

La (des)protección de la violencia de género en el ámbito laboral privado

Por Julieta Lobato¹

La hipótesis del presente artículo sostiene que al ser las mujeres trabajadoras atravesadas por relaciones de clase y de género², requieren de dispositivos especiales de protección para situaciones de violencia a las que están expuestas cotidianamente, que les garanticen una vida laboral libre de violencia. Adelantamos que esta protección se encuentra totalmente excluida de la norma fundamental que regula el trabajo en el ámbito privado en Argentina, esto es, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT). En este sentido, proponemos efectuar un acercamiento sobre la realidad de la violencia laboral contra las mujeres en el ámbito privado y las implicancias de la ausencia de regulación de mecanismos de protección para dichas situaciones en la LCT.

La protección de las mujeres trabajadoras en la Ley de Contrato de Trabajo

La labor de las mujeres trabajadoras se encuentra regulada en los artículos 172 a 186 de la LCT que, en síntesis, excluyen a las mujeres de la posibilidad de efectuar trabajos a domicilio y tareas penosas, peligrosas o insalubres; establecen una protección a la mujer trabajadora embarazada; y, por último, consagran garantías a favor de las mujeres que contraigan matrimonio. De tal forma, nuestra ley laboral instituye una protección especial y de excepción para la mujer, teniendo en cuenta su sexo (presumiendo *a priori* su debilidad), su estado civil (protegiendo a la mujer casada) y la maternidad (mujer en tanto persona gestante).

Es imposible no vislumbrar en esta categorización una marcada diferencia en los roles asignados a hombres y mujeres. Así lo pone de resalto Mario Ackerman cuando establece que la regulación que nos presenta la LCT se basa en *“la normal asunción por la mujer de quehaceres domésticos y obligaciones de familia que, aunque no es completamente válido para las trabajadoras solteras sin hijos, traduce la lógica profunda de la veda normativa que, de paso, margina implícitamente a los hombres de tales obligaciones. Porque lo que subyace en todas estas reglas —básicamente prohibiciones— es, en rigor, la discriminación en razón del sexo”* (Ackerman, 2016).

Sin embargo, esta diferenciación de los roles sociales que se asignan a cada persona en base a su sexo no es propia del ordenamiento jurídico laboral, sino que responde a procesos históricos que se han desarrollado principalmente en el siglo XIX, cuando se produjo una separación de los ámbitos en los que

¹ Abogada (UBA), con orientación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Miembro del Proyecto de Investigación UBACyT: “La Constitución argentina de 1949 y la ‘vía argentina’ al constitucionalismo social”, a cargo de la Dra. Leticia J. Vita. Auxiliar docente en la materia “Derecho de las Relaciones Individuales de Trabajo”. Correo electrónico: julieta.lobato.11@gmail.com

² En la teoría feminista, la idea de doble opresión de las mujeres (por el capitalismo y por el patriarcado) es ampliamente desarrollada por el feminismo socialista y las “teorías del doble sistema” (Alcañiz Moscardó, 2011).

se desenvuelven la vida familiar y la laboral. De tal forma, “*se asignó a los varones la responsabilidad por la provisión económica de la familia en el espacio exterior, y a las mujeres, el cuidado del hogar y los hijos en el espacio interior. A ellos, el mundo público, y a ellas, el privado*” (Wainerman, 2007).

La incidencia de la Ley 26.485

Si bien la LCT se ha mantenido ajena al tratamiento de la violencia laboral contra la mujer y, por ende, de mecanismos que las protejan en dichas situaciones, la Ley de Protección Integral de las Mujeres (N° 26.485) sí se ha dedicado a ella. Tal es así que en el artículo 6, inciso c) determina que será considerada violencia laboral:

“(…) aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculizan 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. Constituyen también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológica en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

En lo que respecta al procedimiento, la normativa dedica sendos artículos (Título III) a establecer los derechos y las garantías que poseen las mujeres. Ejemplos de ello son la gratuidad del procedimiento y la determinación del proceso sumarísimo (art. 20). Asimismo, se establece que la denuncia podrá presentarse ante cualquier juez o jueza de cualquier fuero o instancia, o ante el Ministerio Público (art. 21), quien podrá disponer las medidas preventivas urgentes (art. 26), que estime corresponder y deberá dar intervención al juez o jueza que resulte competente, de acuerdo al tipo y modalidad de violencia que se trate (art. 22).

Datos estadísticos

En lo que respecta al estado actual de la cuestión, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo de la Nación, elaboró la estadística correspondiente al año 2016, de la cual surge que el 66% de los casos de violencia laboral corresponde a mujeres. Asimismo, el 95% de los casos corresponden a relaciones que se desarrollan en el empleo privado. En relación a los tipos de violencia contra las mujeres, se evidencia una alarmante preponderancia de la violencia psicológica, que asciende al 93%. A su vez, en relación al perfil de los acosadores, éstos son en un 60,5% hombres y el vínculo acosador (hombre) – acosada (mujer) es del 59% de los casos.

El rol de la Justicia

Para efectuar un somero análisis sobre el papel de los tribunales en la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres, tomamos los boletines temáticos de “Género y Justicia” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, números 5 (agosto 2016) y 6 (diciembre 2016).

En este sentido, la totalidad de los fallos mencionados en ambos boletines son producto de situaciones de despido. Dicha situación parecería indicar que el costo que las mujeres trabajadoras tienen que pagar por hacer valer sus derechos humanos fundamentales en el ámbito laboral, es la pérdida de su fuente de trabajo³.

Asimismo, el hecho de que los tribunales actúen una vez producido el despido, nos indica que la función jurisdiccional en casos de violencia contra la mujer, no es bajo ninguna óptica preventiva, sino únicamente resarcitoria⁴ y se materializará en un rubro adicional que se sumará a la indemnización por despido, en el entendimiento que el empleador no cumplió el deber genérico de seguridad (art. 75 LCT), el principio de indemnidad (art. 4.1 de la Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo), el principio de buena fe (arts. 62 y 63 LCT) y la obligación de brindar condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 *bis* CN). Resulta llamativo que en muy pocos casos se ponga el acento en la gravísima transgresión al derecho internacional de las mujeres y a la igualdad, principio arquitectónico de nuestro ordenamiento jurídico, que implican estos casos.

En este estado de cosas el mensaje es tan claro como disvalioso: ante una ausencia de protecciones legales claras en la LCT que prevengan las situaciones de violencia laboral contra las mujeres y establezcan garantías eficaces para aquéllas que la sufran, de modo que puedan hacer valer sus derechos y mantener su trabajo, la función jurisdiccional únicamente se aboca a “reparar” los daños que esa situación violenta y discriminatoria produce en la mujer afectada, mediante una valuación monetaria.

Reflexiones finales

De lo anteriormente expuesto podemos colegir que si bien la Ley 26.485 establece una clara definición de la violencia laboral contra la mujer y ordena a los poderes públicos articular políticas que garanticen la prevención, sanción y erradicación de este tipo de violencia contra las mujeres, la LCT no ha receptado dicha obligación en su articulado. Sin perjuicio de ello, la Ley 26.485 instituye un procedimiento especial para casos de violencia contra las mujeres, lo que lleva a preguntarnos: *¿por qué*

³ Es importante destacar que en los pronunciamientos judiciales analizados, la violencia laboral preponderante, esto es la violencia psicológica, es subsumida en la figura de “*mobbing*”. Sin embargo, esta caracterización no está comprendida en la LCT y en la actualidad existe gran debate en torno a qué se entiende por “*mobbing*”, encontrándonos frente a criterios diversos y disímiles tanto en doctrina como en la jurisprudencia.

⁴ Alternativas de actuación jurisdiccional en aras a la prevención y erradicación de la violencia laboral hacia las mujeres, podrían ser el fomento de las acciones cautelares en casos que la relación laboral siga vigente y mayor celeridad en los plazos procesales.

sería importante que la LCT específicamente articule mecanismos de protección?

En primer lugar, entendemos al Derecho del Trabajo como aquella rama jurídica que surgió históricamente con el objetivo de proteger a las/os trabajadoras/es, en virtud de la desigual posición social en la que se encuentran respecto de las/os empleadoras/es (artículos 7, 9, 12, 13 y 17 *bis* LCT). En este sentido, siendo que el Derecho del Trabajo es llamado a proteger a las/os trabajadoras/es, especialmente relevante y sensible se torna el hecho que dentro de este grupo ya de por sí vulnerable, sea la propia ley la que reproduzca estereotipos que legitimen la sumisión de la mujer trabajadora al hombre trabajador. De tal forma, *sostenemos que es doblemente necesaria la protección en el caso de las mujeres trabajadoras, dado que son sujetos que no sólo están atravesadas por relaciones de clase, sino también por relaciones de género.*

Con ello, la postura que planteamos es que las mujeres no sólo se encuentran en una posición desventajosa en relación con las/os empleadoras/es, la llamada “hiposuficiencia laboral” (Ackerman, Tosca, 2005), sino también con sus pares trabajadores varones, al estar sometidas a relaciones patriarcales.

En este sentido, una supuesta “protección” como la que propone la LCT que establece normas de excepción para las mujeres trabajadoras, presumiendo su debilidad física, exaltando su capacidad de dar vida y su estado civil únicamente, lejos de protegerlas y de generar los medios para equipararlas a sus pares hombres, legitiman y reproducen la posición de sumisión de la mujer al varón en, este caso, en el ámbito del trabajo.

Entendemos esta ausencia de regulación de mecanismos de protección contra la violencia laboral hacia las mujeres, como una clara intencionalidad del Estado por excluir esta temática de la agenda política, en el entendimiento que la ley es una forma de materialización de políticas públicas y que el desfasaje entre la LCT y la Ley 26.485 implica una política diferencial (Oszlak y O’Donnell, 1995)⁵.

Asimismo, tanto las estadísticas como el estado de la jurisprudencia en la materia en el período analizado (año 2016), echan luz sobre la relevancia que posee la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y nos exhortan a intervenir en los vínculos laborales privados que, cabe destacar, no se encuentran en absoluto inmunes a los controles estatales (máxime en temáticas sensibles y con amparo constitucional e internacional como lo es la violencia y discriminación contra las mujeres) y articular mecanismos de protección, que garanticen de forma real y concreta el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia (art. 2.b, Ley 26.485).

⁵ Ver Lobato, Julieta. (2017). “Las políticas de las no políticas: la ausencia de regulación de la violencia laboral hacia las mujeres en el ámbito privado”. *VIII Congreso Iberoamericano de Estudios de Género “Horizontes revolucionarios. Voces y cuerpos en conflicto”*. Buenos Aires, Argentina.

Bibliografía

- Ackerman, Mario (2016) *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan*. Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni.
- Ackerman, Mario (dir.), Tosca, Diego (codir.) (2005) *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo I. Santa Fe, Rubinzal-Culzoni.
- Alcañiz Moscardó, Mercedes (2011) *Cambios y continuidades en las mujeres. Un análisis sociológico*. Barcelona, Icaria S.A.
- Oszlak, Oscar, O'Donnell, Guillermo (1995) “Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación” en *Revista Redes*, nº 4, pp. 99-128.
- Sáenz, Patricia (Coord.) (2016) *Informe Estadístico 2016 de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)*. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ar/oavl/>
- Poder Judicial de la Nación (PJM) (2016) *Boletines de Género y Justicia*. Recuperado de https://pjn.gov.ar/02_Central/Index100.Asp?Nodo=315&Rubro=8936&TipInf=104
- Wainerman, Catalina (2007) “Familia, trabajo y relaciones de género”, en Carbonero Gamundí, María Antonia y Levin, Silvia (comps.) *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*, Homo Sapiens, Rosario. Recuperado de <http://www.catalinawainerman.com.ar/pdf/Familia-trabajo-y-relaciones-de-genero.pdf>.