

[II].¹ Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 y en las sistematizaciones situadas del Derecho del Trabajo (DT) a lo largo del siglo XX hasta nuestros días, se vienen consolidando y desarrollando marcos normativos progresivos en reconocimiento, protección y garantías que ensanchan su alcance protectorio hacia seres humanos y sectores que se salen de los alcances del modelo industrial y empresarial clásico y del androcentrismo jurídico blanco heteronormativo. Sin embargo, la mala noticia -siempre vigente- es que estos marcos también cíclicamente retroceden y/o adelgazan. Hace décadas leemos libros, estadísticas, informes, investigaciones, documentos, entre otras fuentes a nivel local, regional y global que repiten metonímicamente lo mismo: explotación, esclavitudes y servidumbres contemporáneas notablemente feminizadas². Vidas y cuerpos de mujeres *cis*, cuerpos y vidas de seres humanos *feminizados* (como paraguas del espanto) que valen menos o nada en el mercado laboral global. Así, el impulso jurídico garantista y protectorio voluptuoso y valioso cuantitativa y cualitativamente, no deja de verse jaqueado sistemáticamente por las prácticas y los usos que imprime la lógica del neoliberalismo como modalidad globalizada de organización del capitalismo con bases sustancialmente antidemocráticas que coloca a las mujeres *cis*, racializadas, empobrecidas y a los cuerpos feminizados, como centros de la diana hacia donde disparar (léase: explotar). Se trata además de un proyecto global orientado no solo a la rentabilidad por sobre la sustentabilidad y el cuidado del planeta tierra que *agoniza*, sino también a la acumulación de capital en minorías (sean estados, empresas y/o particulares) por sobre la redistribución entre mayorías empobrecidas y desposeídas. Un círculo vicioso que, articulado a prácticas neocoloniales, racistas y sexistas, favorece las condiciones para la proliferación de las variadas formas de la violencia, la exclusión y la desigualdad en el mundo *feminizado* del trabajo actual.

El Derecho del Trabajo (DT) iberoamericano (por indicar un contorno) desde su singularidad no sólo situada jurídicamente sino en su *anatomía* específica que es la de regular *ciertas* relaciones laborales que cumplan con *ciertos* requisitos típicos, intenta resistir creativamente teniendo como horizonte de sentido al principio de igualdad. Principio, vale recordar, ya no sólo formal, sino sobre todo robusto. Ahora bien, en este ímpetu de resistencia, gran parte del canon doctrinal y teórico en los desarrollos

¹ Investigadora Adjunta en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET - Universidad Nacional de Córdoba). Especialista en *teoría feminista general* y *teoría feminista* del derecho del trabajo. Correo electrónico: rclerussi77@gmail.com Este texto surge del artículo Lerussi, R. "Desigualdad (pre)contractual. Anotaciones feministas para robustecer el principio de igualdad y no discriminación en el Derecho del Trabajo". *Derecho y Sociedad*. Obra colectiva *Estudios sobre Género y Derecho*. PUCP, Perú. [EN PRENSA](#).

² Ver Olarte Encabo, S. y Pérez Alonso, E. (dirs.). *Formas contemporáneas de esclavitud y derechos humanos en clave de globalización, género y trata de personas*. Valencia, Tirant Lo Blanch, 2019.

en Derecho del Trabajo que asumen al pensamiento y praxis feminista como materia y brújula (y esta es la excepción a la regla), a pesar de los asuntos medulares que abordan siguen ocupando en esta rama jurídica el lugar de lo específico, cuando no incidental. Este problema radica en gran medida en el carácter de *segundo orden* de aquello referido a formas de desigualdad *precontractual* anudadas, esto es, relevantes al pacto laboral en razón de los sexos, géneros, cuerpos, las sexualidades, por no indicar, razas, etnias, capacidades, marcas de interseccionalidad múltiple³. Formas de desigualdad que hacen a la sustancia de la desigualdad contractual (base de sentido de la tutela laboral) desde el momento *ceró* del vínculo laboral, e incluso antes.⁴ Formas que agudizan, esto es, agravan los estándares de desigualdad en la vida laboral contractual. Esta es la condición de clase, pero *también y al mismo tiempo*, de sexo - género, capacidad, raza, etnia, estatus migratorio, entre otras marcas de identificación de la persona trabajadora. Marcas que en su remisión grupal indican sistemas de jerarquización humana que producen privilegios y privilegiados y, por lo tanto, restringen capacidades humanas y conforman el entramado *complejo* de la desigual capacidad de negociación. Es tiempo entonces de que empecemos a integrar estos asuntos en el canon del Derecho del Trabajo y no en apartados especiales (usualmente, a la baja).

Lo anterior tiene sin dudas consecuencias no sólo prácticas, sino antes, conceptuales y lógicas en la gramática y sustancia interna del Derecho del Trabajo situado según cada lugar: en la letra de la norma laboral general; en las definiciones de la arquitectura dogmática y sus contenidos (trabajo, subordinación, persona trabajadora, contrato, salario, tiempo de trabajo, licencias, por poner nombres); en las formas de la defensa de las personas trabajadoras en aspectos procesales; en los términos, referentes y estrategias de la organización colectiva; en la decisión judicial y la ponderación de premisas y bienes jurídicos; y sin dudas, en la forma en la que se enseña, en las autorías y los contenidos de los manuales, tratados y libros básicos de DT.⁵

La atribución de la responsabilidad de este asunto no es particular, sino que alude a ciertas resistencias (por no decir, prejuicios y estereotipos)⁶ en las formas y los contenidos con las que se hace teoría y praxis del Derecho del Trabajo y en *lo que se valora* de manera central. Por consiguiente, todo *lo que no ocupa el centro* pasa a formar parte de lo que vale menos en grados variables de infravaloración. Y cuando digo valor me refiero no sólo al valor dinero, basta observar de manera situada los impactos salariales de esta premisa, a veces escandalosos. Antes, indico el valor epistémico y conceptual y sin dudas, valor jurídico y normativo. Por supuesto, siempre hay excepciones que se celebran y cada vez son más incisivas.

³ Tal como indica Crenshaw, K. Desmarginalizar la intersección de raza y sexo: una crítica desde el feminismo negro a la doctrina antidiscriminación, la teoría feminista y las políticas antirracistas (1989). En Costa y Lerussi (comps). *Feminismos Jurídicos: interpelaciones y debates*, (2021). Bogotá. Universidad de los Andes, Siglo del Hombre Editores.

⁴ Así lo plantea por ejemplo el laboralista chileno José Luis Ugarte en términos de discriminación preocupacional en *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*. Santiago de Chile, Thomson Reuters, 2018.

⁵ Ver para el caso de la Universidad de Buenos Aires el estudio de Victoria Flores Beltrán y Julieta Lobato. *El enforque invisible. Perspectivas feministas en la enseñanza del Derecho del Trabajo, en Academia. Revista sobre enseñanza del derecho*. año 17 (v. 33), 229 – 256 (2019).

⁶ “Los estereotipos son mecanismos que justifican, naturalizan e invisibilizan la condición de opresión” (cita 49). Ver Elena Ghidoni y Dolores Morondo Taramundi. El papel de los estereotipos en las formas de la desigualdad compleja: algunos apuntes desde la teoría feminista del derecho antidiscriminatorio, en *Discusiones*, 28 (1), 37 – 70 (2022).

[III]. Sabemos que toda la arquitectura epistémica y conceptual del DT se sostiene sobre un círculo de lo valioso que gira alrededor del siguiente silogismo con base en el androcentrismo jurídico blanco:

TRABAJO IGUAL A EMPLEO
EMPLEO IGUAL A PRODUCTIVO
PRODUCTIVO IGUAL A ECONÓMICO
ECONÓMICO IGUAL A GENERADOR DE GANANCIAS
GANANCIAS IGUAL A DINERO
DINERO IGUAL A MERCADO

Esta es la regla alrededor de la cual se organiza el DT⁷. Todo lo que se aproxima o aleja de este silogismo o de algunos de sus elementos definitorios, va ganando o perdiendo no sólo inteligibilidad sino reconocimiento jurídico. En otras palabras, mientras más cerca del silogismo y del sujeto normativo marcado por el androcentrismo, más chances de ser un sujeto pleno del DT. Un ejemplo clásico es el de una persona trabajadora identificada como varón *cis* blanca no migrante capaz inserta en una fábrica automotriz. A su vez, mientras más lejos del silogismo o de sus elementos, la persona trabajadora será un sujeto del DT parcialmente pleno, hasta prácticamente no existir. Un ejemplo es el de una persona trabajadora identificada como mujer *trans* negra o racializada migrante inserta en el sector de la limpieza (situación agravada en violencias múltiples en contextos de discriminación y persecución)

En este marco, el gran volumen de trabajo que no cumple con el requisito empleo está fuera o en los márgenes de lo atendible para el DT. Y esto es un problema no sólo porque (re)produce sistemáticamente la equivalencia entre trabajo y empleo, y esto se traduce en invisibilidad. Además, porque excluye precisamente lo que hace posible fácticamente al empleo y su cadena de valor. Me refiero al trabajo de *reproducción social*⁸ realizado mayoritariamente por mujeres *cis* a lo ancho y largo del mundo y organizado en tres líneas de tareas, a saber: el trabajo de gestación, esto es, el desarrollo biológico de un ser que devendrá humano (reproducción humana en sentido literal); el trabajo de mantenimiento de la vida diaria (reunido también con el nombre polémico de trabajo doméstico: lavar, planchar, cocinar, gestionar, administrar, etcéteras) y el trabajo de cuidados humanos con y sin capacidad de autocuidado. El trabajo de reproducción social es la base que sostiene (del lado oculto) al silogismo de lo valioso para el DT.

Ahora bien, lo anterior viene con un plus. Y es que lo considerado no productivo aun cumpliendo con la cualidad de empleo y con requisitos típicos de laboralidad en los alcances del DT, también es prefigurando como empleo *a la baja*. Y esto se traduce en términos de menos derechos, menos garantías, protección limitada, salarios bajos, licencias reducidas, etcéteras. El caso escandaloso es el del sector de los cuidados y el sector doméstico (a veces articulados en un mismo ser humano) a lo largo y ancho del

⁷Estas ideas beben de los desarrollos en economía feminista, muy prolífica e imposible de citar en estas pocas páginas.

⁸ Término desarrollado por Piccio de Mercato, A. *Social Reproduction: the political economy of the labour market*. Cambridge: Cambridge University Press, 1992.

mundo. Y aunque estos sectores tardíamente cuentan con un Convenio OIT (189)⁹, incluso ratificado por un sinnúmero de países e incluso con normas de avanzada en la región latinoamericana (los casos de Costa Rica y Uruguay son referentes), los índices de registración no superan el 30% promedio, los índices salariales están a la baja de la media y todavía persisten argumentos jurídicos alrededor de la privacidad de la parte empleadora que prevalecen por sobre garantías laborales básicas que le imprimen un carácter casi imposible a la inspección del trabajo.

Por lo dicho, los sectores asociados por tipos de tareas al sector doméstico y de cuidados, aunque llevados adelante fuera de la casa particular o familiar, también son alcanzados por estos grados de infravaloración. El sector de la enfermería o el de las trabajadoras de la limpieza en hoteles, son ejemplos feminizados clarísimos. Claro está que hay que analizar caso por caso, dado que cada sistema estatal de regulación del trabajo tiene sus promesas, sus fortunas y sus penas. Sin embargo, por regla general (al menos epistémica y conceptual) esto se cumple.

(III). A continuación, ofrezco algunos ejercicios breves que entiendo conforman ejes tracción para forjar un derecho laboral feminista *en serio* para el siglo XXI. Ejercicios que con variaciones llevan desde hace tiempo intelectuales, docentes y activistas valientes del trabajo (feministas disidentes ambientalistas progresistas laboristas), sin tanta buena suerte desde el punto de vista de su recepción en el canon del DT. Y esto quizás responde a una razón fundamental: no sólo son ejercicios disruptivos e incómodos al canon laboral, sino y sobre todo, son radicales. Es decir, apuntan a la raíz de un sistema insostenible de producción (y consumo) capitalista industrial y empresarial, androcéntrico, racista, capacitista y extractivista que, aunque excede al DT, conforma su base de sentido fáctica.

Primer ejercicio. Volver a preguntarnos acerca de qué es lo valioso para el Derecho del Trabajo y qué y quiénes quedan en los márgenes o fuera de lo valioso para esta rama jurídica. Retomar, a su vez, la pregunta acerca de para qué y para quiénes fue creado el DT en sus singulares alcances en vistas de su *ensanchamiento*. La revitalización del DT actúa como motor de tracción del trabajo y de las personas trabajadoras de conjunto. Y aunque esto excede los alcances del DT, allí se encuentran brújulas. Cuando el DT flaquea, adelgaza y se achica, toda la arquitectura material y vital del mundo del trabajo humano se hunde en los inframundos del trabajo esclavo. Por lo tanto, las respuestas a estas preguntas pueden ser guía para indagar acerca de cómo funcionan las restricciones de los universales jurídicos en el DT (sujeto de derecho, trabajo productivo, principio de igualdad, justicia laboral, por poner nombres) y cómo funcionarían si empezáramos a pensar de otro modo, de un modo ancho, robusto y también, sustentable en el camino hacia un *derecho laboral ambiental* comprometido con los feminismos disidentes de izquierdas. Se trata de abrir los márgenes de lo inteligible y reconocible desde una *visión amplia y verdaderamente igualitaria*.

Segundo ejercicio. A partir de lo anterior, revisar los contenidos que definen categorías dogmáticas básicas como las de desigualdad contractual, contrato, subordinación y dependencia en la definición, contenidos y organización del trabajo a efectos de su regulación jurídica. Este ejercicio supone integrar a estas definiciones medulares sostenidas sobre la desigualdad material (o de bienes), elementos que hacen a la desigualdad precontractual debido a las marcas de sexos, géneros, cuerpos,

⁹ Convenio OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos/as, 189 (2011).

sexualidades integradas a las comprensiones interseccionadas. Este ejercicio sin dudas tonifica y orienta la tutela laboral y la organización colectiva articulada a movimientos sociales de base ancha en el siglo XXI.

Tercer ejercicio. Profundizar en el *mainstream* del DT y de la dogmática laboral a partir de una comprensión nodal (no sólo sociológica y/o estadística) de la *división (hetero)sexual del trabajo* como una matriz que acentúa los supuestos epistémicos y conceptuales de la desigualdad contractual y de la discriminación como forma de ésta. Este ejercicio es útil no solo para una mayor comprensión de los procesos de feminización en términos de segregación vertical, horizontal, los techos de cristal y de las diferentes formas de las violencias en el trabajo. Además, este ejercicio repone la discusión y el diseño acerca de la relación entre lo remunerado y lo no remunerado referido al trabajo de reproducción social en la fijación de requisitos temporales *relacionales*. Es otras palabras: “las normas sobre el tiempo de trabajo se diseñarían partiendo del supuesto de que todas las personas trabajadoras realizan tareas domésticas para otros y otras y ya no se esperaría que las mujeres soportaran la carga económica del trabajo de cuidados no remunerado”¹⁰. Esto supone colocar al derecho al cuidado en el centro de la hermenéutica del DT desde la fase inicial y en toda la vida contractual¹¹.

Forjar un derecho laboral feminista para todas las personas trabajadoras supone comprometerse (leer, citar, integrar, discutir, reflexionar, crear) con una de las tradiciones teóricas y políticas más emancipatorias de los últimos dos siglos: los feminismos y agrego, los feminismos disidentes de izquierdas¹². Y esto implica, asumido lo anterior, que el movimiento obrero y sindical y el conjunto de profesionales involucrados con el trabajo digno, decente y sustentable, pueden verse enriquecidos a lo ancho, esto es, en las bases de comprensión, creación y defensa de un derecho social del trabajo para todas las personas trabajadoras.

En definitiva, se trata de animarnos a pensar y hacer un Derecho del Trabajo del siglo XXI feminista, disidente y ambiental para la vida (jurídica) común.

¹⁰ Judy Fudge. Feminist Reflections on the Scope of Labour Law: Domestic Work, Social Reproduction, and Jurisdiction, en *Feminist Legal Studies* [online], 22 (1) (2014). Cita en 35.

¹¹ Ver Pautassi, L. *El derecho al cuidado. De la conquista a su ejercicio efectivo*. México, Fundación Friedrich Ebert, 2023.

¹² Iniciativas latinoamericanas que marcan horizontes para un DT feminista disidente son las de María Cecilia Máximo Teodoro, Flavia Pereira Souza y Livia Mendez (orgs). *Direito Material e Processual do Trabalho: feminismos, trabalho e epistemologias insurgentes* (2023). Disponible en <https://loja.editoradialetica.com/humanidades/direito-material-e-processual-do-trabalho-feminismos-trabalho-e-epistemologias-insurgentes>