

**EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES Y COLECTIVOS LGTBIQ+
EN LA ENSEÑANZA DEL DERECHO LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES ARGENTINAS**

José Ignacio Agostini¹
ORCID 0000-0002-2998-407X
jiagostini@mail.austral.edu.ar

Resumen

Las universidades argentinas, en su mayoría, han comenzado a incluir en sus discursos la perspectiva de géneros. El recorte realizado en esta investigación tiene como objetivo demostrar que la perspectiva de géneros no es incorporada en la enseñanza del derecho del trabajo en las universidades argentinas. El resultado de la falta de perspectiva de géneros tiene una incidencia directa en los futuros profesionales y operadores jurídicos. Ello está en detrimento de las normas legales, constitucionales y convencionales asumidas por el Estado argentino.

Palabras claves: perspectiva de géneros; enseñanza; derecho del trabajo; universidades argentinas.

**EXCLUSÃO DE MULHERES E COLETIVOS LGTBQ+ NO ENSINO DO DIREITO DO
TRABALHO NAS UNIVERSIDADES ARGENTINAS**

Resumo

A maioria das universidades argentinas aderiu institucionalmente a incluir a perspectiva de gênero em seus discursos institucionais. O recorte realizado nesta pesquisa tem como objetivo demonstrar que a perspectiva de gênero não é incorporada no ensino do direito do trabalho nas universidades argentinas. O resultado da falta de perspectiva de

¹ Abogado (UNR), Profesor Universitario en Ciencias Jurídicas (UCEL), Magíster en Magistratura y Derecho Judicial (Austral), Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Candidato a Doctor en Derecho (UNR), línea de investigación: Trabajo humano y género. Docente de grado y posgrado.

gênero tem um impacto direto nos futuros profissionais e operadores jurídicos. Isso está em detrimento das normas legais, constitucionais e convencionais assumidas pelo Estado argentino.

Palavras-chave: perspectiva de gênero; ensino; direito do trabalho; universidades argentinas.

EXCLUSION OF WOMEN AND LGTBIQ+ GROUPS IN THE TEACHING OF LABOR LAW IN ARGENTINE UNIVERSITIES

Abstract

The majority of Argentine universities have institutionally adhered to including a gender perspective in their institutional discourse. The focus of this research aims to demonstrate that the gender perspective is not incorporated into the teaching of labor law in Argentine universities. The result of the lack of a gender perspective has a direct impact on future professionals and legal operators. This is to the detriment of the legal, constitutional, and conventional norms assumed by the Argentine state.

Keywords: gender perspective; teaching; labor law; Argentine universities.

1. Introducción

En el presente trabajo se aborda, desde la sociología jurídica como campo disciplinar, el estudio de los programas universitarios. Específicamente, se detiene en importantes ausencias detectadas en las currículas de la asignatura Derecho del Trabajo, Derecho Laboral, Relaciones Laborales y de la Seguridad Social, o similares, de las carreras de grado de Derecho, Abogacía o Ciencias Económicas de las universidades nacionales y privadas de Argentina.

La metodología de investigación utilizada es descriptivo-cualitativa, cuyo insumos de investigación recurridos fueron la publicación de los programas en los sitios web de las universidades relevadas, los centros de estudiantes correspondientes y, en caso de indisponibilidad de los mencionados recursos, se emplearon pedidos personales a profesores o cursantes de la asignatura. En algunos casos, he sido docente de la materia, como en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas y en la Facultad de Derecho, ambas de la UNR, por lo que puedo dar testimonio directo de la experiencia curricular en dichas unidades académicas.

Preliminarmente, se comprueba la ausencia de la incorporación de la perspectiva de géneros en los programas de estudios relevados, a pesar de que en algunos casos, la universidad relevada mantiene en sus estatutos, plan de acción o discursivamente una favorable inclinación hacia la incorporación de la perspectiva de géneros. Ello activa un alerta al desarrollo del paradigma de la igualdad de oportunidades y trato entre los géneros cuando la transversalidad normativizada tiene presencia en nuestro ordenamiento jurídico desde hace más de una década. Sin embargo, se mantienen algunas resistencias académicas imputables, en términos conjeturales, a cuestiones ideológicas.

Por último en esta introducción, cabe aclarar que la tradición jurídica de enseñanza del Derecho Laboral tiene un apartado específico sobre el trabajo de la mujer. Sin embargo, la mujer es tratada como objeto, no como sujeto del trabajo humano. Por tanto, el lenguaje utilizado en esta investigación pretende superar el lenguaje sexista y apuntar a un lenguaje inclusivo. Para ello, se evita el uso de @, de los difíciles dobles (como o/a, o (a), o-a), o de la "x" que afectan la morfología de las palabras. También se evita los universales que invisibilizan a las mujeres y a los colectivos identitarios (LGTBIQ+) que son masculinos por preferencia.

2. La Sociología Jurídica como campo disciplinar para el estudio de los programas de estudios universitarios

La complejidad del mundo jurídico requiere de un amplio abanico de diálogos entre distintas disciplinas regulatorias de las conductas humanas en comunidad. Toda complejidad, en términos estratégicos, no puede ser abordada en su plenitud sino a través de su fragmentación. Caso contrario, los esfuerzos por ajustarnos a una respuesta justa se verían opacados por la frustración, la arbitrariedad o la irracionalidad. “El Derecho y su estrategia se inscriben, al fin, en el mundo cultural todo” (Ciuro Caldani, 2011:106).

La sociología jurídica ofrece un marco crítico para analizar cómo las leyes y sus derivaciones interactúan con la sociedad y, en particular, cómo influyen en la construcción de identidades y relaciones de poder. En el contexto de formación profesional legal en Argentina, la falta de incorporación de la perspectiva de géneros en los programas de derecho del trabajo o similares puede perpetuar desigualdades y sesgos en los futuros operadores jurídicos.

La perspectiva de géneros es esencial en la sociología jurídica porque permite cuestionar y deconstruir las normas y prácticas que mantienen la desigualdad y la discriminación. Al no incluir esta perspectiva en la formación académica, se omite una herramienta crítica para comprender y transformar la realidad social y laboral, que está atravesada por cuestiones de género.

La educación jurídica debe preparar a quienes egresan de las universidades no solo para aplicar la ley, sino también para entender su rol en la promoción de la justicia social. La justicia en clave social impregna a todas las actividades e instituciones bajo una función social (Cfr. Cossio, 1947). Esto incluye reconocer y abordar las desigualdades de género en el ámbito laboral, como la brecha salarial, la segregación ocupacional y la violencia de género en el trabajo.

Incorporar la perspectiva de géneros en los programas de derecho del trabajo es un paso hacia la formación de juristas y operadores del derecho con una conciencia social más amplia, capaces de contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa. La sociología jurídica, al estudiar la interacción entre el derecho y la sociedad, proporciona las herramientas

de conocimiento necesarias para comprender la importancia de esta incorporación técnico-profesional.

3. Antecedentes de esta investigación

En el 2022, durante el 1º Congreso Nacional de Derecho del Trabajo organizado por la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas de Rosario, presenté mi ponencia sobre el mantenimiento de rasgos del paradigma androcéntrico en el ámbito de la enseñanza del derecho laboral, pese a los importantes logros normativos de los feminismos. La ponencia se tituló: “La enseñanza de los principios generales como táctica de vigencia del derecho protectorio de las personas que trabajan” (Revista Tribuna Laboral, 2023: 22-27).

En la mencionada ponencia analicé el caso de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), cuyo programa de estudio para la asignatura Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se evidenciaba la falta de incorporación de la perspectiva de géneros en los objetivos generales, así como la ausencia de menciones sobre la cuestión de géneros. Además, se detectó una carencia de bibliografía cuya autoría y género sean distintas al masculino y también de material bibliográfico (tanto doctrinal, investigativo, normativo como jurisprudencial) que abordará esta temática.

La conclusión arribada fue que la ausencia de elementos relacionados con la perspectiva de géneros en los programas de formación profesional de grado conlleva a la reproducción de sesgos de géneros en los futuros operadores jurídicos. Estas personas tienen o tendrán su campo de acción tanto en el ámbito privado (ejercicio liberal de la profesión o pertenencia en organizaciones no gubernamentales) como público (incluyendo poderes administrativos centralizados y descentralizados, judiciales, legislativos y extrapoderes), por lo tanto, están en sus manos la potencialidad de resolver conflictos individuales, colectivos y estructurales tanto al momento de asesorar, dictaminar, redactar, abogar, acusar o juzgar.

Es importante destacar que esta conclusión, en su momento, se aplicó específicamente a la carrera de Derecho de la UNR. Ahora, mi hipótesis de trabajo me ha

llevado a ampliar la investigación a otras facultades y universidades, las cuales detallo a continuación:

1. Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas de la UNR.
2. Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (FD UBA).
3. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional del Litoral (FCJS UNL).
4. Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba (FD UNC).
5. Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de La Plata (FD UBA).
6. Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Buenos Aires (FD UCA).
7. Facultad de Derecho de la Universidad Abierta Interamericana (FD UAI).

En rigor, el recorte de investigación se limita, por un lado, a presentar el resultado de las universidades de centros poblacionales más importantes de la República Argentina: Capital Federal, Córdoba, La Plata, Rosario y Santa Fe. Por el otro, las universidades argentinas seleccionadas incluyen universidades de gestión pública, una de gestión privada-laica; y una privada-confesional.

4. Discursos institucionales de las universidades argentinas que incorporan la perspectiva de géneros

El lenguaje nunca es inocente y es representativo de la construcción de realidades éticas y estéticas. En este apartado se presenta un relevamiento sobre los discursos institucionales asumidos por las universidades relevadas. En ellos también se contempla la oferta académica propuesta.

Primero, el Rector de la UNR Franco Bartolacci presentó “el programa de formación ‘Perspectiva de género en los medios de comunicación’ destinado a quienes trabajan, asisten o participan de los medios comunicación de la ciudad y la región, y secretarías y medios de comunicación de la Universidad Nacional de Rosario” (El

Ciudadano & la región, 2020). La jerarquización del área de género y sexualidades fue otra de las acciones afirmativas llevadas a cabo por el citado rector. Un ejemplo de acción positiva fue, en el mes de octubre de 2021, el llamado a concurso abierto, de oposición y antecedentes, para cubrir las vacantes de Referentas de Espacios de Atención de Situaciones de Violencia y Discriminación por Razones de Género, en la Escuela Agrotécnica, en la Escuela Superior de Comercio y en el Instituto Politécnico dependientes de la universidad (Universidad Nacional de Rosario, 2021). También, la UNR propuso un mapeo de organizaciones con perspectiva de género (Montes, s.d.).

Segundo, la UNL mantiene tradicionalmente un espectro de influencia de alumnos, principalmente del centro y norte de Santa Fe, Entre Ríos, Corrientes y Chaco. La UNL presenta una política institucional universitaria de género hace más de 20 años y se traduce en la iniciativa “Género, Sociedad y Universidad”, aprobada por la Resolución C.S. UNL N° 101/02 de la FCJS. El programa también ofrece capacitación sobre la Ley Micaela, promueve la inclusión laboral trans, aborda la violencia de género en contextos de encierro, combate la trata de personas en Santa Fe, desarrolla aplicaciones como Mujeres Libres, brinda asesoramiento para el cambio de identidad, apoya la paridad de género, la interrupción legal del embarazo y la educación sexual integral. Además, ha publicado varias guías institucionales para fortalecer la detección, atención y acompañamiento en casos de violencia de género, incluyendo una específica para el contexto del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio por COVID-19 (Universidad Nacional del Litoral, s.d.).

Tercero, la UBA cuenta con una sección de Políticas de género en el Código UBA, Título 4 (Universidad de Buenos Aires, s.d.). El 20 de abril de 2018, la Facultad de Sociales de la UBA fue la primera unidad académica en crear un espacio institucional para el desarrollo de estas políticas.

Cuarto, la UNC tiene institucionalizada una Unidad de Central de Políticas de Género Universidad Nacional de Córdoba, s.f. a). Incluso tiene incorporada una Colección “Disidencia, Géneros y Diversidad” en la Biblioteca Mayor de la UNC. Esta biblioteca

presenta una avanzada interrelación dado que se vincula con la Red de Bibliotecas con Perspectiva de Géneros Córdoba.²

Quinto, la UNLP establece una activa gestión en materia de géneros y diversidades. Entre las ofertas académicas se presenta la “Diplomatura de géneros y Derechos Humano”, se registran clases sobre Perspectivas de géneros en las escuelas de oficio, enseñanza de Ley Micaela para Estudiantes, “Diplomatura de equidad de género en salud”, “Programa de fortalecimiento frente a las violencias de género”, implementación de ley Micaela y capacitación en géneros para autoridades; desarrollo de “El Programa Universitario de Promoción de Masculinidad(es) para la igualdad de género” (Universidad Nacional de La Plata, 2022a); en modalidad virtual, la Dirección de Relaciones Internacionales dependiente de la Secretaría de Relaciones Institucionales y Minerva de la Universidad Nacional de La Plata en conjunto con el Programa Iberoamericano CYTED desarrollaron el conversatorio abierto Red CYTED Mujer[ES] Emprendedoras Sociales (10/08/2022); entre muchas otras actividades y acciones institucionales e interinstitucionales (Universidad Nacional de La Plata, 2022b). Todo ello se enrola en el camino de puesta en marcha y acción del Plan Estratégico Gestión 2022-2026 (Universidad Nacional de La Plata, 2022c).

Sexto, la UAI establece en su declaración de principios éticos: “Los principios de inclusión social y de trato justo y equitativo se aplican en las políticas docentes, de contratación, libertad académica, relaciones entre miembros de la comunidad académica y protección de personas vulnerables”. Se observa una absoluta omisión a la categoría jurídica de género (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”). En el Plan Estratégico UAI 2020-2025 aprobado por R. C. S. N° 5481/2019 del 20/12/2019 no surge ninguna línea de acción ejecutiva para atender la cuestión de géneros y diversidades (Universidad Interamericana, s.f.). No emergen expresamente los términos “mujer”, “colectivos”, “travestis”, “Trans”, “diversidades sexuales” ni “violencia”. Por su parte expresa, en reiteradas oportunidades,

² <https://bibgenero.puntobiblio.com/> (Universidad Nacional de Córdoba, s.f. b).

acciones relativas a la inclusión social y la integración (Universidad Interamericana, s.f.: 11).

Entre sus ofertas académicas propone: “Perspectiva de género: un acercamiento conceptual desde la comunicación y la educación (a distancia)”, en Ciencias de la Educación y Psicopedagogía; “Estudios de género aplicados al campo de la salud: repensando la práctica a partir del paradigma de la igualdad (a distancia)”, en Medicina y Ciencias de la Salud; “Seminario Permanente de Investigación en Juzgamiento con Perspectiva de Género (a distancia)”, en Derecho y Ciencias Políticas.

Séptimo, la UCA establece un Plan Institucional 2018-2022 que no hace mención alguna al fenómeno de la violencia de géneros y una pobre expresión sobre la inclusión social entre sus acciones de trabajo:

“A partir de nuestra identidad y misión se han incorporado el eje de compromiso social y extensión y el eje de integración comunitaria e institucional. Para alcanzar los objetivos docentes, de investigación y extensión se incorporó el eje de gestión, de recursos físicos y tecnológicos y de nuevas fuentes de financiamiento” (Universidad Católica, s.f. a).

La oferta académica está focalizada en el empoderamiento de las mujeres. Así proponen: “Diplomado en formación de mujeres líderes comunitarias en políticas de prevención, en contextos locales de vulnerabilidad” (20/03/2024), Facultad de Ciencias Sociales; “Programa de Liderazgo Político y Social para Mujeres” (03/01/2023), Facultad de Ciencias Sociales. También, ofertan charlas: “Anticoncepción” (29/10/2020), Instituto para el Matrimonio y la Familia, Buenos Aires; “Reconocer la Fertilidad: Oportunidad y Derecho de Toda Mujer (29/10/2020), Instituto para el Matrimonio y la Familia; “Ciclo de Charlas "Mujeres en STEM!" (05/04/2024); “Las mujeres de Malvinas: su rol a 42 años del conflicto armado”(04/04/2024). Entre otras actividades (Universidad Católica, s.f. b).

Se detectó que las universidades de gestión pública presentan mayor activismo por la planificación, gestión y resultado de temáticas relacionadas a la cuestión de géneros y diversidades. Existe un aumento de alianzas interinstitucionales con el estado en sus multiniveles, con el mercado y con organizaciones del tercer sector. En cambio, las universidades privadas no son activas ante estos fenómenos sociales. Ahora se verá si ello impacta en el diseño curricular de la materia Derecho del Trabajo.

5. La enseñanza del derecho del trabajo en las universidades argentinas

Este apartado tiene por objetivo exponer los resultados descriptivos sobre la perspectiva de géneros en la enseñanza del derecho del trabajo y similares en las universidades argentinas objetos de la presente investigación.

Primero, respecto de la UNR, cabe aclarar que los resultados referentes a la Facultad de Derecho fueron presentados en la ponencia de 2022. Sin embargo, se pueden extender las mismas conclusiones a la Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas, que posee dos programas de estudio en las carreras de Contabilidad y Administración de Empresas. Ambas carreras incluyen como asignatura obligatoria de grado "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" (Plan 2012) o "Relaciones Laborales y de la Seguridad Social" (Plan 2018).

En ambos casos, dado que los programas de estudio son idénticos, se observa una ausencia de la perspectiva de géneros tanto en los diseños curriculares como en la enseñanza de la asignatura. Esta carencia mantiene altas probabilidades de (re)producir sesgos de géneros en la gestión de las relaciones laborales y de la seguridad social. Si bien no son carreras jurídicas, los profesionales contables como de administración empíricamente suelen ser contratados para desempeñarse en la gestión de las relaciones laborales.

La única alusión a la cuestión de géneros puede traducirse al estudio del Trabajo de las mujeres. Aquí se utilizan los mismos términos señalados en la Ley de Contrato de Trabajo, donde las mujeres son abordadas como objeto y no como sujeto. Para invertir esta objetivación abordar la temática bajo la nominación de “Mujeres, personas potencialmente gestantes y colectivos LGTBIQ+ en las relaciones laborales” permitiría desarrollar ampliamente las cuestiones relativas a los géneros: por ejemplo, conciliación de la vida familiar/personal y laboral, los “costos laborales” de la contratación de mujeres y personas potencialmente gestantes, las guarderías infantiles, brecha salarial, techo de cristal, entre otros temas.

Otra cuestión detectada, en el orden institucional, refiere a la cualificación académica de la titularidad de cátedra de ambas carreras. A partir del año lectivo 2024, la facultad relevada carece de profesionales del derecho titulados en Abogacía para la dirección de las cátedras de Licenciatura de Administración y Contabilidad. Ello impacta negativamente en las incumbencias profesionales y en el diseño e implementación de una formación integral de la materia Relaciones laborales y de la seguridad social. Pues se advierte que las asignaturas para ambas carreras poseen proporcionalmente un importante contenido jurídico teórico y práctico más que contable teórico-práctico.

La proporcionalidad asumida versa sobre el siguiente criterio académico: el material bibliográfico jurídico para abordar la materia es evidentemente superior a la utilizada para la práctica contable. La solución es lógica. La complejidad del mundo jurídico, especialmente de las relaciones laborales y de la seguridad social, requieren de una formación académica que exige, en términos axiológicos, mantener un conocimiento epistemológico jurídico que ayude a relevar, planificar, ejecutar y evaluar el programa de estudio de Derecho del trabajo y relaciones laborales con perspectiva de géneros.

La persona docente titulada en Abogacía y especializada en Derecho del Trabajo posee mayores herramientas epistemológicas jurídicas para responder a las problemáticas propias de la Teoría General del Derecho. A continuación, destaco los cuatro problemas principales del Derecho cuando se presentan temas relacionados con la ciencia jurídica:

1. Problema ontológico-jurídico: qué es el derecho y su impacto en las relaciones laborales.
2. Problema gnoseológico-jurídico: cómo abordar el concepto de derecho definido.
3. Problema lógico-jurídico: cuáles son los métodos científicos para vincular la plataforma fáctica y jurídica de un caso.
4. Problema axiológico-jurídico: cuál es el valor que se le otorga al derecho definido y conceptualizado.

Las personas graduadas en Contabilidad y Administración de Empresas no pueden asumir estas respuestas por su formación académica específica. Esto es lógico y propio de las incumbencias de los distintos campos del saber. El futuro del trabajo está avanzando en temas complejos relativos a los géneros, las innovaciones tecnológicas y el medioambiente, y se requiere una respuesta que forme parte de los diálogos académicos jurídicos actuales. Además, es crucial la capacidad y competencia para analizar y evaluar otros programas de estudio, especialmente en casos de aprobación parcial o total por equivalencias.

Por las razones que he señalado, creo que existe una necesidad urgente y adecuada de que las cátedras de Derecho del Trabajo, Relaciones Laborales y Seguridad Social en las carreras de Contabilidad y Administración sean asumidas por profesionales del derecho, es decir, con título de Abogacía habilitante y una especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. De esta manera, podrán responder a los desafíos antiguos y nuevos en el campo analizado. Además, esto evitará la “corrupción” (RAE, s.f.)³ del masomenismo⁴ que implica la intromisión en las competencias profesionales específicas.

Segundo, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales UNL ofrece la carrera de Abogacía. Una tradicional carrera de esta universidad en la que han surgido destacados

³ RAE: “Deterioro de valores, usos o costumbres”.

N. de A. La apropiación de esta significancia es la más apropiada para una asunción metodológica trialista jurídica que analiza el fenómeno jurídico (enseñanza del Derecho del trabajo) desde la complejidad de la integración de las dimensiones sociológicas, nomológicas y dikelógicas (Ciuro Caldani).

⁴ N. de A. Categoría de personas que manejan un área de conocimiento específico “más o menos”.

juristas. La carrera contiene la asignatura “Derecho del Trabajo” como obligatoria. En la currícula se detecta la carencia de perspectiva de géneros quedando en contradicción con la política institucional de la propia universidad que se ha detallado en los anteriores párrafos (Universidad Nacional del Litoral, s.f. b). En el programa de estudio en la Unidad 5 punto b indica: “Principales reglas sobre trabajo de mujeres. Protección de la Maternidad. Protección del matrimonio”. La cuestión de la mujer en las relaciones laborales se aborda en el currículo de estudio únicamente en su condición de gestante (cierta o posible). Sin embargo, la perspectiva de género permite ampliar el campo de estudio e investigación. No se ha identificado cómo se abordan las diversidades en las relaciones laborales, especialmente considerando que muchos miembros de los colectivos LGTBIQ+ están empleados o enfrentan dificultades para obtener o mantener un empleo. Además, no se ha detectado bibliografía general ni especializada en el programa de estudio.

Tercero, la FD UBA prevé como materia obligatoria a “Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” (EXP-UBA: 45.501/2018-22-). Los contenidos curriculares mínimos obvian en absoluto mencionar la cuestión de géneros, ni siquiera se hace mención de la mujer trabajadora, persona potencialmente gestante o colectivos LGTBIQ+. El programa presenta una absoluta invisibilización de la cuestión de géneros en las relaciones de trabajo y de la seguridad social. Sin embargo, cuando la orientación profesional del alumnado se direcciona hacia el Derecho laboral, el camino de grado se complementa con las siguientes materias: Derecho de las Relaciones individuales de trabajo, Derecho de las Relaciones colectivas de trabajo y Derecho de la Seguridad Social. En la primera materia citada sólo se incluye: “El trabajo de menores y mujeres”. La cuestión de géneros queda únicamente incluida en la materia de Derecho de Familia y Sucesiones cuando se indica: “Violencia de género y violencia familiar. Leyes protectoras”.

Cuarto, en la materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Abogacía de la UNC se detectó el programa de estudio de la cátedra “B”. En términos similares a la anterior, en la Segunda parte del programa, en la Unidad XI se dispone:

“Primera Parte: Régimen legal general del trabajo de mujeres. Fundamentos para una regulación normativa especial. Régimen legal en la L.C.T. y en la Seguridad Social. La protección de la maternidad y al matrimonio en la LCT y en la Seguridad Social. Estado de excedencia: concepto, contenido, requisitos” (Universidad Nacional de Córdoba, s.f. c).

Se continúa con la objetivación de la mujer que impide contemplar sus necesidades y contingencias propias de su género, como tampoco se observa ningún apartado para el desarrollo, debate, estudio e investigación de las problemáticas de los colectivos LGTBIQ+ en las relaciones laborales.

Pese a ello, se detectan en la bibliografía a varias autoras mujeres: primero, Bosio, Rosa Elena, “Lineamientos Básicos del Derecho Social – Derecho del Trabajo – Derecho de la Seguridad Social”, Tomo I y II, Ed. Advocatus, Córdoba, 2019; segundo, Bosio, Rosa Elena, “Lineamientos Básicos de Seguridad Social”, 2da. Edición, Ed. Advocatus, Córdoba, 2007; tercero, Keselman, Sofía Andrea y otros, “Recursos Extraordinarios en el Procedimiento Laboral de Córdoba”, Comunicarte Editorial, Córdoba, 2003; cuarto, en co-autoría en Toselli, Carlos; Ulla Alicia Graciela, “Código Procesal del Trabajo - Ley 7987. Comentado y Anotado con Jurisprudencia”, 2º edición ampliada y actualizada, .Ed. Alveroni, Córdoba 2007; y quinto, en Altamira Gigena, Raúl E.; Bonetto de Rizzi, Nevy y Piña, María Estela, “Derecho Individual del Trabajo. Doctrina, Jurisprudencia y Legislación”, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2010.

Quinto, la facultad de Derecho de la UNLP ofrece como materia obligatoria de la carrera de abogacía la materia Derecho Social del Trabajo. Son tres cátedras que dictan esta materia de cuarto año. Las agrupaciones estudiantes permiten su investigación dado el acceso libre a los contenidos curriculares (Franja Morada, s.f.).

Primero, la Cátedra I, en la unidad VIII y XI, respectivamente, establece:

“[Unidad VIII] 6. Trabajo de mujeres. Generalidades. Trabajos prohibidos. Jornada y descanso. Licencia por maternidad. Estado de excedencia. Concepto: opciones posibles, requisitos, reingreso, compensación por tiempo de servicio. Salas maternas y guarderías (...) [Unidad XI] Generalidades. Trabajos prohibidos. Jornada y descanso. Licencia por maternidad. Estado de excedencia. Concepto: opciones posibles, requisitos, reingreso, compensación por tiempo de servicio. Salas maternas y guarderías. Trabajo de menores. Generalidades. Prohibición de discriminación” (Franja Morada, s.f.).

Segundo, la Cátedra II en las unidades II y XX dispone:

“[Unidad II. Política Social] 6. Aspectos modernos de la problemática laboral. Trabajo de la mujer, urbanización, desarrollo técnico y automatización; cambios de la estructura ocupacional; la acción sindical (...) [Unidad XX. Régimen legal de la prestación laboral] 6.Trabajo de mujeres; a) generalidad; b) trabajos prohibidos; c) Jornadas y descansos; d) licencia por maternidad; e) Estado de excedencia. Concepto: opciones posibles, requisitos, reingreso, compensación por tiempo de servicios; f) salas maternas y guarderías” (Franja Morada, s.f.).

Tercero, la Cátedra III, en las unidades 14, 19 y 20, respectivamente, determina:

“14.6. Contratos especiales: Protección del contrato de la mujer en razón de su estado civil. Protección de la maternidad (...) 19.6. Contratos especiales: Reglas específicas para la contratación de mujeres. Principio de igualdad y no discriminación. Normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. La constitución Nacional y normativa infraconstitucional. Protección del contrato de la mujer en razón de su estado civil. Protección de la maternidad (...) 20.3. Reglas específicas para la contratación de mujeres. Principio de igualdad y no discriminación. Normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. La constitución Nacional y normativa infraconstitucional. 20.4.

Protección del contrato de la mujer en razón de su estado civil. 20.5. Protección de la maternidad” (Franja Morada, s.f.).

Pese a observarse una sobreabundancia de la cuestión de la mujer en los programas de estudios, las fórmulas utilizadas se presentan, en su mayoría, más amigables a una subjetivización de la relación de trabajo, dando una mayor preferencia a las condiciones especiales de las mujeres en el ejercicio de sus labores. La cuestión de la inclusión de las salas maternas y guarderías es una potencial fuente de debate, estudio e investigación de temas relativos a las tareas no remuneradas y a la división sexual del trabajo. Respecto a la cuestión de los colectivos LGTBIQ+ no se hace mención en ninguno de los programas. Se detectan exclusivamente autorías masculinas en la bibliografía de la materia en todas las cátedras.

Sexto, la carrera de Abogacía de la UCA incorpora como obligatoria a “Derecho individual del trabajo y Procesal del trabajo” del 3º año de Comisión: T M. EN la Unidad XIV se dispone en estudio conjunto con el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres (N. de A.)⁵. Estos son los puntos indicados:

“1.Trabajo de mujeres. Antecedentes. La protección en la legislación actual. Protección de la maternidad. 2.Licencia por maternidad. Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Obligación de comunicar el embarazo. Estabilidad. Descansos diarios por lactancia. 3. Opciones de la trabajadora al finalizar la licencia por maternidad. Estado de excedencia. Reingreso de la trabajadora. 4.Protección del matrimonio. Régimen”.

Este programa incurre en la misma lógica de tratamiento conjunto con el trabajo de menores tal como lo hace la Ley de Contrato de Trabajo. Ello muestra una aproximación íntima a la pedagogía normativista-positivista imperante en nuestras escuelas de derecho.

⁵ N. de A. El programa no se encuentra disponible en la red y fue proporcionado por una persona cursante de la asignatura.

Se detecta en la Bibliografía obligatoria autoras mujeres: primero, Macoretta, Cora Sara, “Ley de Contrato de Trabajo. Concordancias. Comentarios Complementarios, Jurisprudencia de la CSJN, SCJBA, CNAT, Tribunales Superiores Provinciales y Tribunales Inferiores”, Editorial El Derecho, 2017; segundo, Macoretta, Cora Sara, “Ley de Contrato de Trabajo comentada”, en el Diario de Doctrina y Jurisprudencia, El Derecho, N° 14.221 del 12 de julio de 2017, reseñada por el Dr. Julio Armando Grisolia; tercero, Macoretta, Cora Sara, “Ley de Contrato de Trabajo comentada”, en Legislación Argentina, El Derecho, N° 7 del 10 de julio de 2017, reseñada por el Dr. Pablo Mosca; cuarto, bibliografía complementaria, Ferreirós, Estela (Dir.) (2003), “Colección de Análisis Jurisprudencial: Derecho del trabajo y de la seguridad social”, Buenos Aires, La Ley; y quinto, Macoretta, Cora Sara. “Nota a fallo: La Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió la Responsabilidad por las costas del proceso a un Trabajador cuyo resultado le fue adverso como exclusiva consecuencia de su obrar renuente”, Revista de Doctrina, Jurisprudencia y Legislación, El Derecho, n° 10, octubre 2017.

Séptimo, la carrera de Derecho de la UIA establece como obligatoria a la asignatura de Derecho del trabajo. La cuestión de géneros sólo se presenta en los mismos términos que las anteriormente señaladas: “Unidad II: ¿Conocemos nuestros derechos y obligaciones como trabajadores? (...) “Trabajo de Mujeres y Menores. Protección de la maternidad. Matrimonio. Estado de Excedencia”⁶. Carece de mención alguna a las cuestiones de géneros como también carece de bibliografía específica y no hay autoras mujeres.

En la mayoría de los programas de estudio relevados, se observa una notable presencia casi exclusiva de autores masculinos en las listas de lecturas obligatorias y complementarias. Además, no se percibe un análisis detallado de la cuestión de géneros en las relaciones laborales individuales y colectivas. Sin embargo, la Facultad de Derecho de la UNLP se destaca por romper con esta tendencia común en los programas de estudio de Derecho del Trabajo, donde el tema de la mujer trabajadora suele ser tratado de manera rápida y casi protocolar.

⁶ N. de A. El programa no se encuentra disponible en la red y fue proporcionado por una persona cursante de la asignatura.

6. La incidencia de la falta de estudio e investigación de la perspectiva de géneros en las personas operadoras del derecho

La falta de formación profesional en perspectiva de géneros entre las personas operadoras del derecho que trabajan en relaciones laborales individuales y colectivas tiene un impacto significativo. Esta carencia provoca un vacío en la aplicación de leyes que tienen rango constitucional y convencional, y que forman parte del orden público, como el principio protectorio y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En términos generales, existen varias normas jurídicas relacionadas con los géneros que tienen un impacto constante en las relaciones laborales individuales y colectivas. Estas incluyen los arts. 14, 14 bis, 16 (condiciones de empleo), 19 (actos privados), 28 (razonabilidad), 33 (derechos y garantías implícitos), 41 (derechos de incidencia colectiva), 75 incs. 19 (cláusula de desarrollo y progreso), 22 (tratados internacionales de derechos humanos) y 23 (acciones afirmativas en materia de protección de la niñez, familia, vejez y personas con discapacidad) de la Constitución Nacional Argentina. Además, se incluye la protección integral de las mujeres y la erradicación de la discriminación sufrida por las mujeres en todos los ámbitos, incluido el trabajo (CEDAW), que tiene rango constitucional. También se incluye la erradicación de la violencia de género establecida por el Convenio Interamericano de Belém do Pará, que tiene un rango jerárquico supra-legal, dado su ratificación por parte del Estado argentino.

Los Convenios 3, 100, 111, 156 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen disposiciones tanto programáticas como operativas para los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

El Convenio N° 3 de la OIT establece los derechos mínimos inalienables de las trabajadoras en relación con su maternidad. Argentina ha ratificado y aplicado este convenio.

El Convenio N° 100 se centra en la igualdad de remuneraciones, consagrando el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

El Convenio N° 111 trata sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

El Convenio N° 156 aborda las Responsabilidades Familiares y su incidencia en las relaciones de trabajo. Nuestra Corte federal ya echó mano a este convenio cuando resolvió el caso “Puig” en el año 2020 (Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, 2020).

El Convenio N° 190 se centra en prevenir y erradicar la violencia laboral que tiene como principal víctima a las mujeres y a las diversidades del colectivo LGTBIQ+.

La ley 26.485, que se centra en la protección integral de las mujeres, establece el principio de transversalidad y la violencia laboral como modalidad específica de violencia contra las mujeres. Además, en su primer artículo, esta ley enfatiza la obligatoriedad de las normas, reconociendo su función como protectora del orden público.

La ley 26.743 de identidad de género permite trabajar dentro del marco teórico de las diversidades sexuales y transferir sus distinciones al estudio de las relaciones laborales que involucren a personas pertenecientes a estos colectivos. La definición legal habilita centrar el tratamiento adoptado por nuestro país sobre la identidad de género (art. 2)⁷. De esta manera, se incorporan en esta área del derecho debates y reflexiones sobre la no afectación de derechos de las personas frente a la identidad de género autopercibida, así como sobre las acciones afirmativas por parte del Estado y de terceros para la igualdad real y material de oportunidades y trato en el empleo, tanto dentro del marco de las relaciones individuales como colectivas de trabajo. Sobre el tratamiento de la definición legal de identidad de género en el marco de las relaciones laborales merece un tratamiento más

⁷ “Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.

explayado en futuras investigaciones para alcanzar un desarrollo conceptual, gnoseológico, lógico y valorativo más detallado para la enseñanza en el Derecho del trabajo y relaciones laborales.

El respeto al Estado de Derecho significa acatar la ley. Si las personas operadoras del derecho (abogacía, contabilidad, administración, entre otras), no se apropian de la ley debido a cuestiones ideológicas o a su formación profesional, pueden enfrentarse a sanciones legales y disciplinarias. La ignorancia de la ley no es excusa para su incumplimiento.

7. Conclusiones

La mayoría de las universidades argentinas han adoptado la perspectiva de géneros en sus discursos institucionales. Sin embargo, esta investigación revela que dicha perspectiva no se incorpora en la enseñanza del derecho laboral en estas instituciones. Esta omisión tiene un impacto directo en las personas operadoras del derecho, y va en detrimento de las normas legales, constitucionales y convencionales que el Estado argentino ha asumido.

Las universidades no solo forman profesionales técnicos, sino que también deben formar profesionales comprometidos con el fin social. Este fin es, en última instancia, lograr la promesa de desarrollo de la modernidad, que se traduce en la felicidad que proviene de la realización de los propios proyectos de vida. Por lo tanto, es esencial que las universidades argentinas incorporen la perspectiva de géneros en todas sus disciplinas, especialmente en el derecho laboral, para cumplir con este objetivo y favorecer el camino de la igualdad de oportunidades y trato.

Referencias bibliográficas

Ciuro Caldani, Miguel Ángel. (2011). *Estrategia Jurídica*, 1º ed., Rosario, UNR Editora, Editorial de la Universidad Nacional de Rosario.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020). “*Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido*”. CNT 057589/2012/1/RH001. Fallos: 343:1037, 24 de septiembre de 2020. consid. 12.

Cossio, Carlos. (1947). *La función social de las escuelas de Abogacía*, 3º ed., Universidad de Buenos Aires.

El Ciudadano & la región, “Presentaron el programa ‘Perspectiva de Género en los medios de comunicación’”, Fecha de publicación: 23/10/2020, disponible en: <https://www.elciudadanoweb.com/presentaron-el-programa-perspectiva-de-genero-en-los-medios-de-comunicacion/> [fecha de consulta: 05/04/2024].

Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas. (s.f.). *Relaciones Laborales y de la Seguridad Social (CP), Programa*, disponible en <https://www.fcecon.unr.edu.ar/carreras/grado/contador-publico/materia/relaciones-laborales-y-de-la-seguridad-social-cp> [fecha de consulta: 05/04/2024] y disponible en: <https://www.fcecon.unr.edu.ar/carreras/grado/licenciatura-en-administracion/materia/relaciones-laborales-y-de-la-seguridad-social-1> [fecha de consulta: 05/04/2024].

Franja Morada. (s.f.). “4º Año – Derecho Social – Franja Morada Derecho UNLP.” Franja Morada Derecho UNLP, fecha de publicación: s.d., disponible en: <https://franjaderechounlp.com.ar/programasybibliografia/4o-ano-derecho-social/> [fecha de consulta: 8/04/2024].

Ley 26.485 B.O.14-04-2009

Ley 26.743 B.O. 24-05-2012

Monte, Danisa. (s.f.). UNR propone un mapeo de organizaciones con perspectiva de género, fecha de publicación: s.d., disponible en: <https://unr.edu.ar/la-unr-propone-un-mapeo-de-organizaciones-con-perspectiva-de-genero/>, [fecha de consulta: 05/04/2024].

OEA - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará. Ley 24.632

OIT - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) Ratificado por Argentina 30-11-1933

OIT - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Ratificado por Argentina 24-09-1956

OIT - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Ratificado por Argentina 18-06-1968

OIT – Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (No. 156) Ratificado por Argentina 17-03-1988

OIT - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) Ratificado por Argentina 23-02-2021

ONU - Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Ley 23.179

Red de Bibliotecas con Perspectiva de Géneros Córdoba, disponible en: <https://bibgenero.puntobiblio.com/>

Revista Tribuna Laboral. (2023). 3º Ed., 3º Parte, junio 2023, Rosario.

Universidad Católica. (s.f. a), Proyecto Institucional 2018-2022, disponible en: <https://uca.edu.ar/es/la-universidad-institucional/proyecto-institucional>, [fecha de consulta: 05/04/2024].

Universidad Católica. (s.f. b), disponible en: <https://uca.edu.ar/busqueda/mujer>, [fecha de consulta: 05/04/2024].

Universidad de Buenos Aires. (s.f.). Código de la Universidad de Buenos Aires. Disponible en : <https://codigo.rec.uba.ar/>, [fecha de consulta 05/04/2024].

Universidad Interamericana. (s.f.). Plan Estratégico 2020-2025. Disponible en <https://uai.edu.ar/media/122316/plan-estrat%C3%A9gico-uai-2020-2025.pdf>, [fecha de consulta: 05/04/2024].

Universidad Nacional de Córdoba. (s.f. a). Unidad Central de Políticas de Género, disponible en <https://www.unc.edu.ar/genero>, [fecha de consulta 05/04/2024].

Universidad Nacional de Córdoba. (s.f. b). Disponible en: <https://www.unc.edu.ar/colecci%3%b3n-%e2%80%9cdisidencia-g%c3%a9neros-y-diversidad%e2%80%9d/>, [fecha de consulta 05/04/2024].

Universidad Nacional de Córdoba. (s.f. c). Disponible en: <https://derecho.unc.edu.ar/programas-carrera-de-abogacia/> [Fecha de consulta: 01/04/2024]

Universidad Nacional de La Plata. (2022a). Masculinidades para la igualdad de Género, fecha de publicación: 08/09/2022. Disponible en: <https://unlp.edu.ar/institucional/ddhh/genero/masculinidades-para-la-igualdad-de-genero-49198/>, [fecha de consulta: 05/04/2024].

Universidad Nacional de La Plata, (2022b), “Se realizó el conversatorio abierto Red CYTED Mujer[ES] Emprendedoras Sociales. Polinizando competencias emprendedoras para la gestión de proyectos sociales con perspectiva de género”, fecha de publicación: 10/08/2022, disponible en: https://unlp.edu.ar/institucional/secretaria_relaciones_institucionales/se-realizo-el-conversatorio-abierto-red-cyted-mujeres-emprendedoras-sociales-polinizando-competencias-emprendedoras-para-la-gestion-de-proyectos-sociales-con-perspectiva-de-genero-46065/, [fecha de consulta: 05/04/2024].

Universidad Nacional de La Plata. (2022c). Plan Estratégico Gestión 2022-2026, fecha de publicación: 19/08/2022, disponible en: https://unlp.edu.ar/gestion/plan_estrategico/plan-estrategico-de-gestion-2022-2026-46885/, [fecha de consulta: 05/04/2024].

Universidad Nacional del Litoral. (s.f. a). Extensión y Cultura. “Género, Sociedad y Universidad”, fecha de publicación: s.d.. Disponible en <https://www.unl.edu.ar/extension/genero-sociedad-y-universidad/>, [fecha de consulta 05/04/2024].

Universidad Nacional del Litoral. (s.f. b). Espacio Virtual Abierto. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía. Disponible en: <https://aulavirtual4.unl.edu.ar/course/view.php?id=21>, [fecha de consulta: 05/04/2024].

Universidad Nacional de Rosario. (2021). “Los primeros concursos serán para cubrir dos cargos por cada una de las tres escuelas medias universitarias”, Universidad Nacional de Rosario, fecha de publicación: 12/10/2021, disponible en: <https://unr.edu.ar/convocatoria-para-cargos-en-atencion-de-violencia-de-genero/>, [fecha de consulta: 05/04/2024].