

El Poder de una Mujer “Maravilla” ya no es la Invisibilidad: es tiempo de hacernos Visibles.

Nuevas herramientas contra la discriminación laboral en la CABA con la Reforma a la Ley 265

Por Andrea Isabel Franconi¹

Hace muchos años la idea que se tenía sobre el denominado “Girl Power” se asociaba con la unidad de diversas mujeres para hacerse más fuertes y enfrentarse al género opuesto. Sin embargo, sabemos que la reivindicación de los derechos de las Mujeres no tiene que ver tanto con aquello sino con el reconocimiento como iguales dentro en todos los ámbitos de la sociedad – por ejemplo, el laboral – con la posibilidad de “elegir” libremente sin condicionamientos basados en estereotipos sociales, y con la posibilidad de ser Visibles. Si bien el derecho a contar con estas opciones pareciera incuestionable, esto dista de lo que ocurre en la realidad. De hecho, conforme pasan las generaciones parecemos descubrir nuevas capas de preconcepciones largamente arraigadas, y que ellas, moldean nuestros destinos. Esta realidad persistente hace que sea necesario tener que imprimir una fuerza de acción extra (ya sea desde el Estado o por parte de los actores sociales reunidos), para que el infinito mundo de las posibilidades esté realmente abierto para las niñas, adolescentes y mujeres. Es así que a través de distintas herramientas se pretende generar contrapesos que permitan la visualización de las problemáticas por las que atraviesan o pueden atravesar las mujeres en sus diversos ámbitos de actuación, especialmente en el trabajo donde se dedican, con frecuencia, la mayor parte de las horas, y que nos impactan de manera directa, tanto en el aspecto físico, psicológico como emocional.

La discriminación, el acoso, y la violencia en el ámbito del trabajo, son situaciones que afectan a un gran número de trabajadoras. Su presencia se constituye como un verdadero obstáculo para el desarrollo laboral. No obstante, muchas veces las denuncias se han silenciado, ya sea por miedo a las represalias -bajo la premisa que nunca se podrían probar estos hechos- o en el entendimiento de que, para no dañar la posibilidad de una carrera laboral, lo mejor es callar. Además, tienen fuerza falsas creencias: “*si hubiera reaccionado de otra forma...*”; “*si tuviera más carácter no hubiera pasado*”, que han permitido incluso la naturalización del riesgo y de la inconducta sufrida.

Una conducta inapropiada, sigue siendo tal, sea cual fuere la reacción de su destinatario. No se puede cargar culpa a la víctima para justificar su configuración. Esto es algo, que todos y todas como sociedad debemos entender y recordar para dejar de naturalizar hechos que conllevan la violación de la

¹ Abogada Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Graduada con Honores en la Universidad de Buenos Aires (UBA). Maestranda en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la Universidad de Tres de Febrero (UNTREF). Auxiliar docente en la Cátedra del Dr. Adrián Goldin (UBA). Lleva adelante investigaciones en torno a Cuestiones de Género y Derecho del Trabajo, así como el impacto de la Violencia en el ámbito laboral. Integrante de la Delegación del Gobierno Argentino ante 106° Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), titular a cargo de su representación ante la Comisión para el Empleo y Trabajo Decente para la Transición a la Paz. Revisión Recomendación N° 71.

dignidad de las trabajadoras. Por ello, reconocer como conductas reprochables a la discriminación, acoso o violencia por motivos de género, es importante para desarraigar la Invisibilidad y/o la Ceguera Social frente a estas cuestiones. Dentro de los mecanismos existentes para prevenir y sancionar estas situaciones, se encuentra la generación de normativas que presten especial atención a los grupos más expuestos a condiciones de vulnerabilidad. Esta técnica del derecho del trabajo actúa identificando de antemano una situación ilícita para ponerla en evidencia desde el inicio de la maniobra, describiéndola y desarticulándola. Ello, a fin de fortalecer la posición del/de la trabajador/a y permitir la facilitación probatoria de tales supuestos.

Un claro ejemplo de aquel mecanismo es la Ley N° 5.881 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (BOCABA 27/11/2017), que modificó la Ley N° 265 sobre las competencias de la autoridad administrativa del trabajo local en materia de infracciones con el objetivo establecido en sus fundamentos de que “esté a la altura del resto de la normativa en materia de antidiscriminación que la Ciudad ha establecido en los estándares más altos de la región”. Así, el artículo 18 a) de la ley trata la definición de las “infracciones muy graves” por hechos de discriminación. Si bien el texto anterior hacía referencia a las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación, incluyendo los motivados en el sexo, no abarcaba de forma expresa los motivos vinculados con la discriminación basada en el “género, identidad de género así como orientación sexual” que fueron añadidos con la modificación². Mientras que la discriminación por motivos de sexo se basa en características y funciones biológicas, la discriminación por cuestiones de género se basa en distinciones fundamentadas en las diferencias sociológicas y los roles asignados a varones y mujeres, adquiridas y modificables en el transcurso del tiempo. Es por ello que el texto de la ley actualmente vigente cubre de manera más adecuada las discriminaciones asociadas a la maternidad, el estado civil, la situación familiar y el acoso sexual en tanto da cuenta de la raíz estructural del problema y que cada vez más adquiere mayor visibilización respecto de las trabajadoras, sobre todo aquellas actuantes en las situaciones de laboralidad más precarias. Así, estas inconductas pasan a considerarse dentro de las infracciones más gravosas a las normas vigentes relativas al trabajo, la salud, higiene y seguridad en el trabajo y, por lo tanto, su comprobación a través del procedimiento administrativo de inspección y acta resultante puede constituir un elemento probatorio de valor en la articulación de acciones administrativas y/o judiciales,

² CABA, Ley 265, Art. 18: se consideran muy graves “las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de raza, color, etnia, origen o ascendencia nacional, religión, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia, responsabilidades familiares o condición socioeconómica”

que van desde ser tomado como injuria grave para considerarse despedida/o por responsabilidad del empleador, requerir una indemnización agravada o pedir su reincorporación en el ámbito del Artículo 1º de la Ley 23.592.

En suma, la modificación otorga una herramienta que fortalece la postura de las trabajadoras frente a este tipo de discriminación, lo cual implica poder exigir la adopción de medidas para su no configuración en el ámbito de trabajo como parte del deber de cuidado y seguridad del empleador, como así también efectuar denuncias y reclamos ante la autoridad administrativa laboral para sancionar irregularidades ya padecidas. En paralelo, tomando las palabras del Profesor Mario Elffman, se refuerza el ejercicio de derechos civiles en el ámbito de laboral: “ciudadanía en la empresa”. Es decir que la trabajadora no deja en el umbral de la fábrica sus “derechos como ciudadana” (derecho a la privacidad, a la dignidad, a la libertad de expresión, ideológica, política, a la identidad de género, entre otros) para incorporarse a una organización del trabajo ajena, sino, por el contrario, estos deben respetarse también en el ámbito laboral, dentro del cual se le deben sumar los específicos a su carácter de trabajadora dependiente.

Siendo el terreno laboral parte del contexto de la sociedad y su problemática actual en materia de género, se siente palmaria la necesidad de adoptar acciones también desde este ámbito para generar una sociedad más justa e igualitaria. Donde los derechos no sean una mera enunciación, sino una realidad Visible, y la “maravilla” sea poder ser una misma también en el trabajo, sin miedo a padecer situaciones agraviantes, para así contar efectivamente con condiciones dignas y seguras de trabajo así como iguales posibilidades de progreso.