

Las políticas de las no políticas: la ausencia de regulación de la violencia laboral hacia las mujeres en el ámbito privado.

LOBATO, Julieta / UBA – julieta.lobato.11@gmail.com.

Eje: modalidades de violencia y políticas públicas. Tipo de trabajo: ponencia

» *Palabras claves: violencia laboral – mujeres – derecho del trabajo – políticas públicas*

» **Resumen**

En Argentina, las relaciones laborales en el ámbito privado son reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20744 (en adelante LCT), sancionada en 1974. Dicha legislación contempla acciones tendientes a la protección de la mujer en tanto sujeto físicamente débil, como también en su condición de sujeto gestante y como parte del matrimonio.

En el año 2009, se sanciona la Ley Nro. 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales. Esta última reconoce en su artículo sexto las diversas modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres entre las que se destaca la violencia laboral, como aquélla que se materializa en la discriminación de las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos y privados.

En este sentido, el objetivo del presente trabajo es abordar de manera exploratoria la forma en que el Estado argentino, a través de la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley 26485, toma posición respecto de la regulación de la violencia de género laboral hacia las mujeres, en el ámbito privado.

La hipótesis sostiene la existencia de una política diferencial que explica un desfase entre ambos cuerpos legislativos, respecto a la protección de la mujer y el tratamiento de la violencia laboral hacia las mismas, en tanto la Ley 26485 contempla este tipo de violencia, mientras que en la Ley de Contrato de Trabajo nos encontramos ante un vacío normativo en su regulación.

» **Presentación**

La presente ponencia se propone indagar sobre la forma en que el Estado excluye de la agenda política, la regulación de una situación de trascendental importancia: la violencia laboral hacia las mujeres en el ámbito privado.

En este sentido, un análisis exploratorio y comparativo de los cuerpos normativos fundamentales en los que se basa este trabajo, a saber LCT y Ley 26485, nos permitirá determinar la ausencia de mecanismos concretos de protección para las mujeres en situación de violencia laboral en el ámbito privado. A su vez, el análisis estadístico y jurisprudencial que desarrollaremos, echará luz sobre la dimensión real que posee esta modalidad de violencia en la vida de las trabajadoras del sector privado.

Debido a la casi nula atención que la materia en análisis ha recibido por parte de la literatura jurídica, nos situamos ante la imperiosa tarea de aproximarnos a esbozar las razones por las cuales

son necesarios, pese a la regulación genérica de la Ley 26485, mecanismos normativos que desde la LCT armonicen con la manda general de protección a las mujeres y amolden las reglas expuestas en la ley genérica a las situaciones de violencia hacia las mujeres, en los vínculos laborales privados.

› **Metodología**

Se utilizará el marco metodológico brindado por Facio (1991). Esta autora sostiene que al ser el derecho una construcción androcéntrica, únicamente toma como parámetro de la humanidad la perspectiva masculina y, por ello, las leyes que deben regir a la generalidad de las personas, únicamente representan al sexo/género masculino. De esta manera, se realizará un análisis normativo de las leyes 20744 “(Ley de Contrato de Trabajo) y la 26483 (Ley de Protección Integral a las Mujeres). Por otra parte, se efectuará un análisis normativo y de archivo de jurisprudencia y de estadísticas brindadas por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (en adelante OAVL) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, dentro del período temporal año 2016. Dicho recorte se efectúa en base a criterios de proximidad y de disponibilidad de datos.

Finalmente, para analizar el papel de los tribunales en la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres, tomaremos los boletines temáticos de “Género y Justicia” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, números 5 (agosto 2016) y 6 (diciembre 2016).

› **Precisiones en torno al concepto de Políticas Públicas**

A los fines del presente trabajo, es menester establecer ciertos lineamientos básicos en torno al concepto de políticas públicas.

En tal inteligencia, adherimos a la caracterización que Oslak y O’Donnell delinean en torno a considerar a las políticas públicas como:

“un conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del estado en relación con una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros actores en la sociedad civil. De dicha intervención puede inferirse una cierta discrecionalidad, una determinada orientación normativa, que previsiblemente afectará el futuro curso del proceso social hasta entonces desarrollado en torno a la cuestión” (Oszlak y O’Donnell, 1995).

Esta caracterización de las políticas públicas nos permite pensarlas como una decisión del Estado de accionar u omitir accionar en virtud de alguna cuestión, problema o foco de interés sobre el cual diversos grupos de la sociedad están debatiendo. Asimismo, esta definición nos invita a pensar que la política pública podrá consistir en una legislación que modifique el encauzamiento de esa cuestión en la agenda política.

De esta forma, la literatura es conteste en admitir que la primera fase para el desarrollo de una política pública es la definición del “problema”, que es una construcción social y política (Subirats, 2008). Concebir al “problema” de esta forma, permite enfatizar en que no se trata de un hecho objetivo y abyecto de la realidad social, sino que se ubica en un tiempo histórico y un espacio determinados. Esto significa que toda problemática se concibe como una construcción colectiva que se elabora a partir de las percepciones, valores e intereses que posea cada actor social involucrado.

Asimismo, Subirats establece que existen situaciones sociales conflictivas que no terminan convirtiéndose en problemas públicos que activen la intervención estatal. Esto reviste especial interés en la temática que nos convoca, en virtud que sostenemos que la violencia laboral contra las mujeres, si bien es un problema social ampliamente reconocido no sólo por grupos sociales

involucrados (como lo son, por ejemplo, las organizaciones feministas) sino también por el grueso de la sociedad individualmente considerada; esta situación no ha sido incorporada a la Ley de Contrato de Trabajo que rige las relaciones laborales en el ámbito privado de manera uniforme a todas las trabajadoras, como expresión del piso mínimo de protección del que deben gozar todas.

En esta misma situación, Bachrach y Baratz (1970) sostienen que dicha exclusión de ciertas temáticas de la caracterización de “públicas” y, por consiguiente, de la agenda política expresa una forma específica de poder que consiste, justamente, en mantener fuera de la agenda decisoria determinadas problemáticas sociales, sobre las que se decide no accionar. De tal forma, las “no-decisiones” constituyen bloqueos institucionales que las excluyen del debate político. En este sentido:

“Los mecanismos de no-decisión sirven para que ciertas demandas de cambio en una situación determinada de distribución de beneficios y privilegios en la comunidad, puedan ser acallados antes incluso de que se aireen; mantenerse marginadas, o simplemente hacerlas desaparecer antes de que consigan acceder a la arena decisional” (Bachrach y Baratz, 1970).

Bajo estas nociones concebimos al Estado no como un ente cerrado, hermético y coherente sino como un espacio con sus propias contradicciones, que se plasman en la toma de posición en relación con los problemas públicos.

› ***La violencia hacia las mujeres: la reglamentación internacional y nacional.***

Las situaciones de discriminación y desigualdad a las que estamos sometidas las mujeres gozan del consenso de la comunidad internacional en su conjunto y son vastos los instrumentos internacionales que se avocan a enunciar el principio de igualdad formal entre hombres y mujeres, que poseen jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22) y jerarquía por debajo de la Constitución Nacional, pero por encima de las leyes (art. 75 inc.22 y art. 75 inc. 24).

Especial mención recibe la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (en adelante CEDAW). Aprobada en diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, constituye el instrumento por excelencia en defensa de los derechos de las mujeres. En su Preámbulo reconoce que pese a la declaración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres reconocidas en los tratados anteriormente mencionados, las mujeres seguimos siendo objeto de tratos discriminatorios.

El artículo 11 que se dedica exclusivamente a la protección de la mujer trabajadora, en el apartado 1 le reconoce: El derecho al trabajo como derecho inalienable (inciso a), el derecho a las mismas oportunidades de empleo (inciso b), derecho de elección profesional libre (inciso c), a igual remuneración (inciso d), a la seguridad social (inciso e), a la protección de la salud (inciso f) y, finalmente, el apartado 2 del mismo artículo se dedica exclusivamente a la protección de la maternidad y matrimonio.

La CEDAW fue receptada en Argentina no sólo en el texto constitucional sino que, asimismo, motivó la sanción de la Ley de Protección Integral de las Mujeres (26485). En la definición de los objetivos (art. 2) se establece el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia, la generación de condiciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres.

En el artículo 4° define a la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal...”.

En la misma ilación, se enuncian las diversas modalidades que puede asumir la violencia contra las mujeres, específicamente reconoce a la violencia laboral en los siguientes términos:

“...aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculizan su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituyen también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológica en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral” (artículo 6, inc. c).

En lo que respecta al procedimiento, la ley dedica sendos artículos (título III) a establecer los derechos y las garantías que poseen las mujeres y las características particulares que detentarán los procesos motivados en situaciones de violencia contra la mujer. Ejemplo de esto son la gratuidad del procedimiento y la brevedad de los plazos (art. 20). Asimismo, se establece que la denuncia podrá presentarse ante cualquier juez o jueza de cualquier fuero o instancia, o ante el Ministerio Público (art. 21), quien podrá disponer de las medidas preventivas urgentes (art. 26), que estime corresponder y deberá dar intervención al juez o jueza que resulte competente, de acuerdo al tipo y modalidad de violencia que se trate (art. 22).

› **Protección de las mujeres trabajadoras en la Ley de Contrato de Trabajo (t.o 1976)**

La labor de las mujeres trabajadoras en el ámbito privado se encuentra regulada en la Ley de Contrato de Trabajo, en los artículos 172 a 186. El capítulo I del Título legal comienza con un atinado principio de prohibición de trato discriminatorio, en concordancia con otras disposiciones de la LCT (artículos 17 y 81) y de la Constitución Nacional (arts. 14bis, 16 y 75 inc. 22). Luego, podemos sintetizar la protección de la mujer trabajadora en base a tres núcleos temáticos:

Prohibición de efectuar determinadas labores

Los artículos 175 y 176 se abocan a excluir a las mujeres de la posibilidad de efectuar trabajos a domicilio y tareas penosas, peligrosas o insalubres. Esta prohibición se basa fundamentalmente en tres especies de razones, imbuidas de los criterios sociales vigentes hace más de medio siglo:

- a) de carácter *fisiológico*, que parten de una presunción de debilidad física femenina en relación con el hombre (Centeno, 1977), lo cual se acentúa en el caso de maternidad;
- b) de carácter *moral*, es decir que desde la visión imperante durante la mayor parte del siglo XX, ciertas tareas no parecían apropiadas para las mujeres;
- c) de carácter *familiar o cultural*, estas últimas, expresivas de la concepción social estereotipada atribuida a la mujer (hasta hace no mucho tiempo atrás), a la que se consideraba obligada a “*alternar la atención del hogar con el trabajo fuera del mismo e incluso la crianza y primera formación del hijo*” (Centeno, 1977: p. 636).

Protección de la mujer gestante

En primer lugar, se prohíbe a la mujer embarazada trabajar durante un período determinado: 45 o 30 días antes de la fecha presunta de parto y 45 o 60 días después de la misma (art. 177, primer párrafo, LCT). En este lapso se suspenden las dos obligaciones principales del contrato laboral (la puesta a disposición de la fuerza laborativa y el pago de la remuneración). En dicho período de tiempo, la trabajadora tendrá derecho a percibir una asignación por maternidad equivalente al monto de remuneración (Virgili, 2013: p. 283)

En segundo lugar, se establece la estabilidad en el empleo de toda mujer durante la gestación. Este derecho está sujeto a que la mujer curse la notificación fehaciente de su estado de gravidez a su empleador (art. 177, segundo párrafo, LCT).

En concomitancia con la estabilidad consagrada para la mujer gestante, se estipula una presunción a favor de la misma, en torno a que el despido que se produce durante el “período de sospecha” (esto es, siete meses y medio antes y después del parto), ha sido por causa del embarazo. Esta presunción genera la inversión de la carga probatoria, es decir, que no será la mujer quien deba probar que su despido dentro de ese período tuvo por causa el embarazo, sino que el empleador deberá probar que la causa no fue tal y obedeció a factores objetivos. Asimismo, si se produjere el despido sin causa de la mujer trabajadora en dicho período de sospecha, el empleador deberá abonar (además de las indemnizaciones que correspondieren según los artículos 232, 233 y 245 de la LCT) una suma equivalente a un año de remuneraciones (arts. 178 y 182, LCT).

Una vez nacido el hijo, la mujer trabajadora tiene tres opciones:

- a) Reincorporarse a trabajar en las mismas condiciones en que lo hacía con anterioridad al embarazo (art. 183, inc. a);
- b) Optar por la licencia de excedencia, que no puede ser inferior a tres meses ni superior a seis meses (art. 183, inc. c). Cabe destacar que si la madre trabajadora opta por esta alternativa, durante dicho período no percibe remuneración; y
- c) Rescindir el contrato percibiendo una compensación que es igual a la cuarta parte del sueldo por cada año de servicio (art. 183, inc. b).

Por último, la ley establece dos descansos diarios de media hora para amamantar a su hijo durante la jornada de trabajo, por un período de un año posterior al nacimiento, que puede prolongarse en caso de mediar razones médicas que así lo justificaren (art. 179, LCT).

Protección del matrimonio

La LCT decreta la nulidad de los “actos o contratos de cualquier naturaleza” que establezcan el despido fundado en causa del matrimonio, y se presume que el despido incausado responde a dicha situación, cuando se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio (art. 180). Dicha presunción será operativa si la trabajadora cumplió en notificar fehacientemente del mismo a su empleador (art. 181).

En caso que se produzca el despido incausado durante el período de protección, el artículo 182 establece que la trabajadora será acreedora a una indemnización equivalente a un año de remuneraciones.

De acuerdo con lo expuesto, podemos colegir que nuestra ley laboral establece una protección especial y de excepción para la mujer, teniendo en cuenta su sexo (presumiendo *a priori* su debilidad), su estado civil (protegiendo a la mujer casada) y la maternidad (mujer en tanto persona gestante).

La carga estereotipada que contienen estas normas, ha sido remarcada por ciertos autores como Mario Ackerman, quien sostiene que: “(...) lo que subyace en todas estas reglas —básicamente prohibiciones— es, en rigor, la discriminación en razón del sexo” (Ackerman, 2016).

› **Violencia laboral contra las mujeres: estadísticas y jurisprudencia**

La estadística correspondiente al año 2016 provista por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo de la Nación fue elaborada a partir de las 469 entrevistas que se efectuaron a aquéllos/as trabajadores/as que se acercaron a sus oficinas por asesoramiento. De tal forma, hay que tener en cuenta que estos datos son aproximados, debido a que no se tiene en cuenta a aquellas personas que no acuden a la OAVL, situación por demás generalizada en casos de violencia y discriminación.

De tal forma, de la totalidad de las entrevistas surge que **el 66% de los casos de violencia laboral corresponde a mujeres**. Asimismo, el 95% de las/os entrevistadas/os corresponden a relaciones que se desarrollan en el ámbito privado (es decir, bajo los imperativos de la LCT).

En relación a los tipos de violencia contra las mujeres, se evidencia una alarmante preponderancia de la violencia psicológica que asciende al 93% de los casos. A su vez, en relación al perfil de los acosadores, éstos suelen ser en un 60,5% hombres y el vínculo acosador (hombre) – acosada (mujer) es del 59% de los casos.

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

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

Asimismo, el hecho que los tribunales actúen una vez producido el despido, nos indica que la función jurisdiccional en casos de violencia contra la mujer, no es bajo ninguna óptica preventiva, sino únicamente resarcitoria y se materializará en un rubro monetario adicional que se sumará a la indemnización por despido.

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

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

› **Reflexiones finales**

En este trabajo nos propusimos abordar de manera exploratoria la forma en que el Estado argentino, a través de la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley 26485, toma posición respecto de la regulación de la violencia de género laboral hacia las mujeres, en el ámbito privado. La hipótesis central sostenía que la existencia de una política diferencial que explica un desfase entre ambos cuerpos legislativos, respecto a la protección de la mujer y el tratamiento de la violencia laboral hacia las mismas, en tanto la Ley 26485 contempla este tipo de violencia, mientras que en la Ley de Contrato de Trabajo nos encontramos ante un vacío normativo en su regulación. Es así que a partir del análisis realizado, podemos colegir que si bien la ley 26485 establece una clara definición de la violencia laboral contra la mujer y ordena a los poderes públicos a articular políticas que garanticen la prevención, sanción y erradicación de este tipo de violencia contra las mujeres, la LCT no ha receptado dicha obligación en su articulado. Sin perjuicio de ello, la ley 26485 instituye un procedimiento especial para casos de violencia contra las mujeres. Esto último abre nuevos disparadores y lleva a preguntarnos: ¿por qué sería importante que la LCT específicamente articule mecanismos de protección?

En primer lugar, entendemos al Derecho del Trabajo como aquella rama jurídica que surgió históricamente con el objetivo de proteger a las/os trabajadoras/es, en virtud de la desigual posición social en la que se encuentran respecto de las/os empleadoras/es. Esto se encuentra claramente tipificado en la LCT en los artículos 7, 9, 12, 13, 17bis, entre otros, en la Constitución Nacional cuando el artículo 14 bis establece que “el trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes” y en los tratados internacionales incorporados al artículo 75 inciso 22 CN.

Esta postura ha sido sostenida, asimismo, por autores de la literatura jurídica, tales como Ermida Uriarte quien sostiene que la relación de trabajo implica un vínculo de poder entre sujetos desiguales, en los que se identifican claramente un fuerte y un débil, para concluir que “El Derecho del trabajo protege al trabajador para reducir la desigualdad propia de la relación de trabajo o para evitar los peores efectos de esa desigualdad. Así, la desigualdad es el fundamento último de la protección. Si no fuera por ella, la protección no se justificaría” (Uriarte, 2011).

Abona a esta postura, también, lo teorizado en torno a que:

“la relación existente entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno, y se origina en un acto de sumisión que en su dinámica produce una situación subordinada” (García, 2013).

A mayor ahondamiento, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se expidió en este sentido, al sostener que el/la trabajador/a es sujeto/a de preferente tutela constitucional y expresamente expuso que “esta preferencia, por lo demás, es la respuesta constitucional dada en 1957 a diversas situaciones y comprobaciones fácticas, entre otras, la desigualdad de las partes que regularmente supone la relación de trabajo...”, estableciendo que “el trabajo humano no constituye una mercancía”¹.

En este sentido, siendo que el Derecho del Trabajo es llamado a proteger a las/os trabajadoras/es, especialmente relevante y sensible se torna el hecho que dentro de este grupo ya de por sí vulnerable, sea la propia ley la que reproduzca estereotipos que legitimen la sumisión de la mujer trabajadora al hombre trabajador.

En este escenario, sostenemos que es doblemente necesaria la protección en el caso de las mujeres trabajadoras, dado que son sujetos que no sólo están atravesadas por relaciones de clase, sino también por relaciones de género.

1 “Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido”, CSJN, 2004.

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

Esta postura no es innovadora en la historia de los feminismos, dado que ya las feministas socialistas, al centrar su atención específicamente en las mujeres obreras, sostenían que éstas eran objeto de una doble opresión: por parte del patriarcado y por parte del capitalismo (Alcañiz Moscardó, 2011).

De tal forma, mediante las “teorías del doble sistema”, las feministas socialistas reconocen la insuficiencia de las categorías expuestas por las corrientes de izquierda, para explicar la subordinación de las mujeres (Beltran, Maquieira, Alvarez y Sanchez, 2008). En tal sentido, complementan dichos análisis con la noción de patriarcado, acuñado por las feministas radicales.

Esta incorporación pone en evidencia la ausencia de monocausalidad en la subordinación de las mujeres a los hombres y se expone la relación intrínseca que existe entre patriarcado y capitalismo, entendidas como estructura de clases y estructura sexual jerarquizada (Eisenstein, 1980).

Estas teorías sostienen que la sociedad se organiza sobre cimientos tanto capitalistas como patriarcales, de modo que el capital se inserta en una estructura social patriarcal y contribuye a reactualizarla. La noción de patriarcado ínsita en esta corriente es la concepción del mismo como un conjunto de relaciones de dominación y de jerarquías que se produce entre mujeres y hombres, de modo que éstos controlan la fuerza de trabajo de aquéllas (Hartmann, 1979).

No desconocemos las críticas que se le han efectuado al feminismo socialista (Young, 1981; Ferguson, 1998), en torno al reduccionismo que efectúan estas teorías de las relaciones patriarcales a las relaciones de producción únicamente, desconociendo otros aspectos ajenos a una lógica económica que también oprimen a las mujeres. Sin embargo, a los efectos de la presente ponencia, tomamos la teorización de las feministas socialistas en el sentido previamente expuesto.

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

Entendemos a esta ausencia de regulación como una clara intencionalidad por excluir esta temática de la agenda política, en el entendimiento que la ley es una forma de materialización de políticas públicas.

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

Bibliografía

- ACKERMAN, M. (2016). *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan*. Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni.
- ALCAÑIZ MOSCARDÓ, M. (2011). *Cambios y continuidades en las mujeres. Un análisis sociológico*. Barcelona, Icaria S.A.
- BACHRACH, P., BARATZ, M. (1970). *Power and poverti: theory and practice*. Nueva York, Oxford University Press.
- BELTRAN, E., MAQUIEIRA, V., ALVAREZ, S., SANCHEZ, C. (2008). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid, Alianza.
- CENTENO, N. (1977) "Trabajo de mujeres" en López, J., Centeno, N., Fernández Madrid, J., *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, pp. 635-636. Buenos Aires, Contabilidad Moderna.
- EISENSTEIN, Z. (1980). *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*. Mexico, Siglo XXI.
- FACIO, A. (1991) *Cuando el género suena, cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. Costa Rica, ILANUD.
- FERGUSON, A. (1998). "Socialism" en Jaggar, A., Young, I. (comp.), *A Companion to Feminist Philosophy*. Oxford, Blackwell.
- GARCIA, H. (director) y VIRGILI, C. (coord.), *Relación de Trabajo*. Buenos Aires, EDIAR.
- HARTMANN, H. (1979). *Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo*. Buenos Aires. En línea: <http://www.fcampalans.cat/archivos/papers/88.pdf>
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia laboral (OAVL). (2016). *Estadísticas*. Buenos Aires. En línea: <http://www.trabajo.gob.ar/oavl/>
- OSZLAK, O., O'DONNELL, G. (1995). "Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación". En *Revista Redes*, nº 4, pp.99-128. Buenos Aires.
- Poder Judicial de la Nación (PJN). (2016). *Boletines de Género y Justicia*. Buenos Aires. En línea: https://pjn.gov.ar/02_Central/Index100.Asp?Nodo=315&Rubro=8936&TipInf=104
- SUBIRATS, J., KNOEPFEL, P., LARRUE, C., VARONNE, F. (2008). *Análisis y gestión de políticas públicas*. Barcelona, Ariel.
- URIARTE, E. (2011) *Meditación sobre el Derecho del Trabajo*. Montevideo, Fundación Electra.
- VIRGILI, C. (2013). "La regulación especial del trabajo de las mujeres". En García, H. (director) y Virgili, C. (coord.), *Relación de Trabajo*, t. III. Buenos Aires, EDIAR.
- YOUNG, I. (1992). "Marxismo y feminismo, más allá del matrimonio infeliz (una crítica al sistema dual)". Buenos Aires. En línea: <http://www.democraciasocialista.org/wp-content/uploads/2014/03/139104361-Young-Marxismo-y-feminismo.pdf>