termina en las puertas de la fábrica, y así descubrimos la naturaleza y la extensión del trabajo doméstico en sí mismo. Porque tan pronto como levantamos la mirada de los calcetines que remendamos y de las comidas que preparamos, observamos que, aunque no se traduce en un salario para nosotras, producimos ni más ni menos que el producto más precioso que puede aparecer en el mercado capitalista: la fuerza de trabajo (2018, p. 26).

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

Cuando la mujer volvió a reinsertarse en el mercado de trabajo, lo hizo desde una situación desventajosa, partiendo de la realización de un trabajo invisible en el hogar, de deber cumplir con las tareas de cuidado, que no se reconocen como trabajo. Eso genera un punto de partida diferente. Para ingresar al mercado laboral y poder obtener una remuneración, las mujeres debieron aceptar peores condiciones laborales (Lozano, 2019).

Según Laura Pautassi, este “trabajo de cuidado” no remunerado no solo implica una enorme dedicación, que afecta el derecho al tiempo libre, a la salud de las mujeres, sino que va a afectar claramente su trayectoria laboral (2018). La “doble jornada” tiene un impacto negativo sobre el cuerpo de las mujeres, encontrándose expuestas a sufrir enfermedades laborales y afecciones psicofísicas, producto del mayor esfuerzo y desgaste. Afecciones muchas veces no reconocidas como riesgos laborales.

La precarización laboral, los despidos y reformas laborales regresivas, exacerban la violencia laboral y perjudican aún más a las mujeres y disidencias. Frente a la pérdida de ingresos del núcleo familiar, la mujer suele salir a buscar ingresos como puede, consiguiendo ocupaciones en situación de informalidad, sin cobertura social y con menores salarios. Asimismo, el Estado y la sociedad en su conjunto suelen depender aún más del trabajo asistencial no remunerado de las mujeres para compensar la falta de servicios públicos o la reducción de estos, aumentando su carga cotidiana. Esos efectos también son más visibles dado que las mujeres, que sufren una situación arraigada de discriminación, desigualdad y desequilibrios de poder, tienden a utilizar las redes de seguridad ofrecidas por el Estado con mayor frecuencia que los hombres (Bohoslavsky, 2018).

#### IV. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Es necesario “despatologizar” el concepto de violencia laboral y de géneros. Sin soslayar el aporte de la psicología y la psiquiatría, para abordar correctamente estos fenómenos es importante encuadrar dichas conductas en la asimetría de poder que es constitutiva de la relación laboral en el sistema capitalista y patriarcal.

Diferentes autores parten de distintas miradas sobre la violencia laboral. La jurisprudencia en general ha apelado a la categoría de *mobbing* para abordar el fenómeno, la cual es restrictiva. Se trata de una mirada más descriptiva, que hace hincapié en la personalidad del agresor y de la víctima, y del objetivo de “segregarla”. El modelo psicopatológico fue desarrollado principalmente por Iñaki Piñuel y Marie France Hirigoyen.

Para Iñaki Piñuel:

(...) el acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, destruir que suele presentar el hostigador, quien aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Lobato, 2018).

Por su parte, Hirigoyen:

por acoso laboral entiende cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo (Lobato, 2018).

Luego, existe un abordaje hermenéutico, que pone hincapié en los factores sociales u organizacionales como elementos significativos para la generación de violencia laboral. El modelo socio-laboral, elaborado por Fernández y Llorens, reconoce que existe un componente personal, de intencionalidad del agresor, pero pone el acento en la organización del trabajo como elemento central. Definen al acoso moral laboral en los siguientes términos:

Es un riesgo laboral, derivado de las condiciones de trabajo, cuyos efectos en la salud son daños derivados del empleo y es una obligación empresarial prevenirlo. Se produce cuando el empresario o sus representantes o cualquier trabajador(es) que tiene(n) una posición de mayor poder (reconocido como una categoría laboral superior, o de facto, por tener mayores apoyos, mayor antigüedad, etc.), actúan con el propósito de dañar a otro/a u otros/as trabajadores usando las deficiencias en la organización del trabajo de forma repetida y frecuente en el tiempo (...). Lo que diferencia el acoso moral de otros problemas derivados de la organización del trabajo es la intencionalidad de causar daño, la focalización en una o varias personas, la repetición, frecuencia y continuidad en el tiempo (Lobato, 2018).

El modelo socio-laboral se enfoca en la utilización de las estructuras de organización del trabajo para causar un perjuicio a otra persona. Pese a constituir una superación del modelo patológico, se plantea que el modelo socio-laboral presentaría ciertas deficiencias al no incluir la dimensión de las relaciones de poder que informan las situaciones de acoso, cuestiones vinculadas a las dinámicas grupales y los conflictos al interior de la empresa.

Para abordar la violencia y acoso en el mundo del trabajo, es imprescindible profundizar la mirada en la asimetría de poder que existe en la relación laboral, atravesada por una perspectiva de género.



También es necesario incluir la dimensión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, teniendo en cuenta aspectos muy importantes como si la relación laboral se encuentra registrada o no, si existe tercerización, si existe estabilidad, cómo se desarrolla la jornada –si es diurna o nocturna, si se trabaja en turnos rotativos, etc.– los ritmos de producción, si existe participación sindical, si hay alguna instancia de comités mixtos en salud y seguridad en el lugar de trabajo, si se brindan capacitaciones en materia de riesgos laborales, si se entregan elementos de protección personal, si existe un protocolo en violencia laboral y de género, entre otros. Se trata de dimensiones necesarias para poder comprender el fenómeno de una manera integral.

Del mismo modo, es importante observar cómo se organiza el trabajo, como son los sistemas de gestión, como se ejerce el poder de dirección y jerárquico, la intensidad de los ritmos de trabajo, si existe sobreexigencia hacia las personas que trabajan, si existe diálogo y comunicación entre quienes dan las órdenes y quienes llevan a cabo la actividad laboral, si existe acceso a la información.

El acoso sexual en el mundo del trabajo también debe abordárselo desde una mirada superadora del conflicto individual que representa. Según Vogel:

El acoso sexual sólo fue abordado en el marco de las discriminaciones individuales. El enfoque comunitario (seguido normalmente por las políticas nacionales) se inclinó por un enfoque individual en el que el asunto se aborda desde las relaciones entre acosador y persona acosada. Pero se trata de una visión muy limitada. El acoso sexual también está vinculado a la organización del trabajo y tiende a preservar la dominación masculina (Pernas, 2000).

Resulta significativo constatar este fenómeno en las profesiones tradicionalmente vetadas a las mujeres. Por otro lado, parece que las mujeres que escapan al control de las estructuras familiares tradicionales se encuentran particularmente en el punto de mira. Esto nos permite pensar que, además de la finalidad sexual individual, hay una finalidad colectiva que es más simbólica y política que sexual. Su finalidad es preservar las relaciones jerárquicas, en las que la dimensión de género desempeña un

papel importante. Esto contribuye a explicar la continuidad de las distintas formas de violencia en las que el acoso sexual sólo es un eslabón más de la cadena (Vogel, 2006, p. 209).

Es muy acertada la visión de Vogel en tanto pone de manifiesto que el acoso sexual, lejos de tratarse de una conducta vinculada con “un deseo irrefrenable” o “pasional”, tiene un claro mensaje de reafirmación de poder, de dominación sobre la persona acosada, a quien se la cosifica.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden manifestarse como acoso laboral, acoso moral, acoso sexual, acoso psicológico, entre otros. Asimismo, las situaciones de violencia pueden desencadenarse producto de los riesgos psicosociales, del estrés laboral y del desgaste profesional o *burn out*, según cada caso empírico.

A veces adoptan la forma de maltrato, destrato, indiferencia, sobre exigencia, encomendar tareas imposibles de cumplir, no dar ocupación efectiva, humillaciones, descalificaciones, etc.

La conducta violenta o el acoso pueden provenir de un superior jerárquico -vertical- o también de un compañero de trabajo con cierto grado de poder -horizontal- e inclusive de terceros -como ejemplo, de usuarios de un servicio público-. La realidad es profusa y a nivel empírico pueden presentarse diversas situaciones que tal vez no encuadran exactamente en una determinada definición teórica.

Como se detalló anteriormente, en Argentina no existe una ley específica sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que incluya a la violencia de género. No obstante, existen normas que sí son aplicables a dichos actos ilícitos y que contemplan un ámbito de tutela superior que el concepto de *mobbing* o “acoso moral”.

## V. La definición de violencia laboral en la praxis judicial

Al momento de interponer una acción judicial o dictar una sentencia, corresponde acudir a la definición amplia que brinda la **Convención Belém do Pará**, que entiende a la violencia contra las mujeres como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público

como en el privado, que puede tener lugar en cualquier relación interpersonal, en la comunidad y comprende al acoso sexual en el lugar de trabajo (artículo 1º).

Asimismo, la **ley N° 26.485 –y su decreto reglamentario N° 1011/2010– de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales**, refieren específicamente a la violencia laboral como una modalidad de la violencia contra las mujeres y son plenamente operativas en el mundo del trabajo.

En su artículo 4º define la violencia contra las mujeres como toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Entre los **tipos de violencia**, reconoce la violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial y la simbólica. Dentro de la violencia económica y patrimonial se abarca la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna y la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, en un mismo lugar de trabajo (artículo 5º).

En lo que hace a las **modalidades**, reconoce expresamente a la **violencia laboral** (artículo 6º). Expresa que violencia laboral contra las mujeres es 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**.

Establece un procedimiento sumarísimo (artículo 20), cuya denuncia puede efectuarse ante cualquier fuero o instancia, verbal o escrita (artículo 21). Prescribe que entenderá en la causa aquel juez o jueza que re-

sulte competente en razón de la materia según los tipos y modalidades de violencia de que se trate. Aún en caso de incompetencia, el juez o la jueza interviniente podrá disponer las medidas preventivas que estime pertinente (artículo 22).

Dispone el **deber de dictar medidas preventivas urgentes para hacer cesar esos actos prohibidos** (artículo 26) y ordenar al presunto agresor que cese en los actos de perturbación o intimidación que, directa o indirectamente, realice hacia la mujer. Y toda otra medida necesaria para garantizar la seguridad de la mujer que padece violencia, hacer cesar la situación de violencia y evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación, agresión y maltrato del agresor hacia la mujer. El juez o jueza podrá dictar más de una medida a la vez, determinando la duración de las mismas de acuerdo con las circunstancias del caso, y debiendo establecer un plazo máximo de duración de las mismas, por auto fundado (artículo 27).

Asimismo, deberá fijar una audiencia dentro de las 48 hs de dictada la medida o si no lo hizo, desde que tomó conocimiento de la denuncia, en la cual debe oírse por separado a cada parte, estableciendo la prohibición de la mediación o conciliación.

Mediante la ley N° 14.407, la provincia de Buenos Aires adhirió a ley N° 26.485, con lo cual ella es aplicable en su totalidad, incluyendo las disposiciones de procedimiento.

Además de las normas citadas, una norma excepcional es el flamante **Convenio 190 OIT** –y la **Recomendación 206**– el cual debe invocarse al momento de intervenir en un caso concreto.

Cabe destacar que dicho Convenio expresa una norma consuetudinaria que rige en la comunidad internacional, la cual integra el orden público, vinculada a la “tolerancia cero” frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La costumbre es la fuente principal en el derecho internacional de los derechos humanos. En este caso, expresa un consenso alcanzado entre los diversos sectores del mundo del trabajo respecto a que la violencia y el acoso laboral, y por razón de géneros, son prácticas inaceptables y ofenden la dignidad humana. Asimismo, que debe existir un mundo del trabajo libre de violencias.

**El Convenio 190 OTI ha sido ratificado por el Estado Argentino mediante la ley N° 27.580.** Con lo cual, su contenido, cláusulas y disposiciones, son plenamente operativos en la praxis judicial.

En ese sentido, el artículo 1º tiene una redacción amplia que incluye una multiplicidad de conductas de acuerdo con las diversas formas en que se expresan las situaciones de violencia y acoso en la realidad, sin exigir la constatación de actitudes segregacionistas ni que se deban repetir durante una determinada cantidad de tiempo.

**La mirada de las y los operadores jurídicos es fundamental a la hora de operativizar el plexo normativo analizado.** Por eso la importancia medular de la capacitación con perspectiva de género.

Es importante que no se exija a las víctimas la producción de pruebas que se tornan muy difíciles o a veces casi imposibles. Tener en cuenta que el silencio no implica consentimiento, que muchas conductas inicialmente consentidas pueden devenir en situaciones de acoso, entre otras cuestiones fundamentales.

En el Convenio 190 OIT se reconoce que la expresión “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, 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.**

La expresión “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. Tiene un ámbito de tutela amplio, protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Incluye a todos los sectores, público o

privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales (artículo 2º).

Asimismo, se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo entre otros (artículo 3º).

Destaca la importancia de la adopción de “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.

Sostiene que, con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo; a saber: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

La recomendación N° 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo contiene 23 artículos, que vienen a complementar el convenio y determinan la forma de interpretación, adopción y aplicación del mismo para los Estados miembros.

Prescribe mayores especificaciones respecto de las medidas que deberán incluirse en la legislación y práctica nacionales que se adopten, en cuanto a protección y prevención, así como respecto del control de aplicación, y las vías de recurso, reparación y asistencia. Entre ellas, menciona que podrían comprender el derecho a percibir una indemnización, la readmisión de la persona que trabaja, la tramitación diligente y eficiente de los casos, con tribunales especializados en género, la inversión de la carga de la prueba en procedimientos distintos de los penales, por ejemplo (Sosa, 2019).

Asimismo, la mencionada recomendación 206, respecto a los principios fundamentales establece que los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Nº 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Nº 98). Esta disposición es de singular importancia, dado que resalta la importancia de la vigencia real de la libertad sindical y la negociación colectiva, como forma de erradicar estas prácticas inaceptables a partir de la autonomía colectiva.

## **VI. La violencia laboral y la acción colectiva**

Sin perjuicio de la insoslayable importancia de la normativa nacional e internacional vigente y exigible judicialmente, la acción colectiva constituye la herramienta más importante para eliminar o reducir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Son las y los trabajadores organizados colectivamente, en el lugar de trabajo, quienes podrán poner un límite frente a situaciones de acoso y violencia en el mundo del trabajo, y por razón de géneros.

A partir de la solidaridad y la empatía con la persona que está sufriendo la situación de violencia o acoso, puede ponerse un freno a esas prácticas abusivas e ilícitas.

En la asimetría de poder que rige la relación laboral en el sistema capitalista de producción y patriarcal, la tolerancia cero frente a situaciones de violencias y acoso hacia las mujeres y diversidades debe ser una acción prioritaria en toda agenda sindical, y un tema inherente a las delegadas y delegados de base. Si la organización sindical asume este asunto como un tema propio, sin dudas que su eficacia para lograr resultados será mayor a cualquier acción individual.

No es una cuestión sencilla, ya que las estructuras sindicales no se hayan exentas de las relaciones de poder asimétricas y patriarcales. Se trata de instituciones del ámbito público que producen y reproducen relaciones de género desiguales.



Los sindicatos, históricamente, han sido creados para representar a los trabajadores que se desempeñaban en el ámbito productivo, concebido como un sitio exclusivo de varones. Los modos de intervención, el modelo de “dirigente”, los horarios de las reuniones, la forma de adoptar decisiones, el modo de utilizar el cuerpo y la voz, entre otros aspectos, muchas veces coinciden con un formato asignado al estereotipo correspondiente al rol masculino.

Tal como dicen destacadas autoras, sostener que “una organización tiene género” implica que hay patrones diferenciados para varones y mujeres en términos de funcionamiento, normas, procesos y estructuras. Esto significa que el género no es algo que se añade a procesos y estructuras neutrales, sino que es parte constitutiva de dichos procesos y estructuras (Rigat-Pflaum, 2008).

Pese a lo manifestado, en los últimos años han existido radicales transformaciones sociales, de la mano del feminismo, que también irradian hacia las estructuras sindicales, con lo cual existe una esperanza fundada de un futuro mejor en este aspecto. Estas estructuras han sido permeadas por una mayor participación de mujeres, por la existencia de delegadas de base y participación en los espacios de dirección, lugares históricamente relegados.

Y el ámbito de la negociación colectiva es un espacio propicio para democratizar las relaciones laborales, como asimismo la vida interna sindical, incluyendo una agenda que se proponga la eliminación, prevención y sanción de la violencia y acoso en el mundo del trabajo y de géneros.

La existencia de protocolos es una herramienta auspiciosa para abordar los casos de violencia laboral y de géneros. Un protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado. Tratándose de violencia por razón de géneros, estos protocolos producen dos efectos concretos: generan un espacio de contención, abordaje y orientación para las mujeres y diversidades afectadas y envían un mensaje claro a toda la organización de que tales conductas no son toleradas.

La existencia de una instancia paritaria de comité mixto de salud y seguridad, en el establecimiento laboral, con la efectiva participación sindical,

también es una herramienta importantísima para visibilizar, denunciar, obtener información y combatir estas conductas ilícitas, dado que, como se dijo desde un principio, lo que en definitiva se encuentra en juego, es la asimetría de poder.

## VII. Conclusiones

A 26 años de la aprobación de la Convención Belém do Pará, la misma constituye una herramienta jurídica muy importante para luchar contra la violencia de género. Ella ha sido enriquecida y ampliada por otros instrumentos legales, nacionales e internacionales, que son plenamente operativos para abordar la violencia y acoso en el mundo del trabajo y por razón de género.

Es necesario superar nociones restrictivas y vetustas, que desnaturalizan la efectividad de derechos fundamentales y apelar a las normas internacionales de derechos sociales y humanos, entre ellas, la Convención Belém do Pará y el Convenio 190 OIT. Asimismo, aplicar los instrumentos legales vigentes, como las medidas preventivas prescritas en la ley N° 26.485 y reglamentación.

Como parte de las obligaciones estatales, es central la formación con perspectiva de géneros de las y los operadores jurídicos. Ellos son quienes luego intervendrán en los casos concretos y tendrán un rol fundamental a la hora de viabilizar la efectivización de los derechos y el acceso a la jurisdicción.

Sin perjuicio de la vastedad normativa existente, el mercado de trabajo demuestra prácticas segregacionistas, desigualdad y violencias.

La mejor herramienta para combatir la violencia y acoso en el mundo del trabajo y por razón de género es la organización colectiva, a través de la participación activa de las delegadas y los delegados de base, en los lugares de trabajo; y la intervención sindical, exigiendo tolerancia cero frente a dichas prácticas.

En palabras de Rita Segato, solo con sujetos desgajados y vulnerables, sin empatía, se impone “el mundo de las cosas” y la pedagogía de la crueldad. Desde una política feminista, por el contrario, se trata de retejer comuni-

dad, con historia, reciprocidad, sororidad, deseo de arraigo y centralidad de los vínculos.

### VIII. Bibliografía

Bianchi, S. (2005). *Historia social del mundo occidental. Del feudalismo a la sociedad contemporánea*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

Bohoslavsky, J. P. (2018). *El impacto de las reformas económicas y las medidas de austeridad sobre los derechos de las mujeres*. Argentina: Fundación Friedrich Ebert.

Facio, A. y Fries, L. (1999). *Feminismo, género y patriarcado*. En A. Facio y L. Fries (eds.), *Género y Derecho*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Federici, S. (2015). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. 2ª ed. Buenos Aires: Tinta Limón ediciones.

Gialdino, R. E. (2003). *Control internacional de los Derechos Humanos y fuentes constitucionales. Fuentes universales y americanas* (p. 683). Buenos Aires: El Derecho.

Lobato, Julieta (2018). Potencialidades y limitaciones del “mobbing” como categoría jurídica. La violencia contra las mujeres. *La Causa Laboral* N° 74, marzo 2019, Año XIII, ISSN 2346-9810. Recuperado de <https://www.lacausalaboral.net.ar/Numeros%20anteriores/74%20La%20Causa%20Laboral/doctrina-4.-lobato.html>

Lozano, M. P. (2015). El bloque de constitucionalidad vigente y la efectividad de los derechos que protegen a la persona que trabaja. En J. J. Formaro (dir.), *Colección Jurisprudencia Laboral*, tomo 4. Buenos Aires: Hammurabi.

Lozano, M. P. (2019). Discriminación por razones de género: acceso al empleo y salario. *La Causa Laboral* N° 74, marzo 2019, Año XIII, ISSN 2346-9810. Recuperado de <http://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-5.-lozano.html>

Orsatti, A. (2018). Dedicado a la Comisión de la Mujer Trabajadora de la AAL. *RELATS*. Recuperado de [http://www.aal.org.ar/articulo\\_revista/oit-y-el-enojo-de-las-mujeres/](http://www.aal.org.ar/articulo_revista/oit-y-el-enojo-de-las-mujeres/)

Pautassi, L. (2018). Una y otra vez. El 8 M y el trabajo de las mujeres. *La Causa Laboral*, N° 69. Recuperado de [http://aal.matiassbe.webfactional.com/articulo\\_revista/una-y-otra-vez-el-8m-y-el-trabajo-de-las-mujeres/#disqus\\_thread](http://aal.matiassbe.webfactional.com/articulo_revista/una-y-otra-vez-el-8m-y-el-trabajo-de-las-mujeres/#disqus_thread)

Rigat-Pflaum, M. (2008). Los sindicatos tienen género. *Fundación Friedrich Ebert*. Recuperado de [www.fes.org.ar/Publicaciones/LosSindicatos-TienenGenero2008.pdf](http://www.fes.org.ar/Publicaciones/LosSindicatos-TienenGenero2008.pdf)

Segato, R. L. (2018a). *La guerra contra las mujeres*. Buenos Aires: Prometeo.

Segato, R. L. (2018b). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Buenos Aires: Prometeo.

Sosa, M. F. (2017). *Hacia un feminismo sindical*. Recuperado de <http://www.lacausalaboral.net.ar/ponencia-sosa.html>

Sosa, M. F. (2019). *Hacia un mundo del trabajo libre de violencias*. Recuperado de <http://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-5.-sosa.html>

Supiot, A. (1996). Crítica de Derecho del Trabajo. *Colección Informes y estudios, Serie General, N° 11*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Vogel, L. (2006). *La salud de la mujer trabajadora en Europa. Desigualdades no reconocidas*. España: Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

OIT (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe, Panorama Laboral Temático 5*. Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_715183/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715183/lang--es/index.htm)

Terragno, M. M. (2018). *La violencia como forma de discriminación hacia las mujeres. Apuntes para tejer la trama de un derecho laboral feminista*. Recuperado de [www.relats.org](http://www.relats.org)

Natsumi, S.S. (2019). *Datos de la Encuesta Permanente de Hogares, 3er trimestre de 2018. La desigualdad de género se puede medir*. Recuperado de <https://economiafeminita.com/la-desigualdad-de-genero-se-puede-medir-3/>