

LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES Y DIVERSIDADES: CONDICIÓN NECESARIA PARA LA TUTELA EFECTIVA

María Martha Terragno
Publicado en La Causa Laboral, 2023

1.- Etapa inicial de labor normativa y jurisprudencial de la comunidad internacional.

En los últimos 40 años, la comunidad internacional ha reconocido las condiciones que establecen que determinadas personas en una misma clase social puedan estar sujetas a mayor desigualdad, discriminación y precariedad de vida[1].

Si como canta Gardel, 20 años no es nada, 40 años tampoco en el concierto de normas que desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX reconocen los derechos sociales e imponen límites a la explotación y a la mercantilización de nuestras vidas.

La línea de tiempo normativa que no se condice con la línea de tiempo de las luchas que siempre la preceden, son trascendentes porque marcan un mojón, un hito en el avance en el reconocimiento de los derechos fundamentales y del rol del Estado como garante en la erradicación de los contextos de opresión y de desigualdad estructural que vulneran tales derechos.

La intervención de los organismos internacionales encargados de la aplicación e interpretación de las normas internacionales en clave de género es aún más reciente.

En particular, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos “demoró una importante cantidad de tiempo en adoptar determinaciones vinculadas con temáticas de género, incluso mayor que la de otros sistemas de protección... No obstante, en los últimos años motivados por diferentes activismos regionales con experiencia en el uso de estrategias legales, sus organismos de monitorio han establecido estas dimensiones en su jurisprudencia de una manera progresiva y sin contramarchas” [2].

Ello así, tanto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (Comisión IDH) como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) han incorporado un enfoque de género en el análisis de las reglas comunes que rigen la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos y en la determinación del alcance de las obligaciones estatales.

Uno de los primeros y más importantes pronunciamientos de la Comisión IDH ha sido en el caso “María Eugenia Morales de Sierra c/ Guatemala”^[3], en el año 2001 por el que se reconoció que la violencia por razones de género es “una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres” y que “las actitudes tradicionales conforme a las cuales la

mujer es subordinada al hombre o conforme a las que considera que tiene funciones estereotipadas perpetúan prácticas difundidas que conllevan violencia o coerción, como la violencia y el abuso familiares”.

Luego, en el año 2006 la Corte IDH comenzó una intervención más decidida en la temática, a propósito de su resolución del caso del “Penal Miguel Castro-Castro vs. Perú”[4] por el que analizó numerosas violaciones de derechos humanos cometidas por agentes estatales contra personas privadas de su libertad, y tuvo en consideración que estas habían afectado a varones y a mujeres en forma diferencial.

En estas primeras intervenciones, tanto la Comisión IDH como la Corte IDH han relevado los pilares, los cimientos en que se funda el patriarcado, determinante de una forma de ejercicio del poder que coloca a las mujeres, y a todas las personas diversas al modelo hegemónico que el orden moral patriarcal impone, en un rol subordinado y por tanto desigual, discriminatorio y violento.

En el año 2009 la labor de la Corte IDH produjo un verdadero cambio de paradigma de la mano del caso “González y otras (Campo Algodonero) vs. México”, conocido como “Campo Algodonero”[5].

El Tribunal realizó en el caso “Campo Algodonero” la conceptualización y el alcance de las siguientes obligaciones:

- Deber de garantía: *“El Estado está [...] obligado a investigar toda situación en la que se hayan violado los derechos humanos protegidos por la Convención. Si el aparato del Estado actúa de modo que tal violación quede impune y no se restablezca, en cuanto sea posible, a la víctima en la plenitud de sus derechos, puede afirmarse que ha incumplido el deber de garantizar su libre y pleno ejercicio a las personas sujetas a su jurisdicción. Lo mismo es válido cuando se tolere que los particulares o grupos de ellos actúen libre o impunemente en menoscabo de los derechos humanos reconocidos en la Convención”* (con cita de doctrina jurisprudencial ya establecida por la Corte IDH en el Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras, Fondo, supra nota 257, para. 176, y Caso Kawas Fernández Vs. Honduras, supra nota 190, párr. 76”)[6].
- Deber de investigar: *“El deber de investigar es una obligación de medio y no de resultado, que debe ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa”[7].*
- Deber de debida diligencia: *“El Estado no demostró haber adoptado normas o implementado las medidas necesarias, conforme al artículo 2 de la Convención Americana y al artículo 7.c de la Convención Belém do Pará, que permitieran a las autoridades ofrecer una investigación con debida diligencia. Esta ineficacia judicial frente a casos individuales de violencia contra las mujeres propicia un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general y envía un mensaje según el cual la violencia contra las mujeres puede ser tolerada y aceptada como parte del diario vivir”[8].*
- Obligación de reparación integral: *“La “reparación integral” (restitutio in integrum) implica el reestablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo, así como una indemnización como compensación por los daños causados. Sin embargo, teniendo en cuenta la situación de discriminación estructural en la que se enmarcan los hechos ocurridos en*

el presente caso y que fue reconocida por el Estado ...las reparaciones deben tener una vocación transformadora de dicha situación, de tal forma que las mismas tengan un efecto no solo restitutivo sino también correctivo. En este sentido, no es admisible una restitución a la misma situación estructural de violencia y discriminación”^[9].

- Obligación de adoptar medidas de satisfacción y garantías de no repetición: *“El Estado adoptar una “política integral y coordinada, respaldada con recursos adecuados, para garantizar que los casos de violencia contra las mujeres sean adecuadamente prevenidos, investigados, sancionados y sus víctimas reparadas”.*

Estos primeros antecedentes de la Comisión IDH y de la Corte IDH han abierto un camino sin pausa estableciendo derechos, obligaciones y reglas que deben Estados y particulares proseguir para desterrar los paradigmas culturales patriarcales dominantes, cubiertos de estereotipos discriminatorios que promueven desigualdades que impiden que las mujeres y diversidades puedan gozar en dignidad e igualdad de sus derechos.

Esta primera labor doctrinaria y jurisprudencial en la que se definen garantías y obligaciones de los Estados, que al mismo tiempo le son exigibles a los particulares resultan aplicables a las obligaciones en relación al ejercicio de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga y su interpretación y aplicación con enfoque de género, cuya materia aborda la Opinión Consultiva N° 27 de la Corte IDH de fecha 5 de mayo de 2021.

2.- La Opinión consultiva 27/21.

Con fecha 5 de mayo de 2021 la Corte IDH emitió la Opinión Consultiva N° 27 solicitada por la Comisión IDH con el objeto de que se realice *“una interpretación conjunta de varias normas interamericanas claves sobre las obligaciones de los Estados en relación (con el) ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva y (la) huelga como parte de esta, en tanto catalizadores para la protección de derechos laborales, así como de la interpretación de estas normas desde un enfoque de género”.*

Ello en atención, según palabras de la Comisión IDH, a que existe una indeterminación de las garantías que los Estados deben poner en práctica cuando éstos actúan como empleadores o cuando existen otros actores involucrados como empresas privadas (par. 2 presentación de la consulta).

La Comisión en su pedido estableció el escenario actual de relaciones laborales y sindicales; prácticas antisindicales, desempleo, pérdida del valor real de los salarios, precarización laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres en el trabajo e impactos laborales por el uso intensivo de tecnologías en el continente, instituyendo una línea directa entre mejoramiento de las condiciones de vida de las trabajadoras y el ejercicio de sus derechos sindicales.

Por orden expositivo, podemos puntualizar la posición de la CorteIDH en la Opinión Consultiva 27/21 en lo referido a organización sindical, negociación colectiva y huelga con perspectiva de género en estos principios:

A.- La noción de dignidad es incompatible con el privilegio que permita considerar superior o inferior a determinadas personas o grupos.

Enuncia la CorteIDH que la noción de dignidad le es *“incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación”*. (par.152). *“La violencia contra la mujer no sólo constituye una violación de los derechos humanos, sino que es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educaciones, edad, religión u afecta negativamente sus propias bases”* (par. 183).

Como primera medida, la CorteIDH establece dos nociones fundamentales difundidas por la teoría feminista: el carácter interseccional de las desigualdades y los privilegios.

Sarah Ahmed afirma *“la interseccionalidad es un punto de partida, el punto desde el que debemos empezar si queremos ofrecer una descripción de cómo funciona el poder”*[10].

Esta noción es trascendente para el derecho social construido desde la Declaración de Filadelfia por la que se determina que la paz solo puede basarse en la justicia social y el bienestar general, aunque sobre un criterio formal de igualdad y libertad. Dicha conceptualización no alcanza si no se toman otros factores de poder que determinan otras clases de opresión, que trasciende a las clases y a los sectores de la sociedad, tales como el sexismo, el racismo, la transfobia, la homofobia, el capacitismo, etc y que determinan otras relaciones de desigualdad, discriminación y violencia.

Las distintas clases de dominaciones que establecen modelos hegemónicos de conductas, de familias, de formas de pensar y sentir son las que necesariamente deben contemplarse en el derecho laboral para ser un derecho realmente protectorio, progresivo y garante de las condiciones de vida y de trabajo de todas las personas trabajadoras[11].

A su vez, la interseccionalidad se enraiza con la noción de los privilegios, que también trae la CorteIDH y resulta revelador pensarlos desde nuestra propia existencia, desde nuestras comodidades que nos impiden modificar conductas, patrones y normas y que impide ver a aquellxs que no heredaron privilegios no sólo de clase, sino también de género.

De alguna forma, ello es lo que sucede con los miembros que conforman algunas organizaciones sindicales y centrales sindicales, que en su gran mayoría son varones que sostienen un modelo de familia cis heteropatriarcal a los que la agenda de género no les interpela, porque lo consideran un tema menor, sectorial, sólo de mujeres, sólo de travestis, porque no son ellos quienes cuidan, porque son ellos quienes cuentan con un trabajo en blanco y registrado sin dificultad para acceder a empleos calificados, porque no son ellos los más violentados.

Por ello, resulta revelador que las mujeres y diversidades participen de la vida sindical, porque la incomodidad que genera no tener privilegios, habilita transformar la mirada, la perspectiva y el rumbo de las organizaciones sindicales. A ello apunta la OC 27/21 cuando establece que es deber

de los Estados garantizar el derecho de las mujeres, en igualdad de circunstancias, a no ser objeto de actos de discriminación y a participar de todas las asociaciones que se ocupen de la vida pública y política, incluyendo a los sindicatos y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras (párr. 168).

B.- La perspectiva de género incluye a otros grupos por orientación sexual, identidad o expresión de género, como son las personas LGBTIQ+.

La Corte advierte que la perspectiva de género no es exclusiva de mujeres cisgénero, sino que incluye también a las personas LGBTIQ+ y deja establecido que la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género, son categorías protegidas por la Convención Americana de Derechos Humanos, proscribiendo por tanto cualquier norma, acto o práctica discriminatoria por tales motivos[12].

De esta forma, en la OC 27/21 la CorteIDH ha considerado importante establecer la advertencia que la perspectiva de género involucra una perspectiva inclusiva de otras personas, como son las personas LGTBQI+.

Incluso en un fallo muy reciente y novedoso en la jurisprudencia interamericana, la Corte IDH en el caso “Caso Olivera Fuentes vs. Perú”[13] en sentencia de 4 de febrero de 2023 desarrolló nuevos estándares en materia de igualdad y no discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género aplicados a las empresas. En particular, el Tribunal resaltó que, en aras de eliminar todo tipo de prácticas y actitudes discriminatorias y alcanzar la igualdad material -más allá de la formal-, es necesaria la implicación de toda la comunidad y, muy particularmente, del sector empresarial, lo cual implica la necesidad por parte de empresas de asumir su responsabilidad de respetar los derechos de personas LGBTIQ+ en el context laboral.

C.- Participación sindical de las mujeres en la organización sindical y en la negociación colectiva. Deber de los Estados ante prácticas de terceros que creen, mantengan o favorezcan situaciones discriminatorias.

En la OC 27/21 la CorteIDH enuncia que la libertad sindical es un principio general de derechos humanos internacional y que la protección de la libertad sindical cumple una importante función social, en tanto la labor de los sindicatos permite conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y las trabajadoras, y en esa medida su protección permite la realización de otros derechos humanos. En el mismo sentido, destaca que la protección del derecho de negociación colectiva y la huelga, son herramientas esenciales para permitir una adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

En ese marco, destaca la CorteIDH no puede perderse de vista la consideración de la exclusión histórica que han sido las mujeres en el espacio laboral y sindical (par. 168) y resalta que no queda duda a dicha Corte que *“Para lograr una participación equilibrada y proporcional de los hombres y mujeres en el espacio laboral, los Estados deben adoptar medidas dirigidas a eliminar las barreras que impidan a las mujeres participar activamente en sindicatos, así como en sus cargos de dirección, y de esa forma tener una participación activa en la toma de decisiones ... de forma tal que se asegure una representación equilibrada de mujeres en los órganos directivos y, por lo tanto,*

una representación de los intereses en la negociación colectiva” (par. 180), y enfatiza “La Corte recuerda que los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer respecto de actuaciones o prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias”.

En el derecho del trabajo, precisamente en el derecho colectivo de trabajo, en nuestro país el Estado históricamente ha mantenido una posición neutral en lo relacionado a la perspectiva de género en materia de organización sindical, huelga y negociación colectiva.

El valor trascendente de la autonomía sindical pivoteó con la necesidad de que las conducciones sindicales dejen de ser un reducto exclusivo de hombres, para dar paso a que las mujeres puedan tener participación en la vida sindical, puedan ser candidatas, puedan participar de asambleas, congresos, puedan participar de la negociación colectiva.

La ley 25.674 mal llamada “ley de cupo” -porque lo que establece es un piso mínimo de representación sindical de las mujeres en la conformación de las listas sindicales y en la negociación colectiva, no un techo-, patentiza la transformación que sucede cuando el Estado toma una participación decidida en el establecimiento de políticas garantes de la equidad y limitativa de estereotipos.

Incluso, con la ley 25.674 vigente sancionada en el año 2002, en sus inicios el Ministerio de Trabajo de la Nación convalidaba las elecciones sindicales que no cumplieran con el cupo femenino. Fue recién con la intervención decidida del Ministerio, con sanciones conminativas de no validación de la elección, que hoy resulta impensado que las organizaciones sindicales conformen una lista sin el mínimo del 30% de representación sindical de mujeres.

Por el contrario, no sucede lo mismo con la negociación colectiva en la que la misma ley 25.674 exige que en “cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de las mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad” (art. 1°), para lo que **el Ministerio aún no fija sanciones conminatorias frente a la ausencia de representación de las mujeres en la negociación paritaria, que en la actualidad sigue estando por debajo de la representación del universo de mujeres trabajadoras.**

La ausencia de participación de las mujeres y diversidades en la negociación colectiva determina sin dudas que los temas de género aún no se hayan consolidado en las agendas de las centrales de trabajadores y trabajadoras, ni en la mayoría de los sindicatos.

La ley 25.674 en materia de exigencia de una ocupación mínima de cargos en la estructura de las Comisiones Directivas (30%) no tiene un impacto directo en los reclamos de las organizaciones sindicales por no ocupar las mujeres cargos determinantes de poder en la conformación de la estructura si no por lo general reproductores de estereotipos o sectoriales de género (vbg. Secretaría de la Mujer y la Familia, Secretaria de Actas, Secretaria de Acción Social, etc).

Esta práctica involucra una situación sumamente discriminatoria para las mujeres, a la que se les veda espacios de poder, de decisión, en contra de sus intereses y que las conmina a ser más precarizadas y más pobres de salario y de tiempo.

Se verifica en la actualidad un incumplimiento sistemático a la ley 25.674, un incumplimiento de los deberes del Estado, de garantía, de debida diligencia que demuestre que el Estado haya implementado las medidas necesarias que permitan a las mujeres participar de la negociación colectiva, conducta que la propia OC 27/21 condena.

Al respecto, la CorteIDH hace un análisis relevante en tanto considera que la autonomía sindical, no ampara medidas que limiten el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres dentro de los sindicatos y por el contrario *“obliga a los Estados a adoptar medidas que permitan a las mujeres gozar de una igualdad formal y material en el espacio laboral y sindical”* (pár. 193)

D.- Discriminación indirecta e impactos diferenciados.

La CorteIDH advierte a los Estados que deben de abstenerse de producir regulaciones discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios, es decir que *“gocen de la apariencia de neutralidad y no tengan una intención discriminatoria, en la práctica sí lo sean por sus efectos”* (pár. 171).

En tal sentido, podríamos decir que nuestra Ley de Contrato de Trabajo 20.744 cuenta con una apariencia de neutralidad y efectos directamente e indirectamente discriminatorios ya que establece la división sexual del trabajo, los roles de las personas en la familia y en la sociedad, según su género y mediante un lenguaje binario y heteronormativo cristaliza un único tipo de familia, de padre -en un rol proveedor- y de madre -en un rol reproductivo y de cuidados-.

Si bien recepta el principio de igualdad, estableciendo la prohibición de discriminar a las personas trabajadoras, por cualquier causa, sexo, raza, nacionalidad, religiosos, gremiales o de edad (art. 18, conf. 89 y 187) no toma en cuenta la discriminación estructural que existe en nuestra sociedad y bajo una supuesta neutralidad de género, equipara a todas las personas trabajadoras sin atender al impacto diferenciado que las normas generan, según su género.

La LCT tutela a las mujeres para cumplir un rol reproductor, y de esta forma se contribuye a su exclusión, a la discriminación y a la desigualdad de sus derechos.

La tutela de las mujeres que les prohíbe realizar horas extras (art. 188) realizar trabajo nocturno (art. 189) y/o tareas insalubres (art. 192) en desuetudo, aunque cuyo texto aún permanece vigente cristaliza un trato desigual a las mujeres, entendiendo que las diferencias biológicas entre las personas resultan determinantes para el tipo de tarea a desarrollar y las condiciones de trabajo.

Especial mención merece el capítulo relativo a la protección de la maternidad que tiene consecuencias directamente discriminatorias para las mujeres al establecer únicamente para la mujer la posibilidad de tomar un período de licencia adicional sin goce de sueldo ni cómputo de antigüedad, ni aportes a la seguridad social, aunque con conservación del puesto de trabajo y agravamiento indemnizatorio en caso de que fuera despedida.

Asimismo, resulta paradigmático que, siendo el principio de irrenunciabilidad un pilar fundamental del orden público laboral se haya establecido que si la mujer que ha sido madre finaliza el período

de licencia por maternidad obligatoria y no comunica expresamente a su empleador su intención de acogerse al período adicional (excedencia), se interpreta que ha renunciado a su empleo.

En materia de responsabilidad de cuidados la LCT sigue abonando -desde hace 48 años- a una lógica de maternalismo social antes que a un sistema de corresponsabilidad. En efecto, le asigna sólo dos días de licencia por nacimiento al trabajador y las tareas de cuidado son a cargo de las mujeres sin remuneración.

Esto impacta sin duda en un universo mayor y concreto que define la inequidad laboral que atraviesan mujeres y disidencias: mayores niveles de desempleo e informalidad laboral, salarios inequitativos e insuficientes, falta de acceso a empleos mejor calificados, remunerados y con mejores condiciones por considerarlos “masculinos”, falta de valoración social y económica de trabajos considerados “feminizados”, falta de acceso a puestos de directivos, etc.

Por su parte, la vigencia en la LCT de un lenguaje que no es neutral en términos de constituciones familiares y en términos de filiación involucra desigualdades y discriminaciones, ya que invisibiliza a las familias diversas, que no pueden hacer valer sus derechos civiles en sus ámbitos de trabajo.

Lo primero que aparece es pensar de qué manera ha impactado el paradigma laboral vigente con la incorporación de los instrumentos internacionales de los Derechos Humanos que plantean específicamente cuestiones de género, su jerarquía constitucional a partir del 94, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (conocida por sus siglas en inglés como CEDAW) y la incorporación en nuestro derecho vigente, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como la Convención de Belém do Pará) a partir de su ratificación en 1996 y otros tratados, Convenios de OIT que han ingresado en nuestro sistema normativo, las múltiples leyes que ampliaron derechos a las mujeres y diversas, la reforma del Código Civil y Comercial, y es **inevitable suponer que este texto de 1974, modificado en 1977, debería haber sufrido modificaciones significativas, especialmente en materia de roles dentro de la familia y adecuación de las normas laborales a los cambios que se fueron dando.**

Rápidamente advertimos que las normas internacionales de DDHH han impactado más en la jurisprudencia laboral, que en las leyes laborales porque la LCT y sus modificaciones posteriores, no ha tenido modificaciones sustanciales en materia de género desde que fue sancionada hasta la fecha.

Dicha circunstancia, el estancamiento en materia de derechos laborales, el sostenimiento de normas que no son neutrales y que reproducen discriminación genera sin duda responsabilidad internacional ya que el Estado incumple con su deber de garantía, de debida diligencia y con su obligación de adoptar medidas de satisfacción y garantías de no repetición.

E.- Trabajo de Cuidados.

Por último, la CortelDH establece la intrínseca relación que existe entre la realización de las tareas domésticas y de cuidado no remunerado en cabeza de las mujeres conforme estereotipos de género, que constituye una doble y triple jornada laboral y la escasez de tiempo para participar de

los espacios sindicales. Claramente la Corte advierte que *“los estereotipos de género en el ámbito de las labores domésticas y de cuidado constituyen una barrera para el ejercicio de los derechos de las mujeres, y en forma particular de los derechos laborales y sindicales, pues impiden que las mujeres se encuentren en condiciones de igualdad para participar en el entorno laboral, y de esa forma limita la posibilidad de acceder a las mismas oportunidades de empleo o de defender sus intereses en el espacio sindical”* (par. 176).

La CorteIDH exhorta a los Estados a que adopten políticas dirigidas a lograr que los hombres participen activamente y equilibradamente en la organización del hogar y en la crianza de los hijos (par. 178) y agrega *“en la medida en que existan condiciones para que las mujeres gocen del tiempo suficiente para realizar su trabajo y participar en el espacio sindical, como lo son las guarderías, licencias de maternidad o paternidad igualitarias, o permisos especiales para atender asuntos familiares, podrán también exigir mejores condiciones laborales y de vida a través del ejercicio de sus derechos sindicales”* (par. 178).

La organización social del cuidado constituye un aspecto de singular importancia para intervenir sobre las desigualdades de género en el mundo del trabajo, que impactan en la participación sindical de las mujeres y al mismo tiempo tiene efectos para que la negociación colectiva incluya avances en materia de equidad de género.

Ya analizamos que en materia heteronormativa la LCT lejos de propiciar la responsabilidad del cuidado compartida entre progenitores, fortalece los estereotipos que asignan únicamente a las mujeres dicho rol.

Por su parte, si bien hay avances en materia de negociación colectiva, sobre todo a partir de la reglamentación del art. 179 de la LCT mediante el Decreto 144/2022 que reglamentó sobre los espacios de cuidado en los establecimientos de trabajo, aún sigue existiendo una persistencia de enfoques maternalistas sobre el cuidado que asignan las licencias de asignación de tiempo (licencias), compensaciones económicas por cuidado y políticas de infraestructura en cabeza de las mujeres (conf. *“La agenda del cuidado en los Convenios Colectivos de trabajo en Argentina”*, Centro de Estudios de Innovación de los trabajadores (CITRA), coord.. Marta Novick, Oficina de país OIT para Argentina, Buenos Aires, 2022).

3.- Conclusión

La CorteIDH establece en la OC 27/21 el deber de los Estados de garantizar los derechos humanos internacionales de organización sindical, negociación colectiva y huelga para defender y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras. Incluye en su análisis la necesaria participación sindical de las mujeres y diversidades para acceder a las mismas oportunidades de empleo, condiciones laborales y para defender sus intereses.

La CorteIDH enuncia fervientemente los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en los espacios sindicales y las obligaciones de los Estados para garantizar la efectivización de los derechos laborales en su faz individual y colectiva.

Analiza también la responsabilidad internacional que le cabe a los Estados por los incumplimientos que de forma directa e indirecta que en las normas y en la ausencia de políticas públicas, alientan las desigualdades, las discriminaciones y la violencia de género.

Nuestro país, a raíz de las normas que se incumplen y no se exigen como la ley 25.674 o en LCT que en casi 50 años no tuvo una sola reforma con perspectiva de género, incumple las obligaciones que la CorteIDH ha establecido (deber de garantía, de debida diligencia, deber de adoptar medidas de satisfacción y de no repetición), por lo que resulta urgente un cambio de paradigma, que determine que las valiosas normas y políticas estatales que hemos obtenido las mujeres y diversidades en materia de equidad, libertades, derechos reproductivos y de identidad de género tengan un impacto directo en la ciudadanía laboral.

En ese camino, estamos.

[1] La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en el año 1979 acunó por primera vez el concepto de discriminación contra la mujer y fue trascendente, en tanto involucró la cuestión social e histórica de marginación de las mujeres en nuestras sociedades al mencionar que se deben modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres así como los prejuicios, las prácticas consuetudinarias y los estereotipos basados en las ideas de superioridad o inferioridad.

[2] Mariano Fernández Valle con cita del artículo de Palacios Zuloaga, Patricia (2007) The path to gender justice in the InterAmerican Court of Human Rights, University of Texas at Austin School of Law en “Violencias contra las mujeres: Relaciones en contexto” Álvarez Medina, Silvina y Bergallo Paola Coordinadoras, Ed. Didot, CABA, 2020, pág. 298.

[3] Informe Comisión IDH “María Eugenia Morales de Sierra, Guatemala” N° 4/01 de fecha 19 de enero de 2001.

[4] CIDH “Penal Miguel Castro-Castro vs. Perú”. Sentencia de fecha 25 de noviembre de 2006.

[5] En el caso se resolvió la responsabilidad internacional del Estado de México por la desaparición y ulterior muerte de las jóvenes Claudia Ivette González, Esmeralda Herrera Monreal y Laura Berenice Ramos Monárrez cuyos cuerpos fueron encontrados en un campo algodonero de Ciudad Juárez el día 6 de noviembre de 2001. Se responsabilizó al Estado por la falta de medidas de

protección a las víctimas, la falta de prevención de estos crímenes, pese al pleno conocimiento de la existencia de un patrón de violencia de género que había dejado centenares de mujeres y niñas asesinadas, la falta de respuesta de las autoridades frente a la desaparición, la falta de debida diligencia en la investigación de los asesinatos, así como la denegación de justicia y la falta de reparación adecuada. Corte IDH “Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Sentencia de fecha 16 de noviembre de 2009.

[6] Ídem, párrafo 288.

[7] Ídem, párrafo 289.

[8] Ídem, párrafo 388.

[9] Ídem, párrafo 450.

[10] Ahmed, Sarah “Vivir una vida feminista”, Ed. Caja Negra, 1° edición, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2021, pág. 26.

[11] “Si la razón de ser del Derecho del Trabajo ha sido la de proteger a la persona que trabaja frente a la asimetría estructural de la relación capital-trabajo, respondiendo históricamente a la necesidad de canalizar el conflicto social; y si ese conflicto también se agudiza creando relaciones de poder desiguales y jerarquías entre trabajadores/as, resulta fundado entender que el Derecho del Trabajo y el movimiento sindical habrá de completarse, como espacio social, normativo y heterogéneo, si cuenta no sólo con una perspectiva de clase o condición social sino también con una perspectiva de género” en “Derecho Laboral Feminista” coord. Lozano, Paula, Terragno, María y Censi, Luciana, Ed. Mil Campanas, Buenos Aires, 2022, pág. 10.

[12] “Esta Corte advierte que esa perspectiva puede ser inclusiva de otros grupos de personas en situación de vulnerabilidad, como son las personas LGBTI. Así, teniendo en cuenta las obligaciones generales de respeto y garantía establecidas en el artículo 1.1 de la Convención Americana, y los criterios de interpretación fijados en el artículo 29 de dicha Convención, este Tribunal ha dejado establecido que la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género, son categorías protegidas por la Convención. Por ello, está proscrita por este instrumento interamericano cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basado en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona” (pár.155).

[13] https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_484_esp.pdf