

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Desigualdad precontractual: el *piso riesgoso* de entrada al contrato de trabajo*

Romina Carla LERUSST**

RESUMEN: El artículo apunta a complejizar desde lo conceptual la desigualdad contractual por la vía de la desigualdad precontractual a partir de la categoría de *piso riesgoso*. Primero, se presentan los rasgos generales de la categoría de desigualdad contractual desde aportes del canon *ius labor*. Segundo, se desplaza la argumentación hacia terreno feminista filosófico y se ofrecen razones conceptuales para ensanchar las fronteras de comprensión de la figura del contrato (social) proyectadas hermenéuticamente hacia el contrato de trabajo. Finalmente, y desde la teoría feminista del derecho del trabajo, se indican aspectos medulares de la desigualdad precontractual que conforman el *piso riesgoso* de entrada al contrato en asuntos pertinentes y atendibles para los diseños conceptuales, preventivos y tuitivos del derecho del trabajo.

Palabras clave: Desigualdad precontractual, piso riesgoso, contrato de trabajo, teoría feminista del derecho del trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Desigualdad contractual. 3. De vuelta al contrato (social): génesis del *piso riesgoso*. 4. Sincerarse con la desigualdad contractual para reducir hermenéuticamente el riesgo. 5. Consideraciones finales. 6. Bibliografía.

* Algunas ideas comunes con fines de divulgación pueden verse en R. LERUSST, [Hacer teoría feminista del derecho del trabajo en serio](#), en www.net21.org, 8 marzo 2024.

** Investigadora Adjunta en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET), Universidad Nacional de Córdoba (Argentina).



Pre-Contractual Inequality: the *Risky Floor* of Entry to the Employment Contract

ABSTRACT: The article aims to make contractual inequality conceptually more complex through pre-contractual inequality based on the category of *risky floor*. First, the general features of the category of contractual inequality are presented based on contributions from labour law. Second, the argument shifts to feminist philosophy and offers conceptual reasons for broadening the boundaries of understanding of the concept of the (social) contract, projected hermeneutically onto the employment contract. Finally, from the perspective of feminist labour law theory, key aspects of pre-contractual inequality are highlighted. These aspects constitute the *risky floor* for entering into contracts in matters that are relevant and worthy of consideration for the conceptual, preventive and protective designs of labour law.

Key Words: Pre-contractual inequality, risky floor, employment contract, feminist labour law theory.

1. Introducción

A partir de producciones teóricas feministas e interseccionales, en el presente texto se postula conceptualmente la desigualdad precontractual como una vía fértil para robustecer los desarrollos preventivos y tuitivos en el derecho del trabajo. Desde los marcos teóricos mencionados, este concepto en las dimensiones atendibles al contrato de trabajo desafía a las miradas unidimensionales de la desigualdad contractual focalizadas en lo económico. Y a su vez anticipa, previniendo hermenéuticamente, formas en las que se manifiestan diversos tipos de riesgos en particular psicosociales en la vida del contrato (violencias, acoso, discriminación, conflictos conciliatorios con las crianzas y sistemas de cuidado, trayectorias laborales obturadas de entrada, etcéteras).

Teniendo a este postulado como eje de tracción argumental, lo primero que se indica es que, a los fines de este artículo, se entiende a la desigualdad precontractual como ese conjunto de aspectos estructurales en que se manifiesta la desigualdad cuya afectación puede ser ponderable en los alcances del derecho del trabajo¹. Es decir, aunque la desigualdad en sus variadas manifestaciones es un hecho fáctico preocupante y urgente de gran magnitud y complejidad, sólo algunas de sus manifestaciones pueden ser alcanzadas por las reglas singulares de esta rama jurídica en vista de su abordaje y respuesta jurídica. Una de las manifestaciones más frecuentes atendibles al pacto laboral se sitúa en el terreno de las variadas formas de violencias². En este sentido, a pesar de que frecuentemente se distingue la fórmula desigualdad para indicar formas de explotación en tanto que abuso económico, diferenciable de la discriminación que alude a formas de opresión en tanto que restricción de capacidades humanas, se repone su íntima relación bajo el paraguas de la desigualdad sin borrar las distinciones en lo sustantivo³. Esto es, a lo largo del artículo se acentúa la íntima relación entre las formas de explotación y las formas de opresión en la postulación de la desigualdad precontractual relevantes al contrato de trabajo.

¹ En este sentido es sugerente el desarrollo de la categoría de discriminación precontractual de J.L. UGARTE CATALDO, *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*, Thomson Reuters, 2018. A diferencia de este autor, se ha optado por el término discriminación precontractual para indicar algunos elementos que desde la teoría feminista del derecho del trabajo se entiende que robustecen su comprensión, debido a que no es la ocupación sino la figura del contrato la que sigue siendo en el sistema continental la piedra angular de esta rama jurídica.

² Ver Convenio OIT n. 190 de 2019, *Convenio sobre la violencia y el acoso*.

³ Ver I.C. JARAMILLO, *La crítica feminista al derecho*, en R. WEST, *Género y teoría del derecho*, Siglo del Hombre, 2000, pp. 44-45.

En este marco, es sabido que la desigualdad entre las partes del contrato (parte trabajadora y parte empleadora) da sentido jurídico al carácter tuitivo de esta rama jurídica protegiendo a la parte trabajadora entendida como la más vulnerable. Término que a pesar de la vaguedad y de usos diferenciados en el lenguaje jurídico⁴, sigue siendo una categoría útil para indicar lo que se entiende como el *corazón* de la desigualdad contractual que en dogmática laboral se traduce como la desigual o asimétrica capacidad de negociación.

El Derecho del Trabajo es un derecho basado (i) en la desigualdad como presupuesto fáctico; (ii) en la igualdad en dignidades como contrapartida axiológica; y (iii) en la construcción de equilibrios como instrumento de realización⁵.

Equilibrios, vale destacar, que tienden a establecer un sistema de límites a la parte empleadora en post de resguardar formas abusivas en el vínculo laboral, esto es, modalidades que prefiguren explotación [y opresión] de la parte trabajadora en razón precisamente de la desigualdad contractual.

En términos generales, la desigualdad contractual es una categoría amplia de donde abreva un sinnúmero de asuntos clásicos y vigentes que dentro de la dogmática laboral continental están reunidos centralmente alrededor de la subordinación y/o la dependencia y sus debates internos⁶. Términos que, con oscilaciones y resguardos respecto a las formas actuales y situadas, caracterizan al vínculo laboral tras la firma del contrato y cuyos prolíficos y abultados debates no serán tratados en el presente texto. Basta indicar, por lo ya mencionado, que estos elementos en conjunto y por razones diferenciales según el contexto, ofrecen en la gramática laboral marcos de justificación para los diseños normativos y garantistas que hacen a la seguridad jurídica de ambas partes y, por lo tanto, a los diseños tuitivos y preventivos.

Con todo, el piso de entrada al contrato puede también ser más o menos *riesgoso* según quien firme en condición de persona trabajadora y esta indicación es muy relevante en el estudio de la desigualdad precontractual. Entre otras razones, parte del problema de lo *riesgoso* (un clásico) se deriva

⁴ Al respecto ver M.Á. BARRÈRE UNZUETA, [Martha A. Fineman y la igualdad jurídica: ¿Vulnerabilidad vs. Subdiscriminación?](#), en [Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho](#), 2016, n. 34.

⁵ A. GOLDIN, [Algunos rasgos definitorios de un Derecho del Trabajo en proceso de cambio](#), en [Themis](#), 2014, n. 65, pp. 35-36.

⁶ Ver J.M. NIETO, [Dependencia laboral: ajenidad, vulnerabilidad y autonomía para una necesaria redefinición teórica](#), en [Teoría Jurídica Contemporánea](#), 2021, vol. 6.

de la integración de la categoría de autonomía desde la teoría general de los contratos civiles de raíz liberal (esto es, base del derecho liberal) al contrato de trabajo, y presupone una restricción individualizante y en apariencia abstracta del abordaje de la pregunta por *lo que da origen a la desigualdad* entre las partes del contrato de trabajo, una pregunta fundamental para el derecho del trabajo⁷. Así, a pesar de que el derecho del trabajo se sostiene sobre el supuesto acerca de los límites de la autonomía individual de las partes (base de la tutela), hay restos de énfasis en el carácter individual de los límites y de la autonomía que siguen operando como supuestos incluso en la acción colectiva sindical y que se tensionan de forma contundente por ejemplo frente al novedoso campo del derecho al cuidado⁸ y del derecho laboral ambiental⁹. Se trata de un punto de alta intensidad para el derecho en general y para el derecho del trabajo en particular que amerita ser atendido a partir de una comprensión de la autonomía en términos relacionales¹⁰, y afectar a colectivos subdiscriminados¹¹. Por lo tanto, la indagación relacional de estos asuntos ofrece pistas para abordar las formas sistémicas que debilitan al derecho del trabajo y a su principio rector —el principio de igualdad y no discriminación— y los recursos para tonificarlo desde sus bases de comprensión. Allí radican unas primeras razones acerca de la relevancia de retomar los aportes feministas frente a la pregunta por la desigualdad contractual.

A lo anterior se suma otro elemento y es que en ese *piso riesgoso* en grados variables de entrada al vínculo contractual laboral convergen formas de desigualdad donde la línea de demarcación jurídica de la frontera es precisamente el contrato. Ahora bien, esta frontera de convergencia puede

⁷ Ver R.C. LERUSSI, [Orientaciones feministas para un nuevo derecho del trabajo](#), en [Revista Direito e Práxis](#), 2020, n. 4.

⁸ Las investigaciones en esta materia son muy prolíficas. Para Argentina y América Latina en general, una referencia ineludible es L.C. PAUTASSI, [De la polisemia a la norma. El derecho humano al cuidado](#), Fundación Medifé, 2023. Sin dudas la [Opinión Consultiva 31/2025](#) de la Corte IDH marca un nuevo horizonte en la materia.

⁹ Entre algunas obras destacables se mencionan A. ZBYSEWSKA, F. MAXIMO, [Narrativas del trabajo sostenible en comunidades afectadas por la minería. Articulación de un concepto decolonial](#), en [Revista Internacional del Trabajo](#), 2025, n. 1; M. PUCHETA, P.P. SILVA SÁNCHEZ, [Transición justa a la luz del Sistema Interamericano: el impacto medioambiental en los derechos de los trabajadores](#), en A. VON BOGDANDY ET AL. (coords.), [La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina. Construcción de un ius commune](#), Uniandes, 2024; L.M. CABELLO DE ALBA (dir.), [La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida](#), Bomarzo, 2015.

¹⁰ Ver S. ÁLVAREZ MEDINA, [La autonomía de las personas. Una capacidad relacional](#), CEPC, 2018.

¹¹ Ver M.Á. BARRÈRE UNZUETA, [Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación, y acción positiva versus igualdad de oportunidades](#), en [Revista Vasca de Administración Pública](#), 2001, n. 60.

también entenderse desde un punto de vista epistémico como un espacio amplio y simbólico que transita en sus efectos a lo largo de todo el vínculo laboral¹². Y esto no es una novedad desde el punto de vista formal: se trata de la vida jurídica del contrato. Por lo indicado, en siguientes apartados se retoman tesis feministas clásicas para sostener que desde el inicio de la relación laboral quedan anudados elementos de desigualdad precontractual vinculados con la división (hetero)sexual del trabajo y la interseccionalidad que producen un *plus* de desigualdad contractual medular desde el momento cero. Este *plus* se agudiza en sus efectos a lo largo del vínculo laboral y estalla (o puede hacerlo) bajo actos y formas discriminatorias sobre todo indirectas junto a otros efectos atendibles en materia de riesgos laborales psicosociales (violencias, acoso, etcétera). Esto, vale indicar, tampoco es una novedad. Ahora bien, lo que quiero apuntalar argumentalmente en este texto es que precisamente por razones conceptuales asociadas al canon de la dogmática laboral en relación con la desigualdad contractual (y vinculadas, la subordinación y la dependencia, según procedan), estos elementos *plus* indicados son comprendidos y, por lo tanto, abordados como externos, incidentales, sociológicos, psicológicos, empíricos y/o de abordaje específico respecto de la sustancia y gramática medular del derecho del trabajo. Y, por lo tanto, no conforman el engranaje conceptual fundamental (de fundamentos) en lo que respecta a la definición, los contenidos y la organización del trabajo a efectos de la enseñanza legal, la regulación jurídica y los diseños tuitivos y preventivos¹³. Por lo tanto y dado que se trata de ejes de comprensión no enunciados que sin embargo vertebran epistémicamente al derecho del trabajo, es necesario reponer estos asuntos alrededor de la desigualdad contractual en vistas de robustecer sus bases hermenéuticas. Y así, dar repuestas jurídicas vertebrales y no incidentales.

El presente artículo está organizado del siguiente modo. Primero, se presentan los rasgos generales de la categoría de desigualdad contractual desde aportes del canon *ius* laboral. A continuación, se desplaza la argumentación hacia terreno feminista filosófico y se ofrecen razones conceptuales para ensanchar las fronteras de comprensión de la figura del contrato (social) proyectadas hermenéuticamente hacia el contrato de

¹² Ver S. MEZZADRA, B. NEILSON, [La frontera como método o la multiplicación del trabajo](#), Traficantes de Sueños, 2017.

¹³ Un repaso por lo manuales de enseñanza legal y por los programas de estudio de derechos del trabajo y afines sería suficiente para tonificar este argumento. Un ejercicio concreto realizado en una universidad pública argentina como referencia para hacer estudios comparados es el de J. LOBATO, V. FLORES BELTRÁN, [El enfoque invisible. Perspectivas feministas en la enseñanza del Derecho del Trabajo](#), en [Academia](#), 2019, n. 33.

trabajo. Finalmente, e integrando lo anterior en un ejercicio de teoría feminista del derecho del trabajo, se indican aspectos medulares de la desigualdad precontractual que conforman el *piso riesgoso* de entrada al contrato en asuntos pertinentes y atendibles para los diseños conceptuales, tuitivos y preventivos del derecho del trabajo. La brújula que guía esta labor es la de seguir abonando a unas nuevas bases de comprensión de esta rama jurídica en clave ius feminista que tiendan a reducir y tutelar al máximo posible la desigualdad contractual en razón también de su prefiguración epistémica.

2. Desigualdad contractual

La desigualdad contractual es un término de uso frecuente en la literatura ius laboral anglosajona y posee aires de familia (no necesariamente pacíficos) con la subordinación y la dependencia, términos que conforman (no sin tensiones) parte de la base dogmática laboral continental¹⁴. Las oscilaciones en los términos apuntan en general hacia las fórmulas tradicionales o clásicas en vistas de volver más inclusivo y actualizado al derecho del trabajo desde su diseño dogmático. En otras palabras,

La fórmula que constituyera el presupuesto de aplicación del orden de protección “trabajo humano + subordinación jurídico-personal” implicaba, de hecho, la diferencia de poder contractual a la hora de la fijación y conservación de las condiciones de empleo pues así se presentaba el tipo dominante. En un ejercicio elíptico, también pragmático, se “hacía pie” en la faceta jurídica de la dependencia, la más aprehensible, para llegar, en realidad, al fenómeno siempre implícito del desequilibrio de los sujetos del contrato, manifestación conspicua de la desigualdad económica. Si el tipo así configurado tendiera a perder su carácter dominante, conservaría apenas la condición de ser una de las variantes en las que se manifiesta la fórmula que de verdad convoca la necesidad de un sistema de protección: “Trabajo humano + desigualdad contractual”. Fórmula ésta, hay que decirlo, que nada tiene de novedosa

¹⁴ Ver A. GOLDIN, *Las fronteras de la dependencia*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2001, n. 2. La conceptualización de la *desigualdad contractual* es un asunto muy recurrente a lo largo de la obra de este autor, razón por la cual se ha considerado oportuna su referencia como un clásico para plantear esta categoría desde el canon del derecho del trabajo dentro de las filas sociales y comprometidas argentinas. Aunque indudablemente hay otras referencias, se entiende que ciertos postulados conceptuales de este autor pueden ser comunes en términos comparados no sólo en América Latina sino también en entornos europeos de tradición continental como España, Portugal e Italia.

y que constituiría el rasgo verdaderamente definitorio. La necesidad de protección siempre tuvo su más profunda fundamentación en los términos de ese binomio; lo novedoso –lo que hoy es posible advertir– es que la desigualdad contractual no necesariamente ha de encontrar por siempre en la faceta jurídica de la dependencia su más visible alter ego material, su condición de eficaz criterio intermediario¹⁵.

Sin entrar en los debates específicos sobre asuntos que exceden los objetivos del presente texto, estas maniobras terminológicas clásicas suponen en sus intenciones una revitalización siempre fértil para abordar de manera más robusta (y este es uno de los meollos de los debates no resueltos) la protección de la parte trabajadora. Sobre todo, vale destacar, frente a la proliferación y al desdibujamiento de y en las formas actuales del trabajo a los que el derecho del trabajo y su marco de garantías no llega ni remotamente (si es que alguna vez llegó); no llega del todo; llega raquíticamente o, aunque alguna vez lo hizo, ha dejado de llegar de forma robusta y es imperativo que vuelva a hacerlo.

Con todo, las razones dogmáticas de la desigualdad contractual no radican en motivos sociales, culturales, identitarios, ambientales y/o por desconocimiento de derechos, sino que el eje está en la desigual distribución de bienes; luego, desigual capacidad de negociación entre las partes del contrato, donde la parte trabajadora es la más vulnerable (en Argentina definida como la parte hiposuficiente). En otras palabras, la desigualdad contractual radica en la asimetría de poderes de negociación con base en razones económicas que la persona trabajadora experimenta *vis a vis* con la parte empleadora para establecer precisamente las condiciones de trabajo¹⁶.

Si se parte de la consideración de la persona trabajadora en términos de vulnerabilidad como elemento base de la desigualdad contractual al que aluden las restringidas capacidades de negociación, queda claro que de lo que se trata es de *desiguales* condiciones de negociación. Esto podría interpretarse como relaciones de poder *desigual* para negociar. Si se asume esta premisa, es razonable inferir que uno de los asuntos de la discusión se sitúa en las causas y estas se sitúan en aquellos sistemas de poder que producen esa vulnerabilidad que el derecho del trabajo tutela, y la acción sindical articula colectivamente en términos de poder de negociación. Así,

¹⁵ A. GOLDIN, *Algunos rasgos definitorios de un Derecho del Trabajo en proceso de cambio*, cit., p. 35.

¹⁶ Ver A. GOLDIN, *Conceptualización universal y construcciones locales sobre la idea de Derecho del Trabajo*, en ACADEMIA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Anuario 2012*, 2013. De allí el problema de la desigualdad entendida desde la categoría de explotación y el motivo de los límites y las reglas que establece la tutela laboral.

aunque el abordaje de las causas no es competencia del derecho del trabajo, se entiende que robustecer al derecho del trabajo en la clave del principio de igualdad y no discriminación y en vistas de una mayor protección frente a la desigualdad contractual, supone indagar también sobre estos asuntos en un espacio de frontera entre el *out* y el *in door* (puertas afuera y puertas adentro) del derecho del trabajo. Y esto por una primera razón y es que las causas precontractuales que prefiguran las condiciones del contrato de trabajo pueden (¿y deben?) ser atendibles a los fines de sus principios rectores. Pero, además, hay una segunda razón y es que quizás la relevancia de las causas radique (también) en los efectos o en las consecuencias una vez formalizado el vínculo, ámbito de indudable competencia del derecho del trabajo. Lo cual, sin dudas, abre la indagación en materia de riesgos laborales en particular psicosociales a nuevas perspectivas desde la arquitectura conceptual de la dogmática laboral. Y aunque está claro que lo indicado ha sido postulado para los efectos de la desigualdad contractual y no de la desigualdad precontractual, quizás hay un espacio de frontera atendible para el derecho del trabajo en donde esta última se vuelve causa formal. Estos son precisamente los puntos de entrada al problema en estudio.

A partir de estas consideraciones iniciales alrededor de la desigualdad contractual que reponen debates dogmáticos clásicos y vigentes en el derecho del trabajo sobre el contrato de trabajo, en el siguiente apartado se desplaza epistémicamente el argumento hacia terreno filosófico feminista. El objetivo es ofrecer unas primeras razones para ensanchar las fronteras de comprensión conceptual del contrato y de la desigualdad contractual por la vía de la desigualdad precontractual. La labor se realiza a partir de recursos feministas clásicos, los cuales, traducidos en lenguaje propiamente jurídico, aún no están integrados al canon filosófico y hermenéutico de la teoría general del derecho del trabajo.

3. De vuelta al contrato (social): génesis del piso riesgoso

Los desarrollos críticos sobre el contrato (social) en teoría feminista son abultados y prolíficos. Dos de las referencias ineludibles en el pensamiento feminista en donde se condensan algunos de los aspectos críticos vigentes (que no todos) sobre el contrato desde un punto de vista filosófico son las obras clásicas de Carole Pateman¹⁷ y de Monique Wittig¹⁸.

¹⁷ C. PATEMAN, *El contrato sexual*, Anthropos, 1995.

¹⁸ M. WITTIG, *A propósito del contrato social*, en M. WITTIG, *El pensamiento heterosexual y otros*

Ambas, desde diferentes trayectorias, están igualmente preocupadas por las formas sexuadas (Wittig indicara “heterosexuadas”) que prefiguran las condiciones diferenciales del pacto o contrato social, donde diferencia supone infravaloración, es decir, menos valor, menos poder, menos existencia (también jurídica): jerarquías humanas, privilegios y privilegiados. En otras palabras, formas de desigualdad precontractual que quedan absorbidas al pacto o contrato (social). A lo largo de sus obras y como parte de una genealogía de obras feministas robustas, demuestran de manera contundente que ese pacto o contrato social de fundación teórica del Estado de derecho a fines del siglo XVIII sigue siendo restrictivo (en términos filosóficos y epistémicos) en los cuerpos teóricos medulares (el canon) del pensamiento contemporáneo. Y, por lo tanto, se trata de un marco restringido de comprensión de toda forma de contrato también en lenguaje propiamente jurídico¹⁹.

A continuación, se reponen de estas obras feministas algunos puntos relevantes al despliegue del argumento sobre la desigualdad precontractual a partir de tres ejes: la gramática oculta del lenguaje del contrato; el contrato (hetero)sexual, y la solución liberal jurídica a la dicotomía privado/público.

Sobre el primer eje hay una clave metodológicamente relevante a los fines del presente texto:

Es evidente que decimos que sí al vínculo social cuando asumimos las convenciones y reglas que, incluso si nunca fueron enunciadas formalmente, cada cual conoce y aplica como por arte de magia [...]. Y esto es lo que me interesa cuando hablo del contrato social: precisamente aquellas reglas y convenciones que nunca han sido formalmente enunciadas, las reglas y convenciones que el pensamiento científico da por supuestas, así como la gente corriente. Reglas que, para ellos, son obvias y hacen posible la vida, exactamente igual que se tienen dos piernas y dos brazos o que respiramos para vivir²⁰.

Lo que la autora está indicando es que hay componentes del contrato no enunciados que conforman parte de su gramática *oculta*. Desde un punto de vista metodológico, se trata de mostrar por la vía de lo excluido (y de los seres humanos excluidos) no sólo el subtexto, no solamente la mecánica de la gramática formal del contrato, sino las condiciones que hacen a su existencia posible (enunciable, narrable) y que permanecen del lado negado

ensayos, Egales, 2006.

¹⁹ Ver C. SMART, *La teoría feminista y el discurso jurídico*, en H. BIRGIN (comp.), *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Biblos, 2000.

²⁰ M. WITTIG, *op. cit.*, p. 66.

del contrato. De lo que se sigue analíticamente, siguiendo estos postulados, que para evaluar el contrato debemos hacerlo en dos niveles, a saber:

1. el nivel de las reglas, relaciones y características de los sujetos y las convenciones *formalmente enunciadas*;
2. el nivel de las reglas, relaciones y características de los sujetos y las convenciones que *no han sido formalmente enunciadas* pero que el pensamiento científico, [jurídico] y la gente corriente da por supuestas y/o implícitas.

En este segundo nivel es en donde opera especialmente la desigualdad precontractual que conceptualmente queda absorbida y restringida (del lado *formalmente no enunciado pero dado por supuesto*) al contrato bajo la forma de desigualdad contractual. Lo cual, de conjunto, no sólo presupone (filosóficamente) ciertas relaciones debilitadas conceptualmente por su condición de invisibilizadas, sino que antes, prefigura características de un sujeto firmante infravaloradas *de entrada*.

Los ejes segundo y tercero (dos clásicos también) sobre los cuales pivotea esta argumentación se sitúan ya en ese nivel de lo formalmente no enunciado pero presupuesto en el contrato: el *cuerpo* (sexo, género, color, capacidad, por poner nombres) del contrato.

Las convenciones y el lenguaje muestran mediante una línea de puntos el cuerpo del contrato social, que consiste en vivir en heterosexualidad. Porque vivir en sociedad es vivir en heterosexualidad. De hecho, para mí contrato social y de heterosexualidad son dos nociones que se superponen²¹.

Páginas siguientes, Wittig retoma esta indicación sobre el contrato social y aumenta la apuesta:

Su principal categoría, la categoría de *sexo*, funciona específicamente, como lo hace la de “negro”, por medio de una operación de reducción, tomando una parte por el todo, una parte (el color, el sexo) por la cual tiene que pasar toda la humanidad como a través de un filtro²².

Es precisamente ese filtro el que establece lo que en otros lenguajes se entiende por neutralidad. Un filtro que, lejos de ser neutro, indica qué cuerpos, qué vidas, qué seres humanos (y cómo), es decir, qué sujetos, relaciones y convenciones prefiguran teóricamente el cuerpo de quien firma el contrato y funda e ingresa (*pasa por el filtro*) a la vida ciudadana en el

²¹ *Idem*.

²² *Ibidem*, p. 70.

modelo del contrato social. Esto es fundamental porque remite precisamente a la restricción fundacional del contrato por la vía de los universales jurídicos, esto es: derecho, humano, ciudadanía, sujeto de derecho, igualdad, libertad, autonomía, por poner nombres²³. Ahora bien, esa parte de la humanidad que pasa por el filtro define la neutralidad e instituye la universalidad debe cumplir con un requisito antropológico ineludible: ser varón dentro del régimen de la heterosexualidad²⁴. Toda la literatura crítica feminista alrededor del contractualismo demuestra la condición androcéntrica heterosexual (léase *andros*: varón) fundacional no solo del contrato social, sino y, sobre todo, del derecho²⁵.

Ahora bien, esto viene con un plus que debe articularse con una premisa crítica inspirada en la obra de Carole Pateman y que formulo del siguiente modo: *vivir en sociedad heterosexual es vivir en la dicotomía público y privado según el cuerpo coherente que se habite*. El contrato (hetero)sexual es un acuerdo supuesto, no enunciado formalmente, que establece en su narrativa contractual una individualidad doméstica o privada (de privación)²⁶ asignada a las mujeres (*cis*). Esta operación hace posible, del lado oculto del contrato, la individualidad ciudadana o pública asignada a los varones (*cis*)²⁷. Es decir, prefigura dentro de la heteronorma²⁸, dos tipos de sujetos (¿abstractos?) firmantes del pacto en una lógica binaria y jerarquizada: uno pleno, libre, autónomo y formalmente enunciado por el sólo hecho de cumplir con el requisito varón (valor universal) y otro a medias, formalmente no enunciado y que porta la domesticidad *a cuestras* por el sólo hecho de cumplir con el requisito mujer (infravalor particular). Y, desparrama los cuerpos *incoherentes* en la lógica del binarismo (lesbianas, gais, trans, queer...) sea por dentro a través de procesos de normalización; sea por fuera de los márgenes de estas asignaciones libradas a la suerte o a la adaptación (y esto se traduce en formas variadas de violencias).

Público y privado como dos espacios diferenciados que el liberalismo consolidó normativamente y los feminismos *avant la lettre* disputan sistemáticamente desde hace por lo menos 250 años hasta la actualidad en

²³ Ver J. WALLACH SCOTT, *Las mujeres y los derechos del Hombre. Feminismo y sufragio en Francia, 1789-1944*, Siglo XXI, 2012.

²⁴ Ver F. OLSEN, *El sexo del derecho*, en A.E.C. RUIZ (comp.), *Identidad femenina y discurso jurídico*, Biblos, 2000.

²⁵ Ver M. COSTA, *Feminismos jurídicos*, Didot, 2016.

²⁶ Ver N. ARMSTRONG, *Deseo y ficción doméstica*, Cátedra, 1991.

²⁷ Los términos mujer *cis* y varón *cis* remiten a mujer y varón que viven en el sexo que les fue asignado al nacer según su correspondencia cromosómica, genial e identitaria dentro de la heteronorma binaria.

²⁸ Ver J. BUTLER, *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Paidós, 2007.

todos los órdenes de la vida social: afectivo, íntimo, sexual, laboral, económico, cultural y jurídico²⁹. Esta partitura dicotómica sexuada y restrictiva, tiene un sinnúmero de consecuencias relativas a las condiciones del pacto o contrato que prefiguran filosóficamente la desigualdad contractual. Moviéndonos hermenéuticamente, se trata del *piso riesgoso* (en grados variables) del contrato: la misma *condición de género* del sujeto de derecho.

4. Sincerarse con la desigualdad contractual para reducir hermenéuticamente el riesgo

En el punto anterior se presentaron algunos postulados filosóficos feministas clásicos alrededor de la crítica al contrato con ánimo de reponer asuntos fundamentales al despliegue del argumento sobre la desigualdad contractual por la vía de la desigualdad precontractual. Así, se indicó la relevancia metodológica en la evaluación de la desigualdad contractual de aquellos sujetos, relaciones y convenciones formalmente no enunciadas pero dados por supuestos (esto es, integrados) en el lenguaje del contrato. En especial, se hizo referencia al contrato (hetero)sexual que prefigura conceptualmente al contrato social, estableciendo un orden en la distribución de los cuerpos humanos a partir del filtro de la universalidad restringida y de la práctica de la dicotomía privado y público. Ahora bien, este planteo viene con un agregado. Y es que ese orden heterosexual que organiza lo público y lo privado, supone además una asignación contractual no enunciada de responsabilidades dadas por supuestas, a veces dadas por naturales, diseñadas en las ingenierías sociales del siglo XIX e integradas en los sistemas jurídicos contemporáneos. Se trata de la práctica dicotómica de lo productivo y lo reproductivo que termina de componer la cadena de significantes asociados a la división (hetero)sexual del trabajo en sus efectos contractuales formalmente no enunciados. Es decir, ese conjunto de aspectos relevantes al *piso riesgoso* que son medulares, no incidentales y no (tan) valiosos asociados a lo reproductivo y que operan hermenéuticamente en la gramática oculta de la desigualdad contractual. En otras palabras, se trata del gran cúmulo de trabajo de reproducción social³⁰, trabajo organizado en tres grandes cuerpos de tareas que muchas veces realiza el

²⁹ Desde Olympe de Gouges en adelante. Ver O. DE GOUGES, *Declaración de los derechos de la Mujer y la Ciudadana*, en O. DE GOUGES, *Escritos disidentes*, Banda Propia, 2019 (original 1791).

³⁰ Ver A. PICCHIO, *Social Reproduction. The political economy of the labour market*, Cambridge University Press, 1992.

mismo cuerpo: un cuerpo femenino que se corresponde con una mujer *cis* o un cuerpo feminizado por su precaria condición laboral. Primero, el trabajo de desarrollo en la gestación, esto es, desarrollo biológico de un ser que devendrá humano³¹; segundo, el trabajo de mantenimiento de la vida diaria (reunido también con el nombre polémico de trabajo doméstico: lavar, planchar, cocinar, gestionar, administrar, etcétera) y, tercero, el trabajo de cuidados de seres humanos con y sin capacidad de autocuidado³².

De conjunto, lo que hasta ahora se ha indicado visibiliza un asunto fundamental: el canon epistémico oculto del derecho del trabajo se estructura filosóficamente a partir de estos supuestos³³. Y, a su vez, la arquitectura conceptual formalmente enunciada del derecho del trabajo se sostiene sobre un círculo de lo valioso que gira alrededor de la articulación: trabajo, empleo, esfera pública, productivo, económico, generador de ganancias, dinero, mercado. Esta es la norma que regula en lo epistémico-conceptual al derecho del trabajo. Una norma que por lo indicado en el apartado anterior se regula por la lógica del contrato (hetero) sexual que preestablece por lo tanto un sujeto antropológico prevalente (más valioso) en el vínculo contractual laboral. Conformar la sustancia epistémica binaria de la *condición de género* del sujeto de derecho del trabajo.

En otras palabras, los sistemas normativos del derecho del trabajo nacen y se despliegan en estos marcos para proteger prioritariamente los elementos que componen ese círculo de lo valioso formalmente enunciado. En consecuencia, todo lo que no se corresponde sea del todo, sea en parte con ese círculo de lo valioso, queda librado a un amplio grado de indeterminación para empezar en su reconocimiento y sin dudas en la protección (especial, incidental), por proximidad o distancia con ese círculo al que sin embargo sostiene vitalmente. Esta es la base hermenéutica del *piso riesgoso* de entrada al contrato de trabajo.

Arribamos así al meollo de la cuestión que ofrecen los análisis de las teorías feministas del derecho del trabajo:

Las feministas consideran que el género es un aspecto analíticamente central y, de hecho, profundamente constitutivo de los fundamentos del Derecho Laboral. Adoptar un enfoque feminista es algo más que tener en cuenta al género. Es asumir su relevancia analítica y suscribir una posición en la que figure como categoría de importancia en relación con

³¹ Ver R. LERUSSI, *Gestación por sustitución. Aportes conceptuales desde la teoría feminista del derecho del trabajo al derecho de familia*, en *Femeris*, 2020, n. 3.

³² Ver L.C. PAUTASSI, *op. cit.*

³³ Ver R.C. LERUSSI, *Restricciones epistémicas en el derecho del trabajo: ensayo crítico*, en *Espacio Jurídico Journal of Law*, 2022, n. 1, pp. 109-120.

la investigación jurídica (crítica) [...]. La casi universalidad de la división del trabajo basada en el género debería hacernos reflexionar sobre su ausencia como categoría significativa en el Derecho Laboral³⁴.

Se trata de una labor enfocada en complejizar los fundamentos del derecho del trabajo en sus dimensiones conceptuales y discursivas y en sus efectos institucionales y normativos³⁵. Por lo tanto, la crítica ius feminista laboral apunta a mostrar cómo la dinámica oculta de la división (hetero)sexual del trabajo y sus prácticas dicotómicas sexo-generizadas *producen*, esto es, crean derecho del trabajo (reglas, sujetos y relaciones no enunciadas pero asumidas). Y, al mismo tiempo, estos abordajes permiten entender cómo funcionaría si empezáramos a producir derecho del trabajo de otra forma, una forma que integre la crítica y los desarrollos feministas en el corazón de los diseños conceptuales tuitivos y preventivos.

Algunas líneas de trabajo ius feminista orientadoras son, en primer lugar, la integración de conceptos y técnicas jurídicas de abordaje de la discriminación interseccional³⁶. En materia precontractual relevante al derecho del trabajo, esta categoría abre y afina la retícula donde se inscriben formas de discriminación y de violencias cuando se está frente a la convergencia de dos o más sistemas de opresión. Se trata de formas de discriminación *agravadas* que remiten a formas *agravadas* de vulnerabilidad³⁷, las cuales son muy atendibles en la definición de desigualdad contractual en términos tuitivos y preventivos de entrada al vínculo contractual. En esta línea, vale indicar que la articulación de diferentes variables que agudizan la situación de vulnerabilidad de una mujer trabajadora no necesariamente puede ser calificada como de discriminación interseccional, aunque sin dudas de desigualdad múltiple. Sin embargo, y esta es una discusión no resuelta, dado que la desigualdad económica o de bienes remite a un sistema de poder reunido bajo el nombre de capitalismo donde la categoría de clase es central, podría afirmarse, a partir de las nuevas orientaciones en la

³⁴ J. CONAGHAN, *Labour law and feminist method*, en *International Journal of Comparative Labour Law*, 2017, vol. 33, n. 1, p. 98 (traducción propia).

³⁵ Ver J. FUDGE, *Feminist Reflections on the Scope of Labour Law: Domestic Work, Social Reproduction, and Jurisdiction*, en *Feminist Legal Studies*, 2014, vol. 22, n. 1.

³⁶ Los abordajes jurídicos en materia de interseccionalidad y discriminación son muy prolíficos y exceden a este artículo. Basta indicar que esta categoría fue acuñada en el año 1989 por la jurista feminista negra K. CRENSHAW, *Desmarginalizar la intersección de raza y sexo: una crítica desde el feminismo negro a la doctrina antidiscriminación, la teoría feminista y las políticas antirracistas*, en M. COSTA, R. LERUSSI (comps.), *Feminismos jurídicos. Interpelaciones y debates*, Siglo del Hombre, 2021 (original 1989).

³⁷ Ver G. VARGAS VERA, [Interseccionalidad de la discriminación, formas agravadas de vulnerabilidad. El caso Gonzales Luján y otros vs. Ecuador](#), en *Iuris Dictio*, 2016, n. 18.

definición de desigualdad contractual que se postula en este texto, que la situación de una mujer trabajadora cumple con los requisitos teóricos de base grupal que tonifican el argumento agravado de vulnerabilidad (clase y sexo/género). Y, sobradamente, se cumple con el requisito agravado en caso de tratarse de una mujer trabajadora migrante y/o racializada y/o indígena, entre otras marcas de subordinación compleja.

Una segunda línea de trabajo desde estos marcos apunta a desestabilizar creativamente los conceptos dogmáticos a partir de la visibilización del canon oculto en las definiciones relacionales del sujeto de derecho del trabajo y de tiempo de trabajo. Así, por ejemplo, la crítica al supuesto individual, no dependiente de responsabilidad frente a requisitos temporales del trabajo remunerado, es fundamental en la prevención de riesgos psicosociales asociados a la *tragedia* de la conciliación que enfrentan sobre todo las mujeres trabajadoras desde el momento cero del vínculo laboral.

Si el trabajo reproductivo no remunerado, pero socialmente necesario es considerado tan valioso como el trabajo remunerado para el desarrollo individual y social, los empleadores no podrían diseñar puestos de trabajo basados en el supuesto de que es responsabilidad privada e individual de la parte trabajadora adaptar sus responsabilidades de cuidado a las exigencias temporales del trabajo. En su lugar, 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 remunerado³⁸.

En este sentido, un sinnúmero de feministas viene trabajando de manera sólida y sostenida en la creación de requisitos relacionales y de interdependencia para el establecimiento de criterios contractuales asociados al tiempo de trabajo de cuidados integrados al tiempo de trabajo general desde la fase inicial y, por supuesto, en la vida contractual³⁹.

La categoría de reproducción social es una llave fundamental hacia donde apunta gran parte de la crítica ius feminista laboral⁴⁰, por ejemplo, para indicar la tracción *hacia abajo* de quienes ocupan el lugar de la

³⁸ J. FUDGE, *op. cit.*, p. 23 (traducción propia).

³⁹ Por indicar una referencia en Argentina, ver L.C. PAUTASSI, *El tiempo y su distribución. Claves para su incorporación en las regulaciones laborales de Argentina*, en [La Revista GEDS, 2023, n. 4](#).

⁴⁰ Ver R.S. CORRÊA VIEIRA, *Teoria feminista do direito do trabalho: uma introdução*, en R.S. CORRÊA VIEIRA, R. TRAMONTINA (orgs.), [Desafios presentes e futuros do Direito do Trabalho: buscas entre interseções por um novo alvorecer](#), Unoesc, 2020.

individualidad doméstica (usualmente, aunque no con exclusividad, mujeres *vis*) en la preconfiguración del acceso a puestos de trabajo feminizados en la clave de la precariedad y/o de la flexibilidad *a la baja* (menos derechos, menos garantías, etcétera). Lo cual, a su vez, produce formas de segregación precontractual, esto es, formas de distribución de cuerpos aptos o no aptos y/o deseables o no deseables para ciertos puestos, a partir de perfiles profesionales/laborales asociados a vectores antropológicos interseccionales que articulan, por ejemplo, sexo-género y estatus migratorio. E incluso, perfiles laborales configurados por exigencias en los rendimientos laborales que prefiguran desde el momento cero la inhibición (o no) de proyectos singulares de gestación, reproducción humana, adopción (maternidades, paternidades, gestación por sustitución solidaria, etcétera), esto es, restringen la autonomía de la voluntad debido al contexto laboral discriminatorio⁴¹. Aspectos muy atendibles en los diseños tuitivos y preventivos⁴².

En definitiva, estas líneas de trabajo ius feminista postulan la relevancia de la desigualdad y la discriminación interseccional precontractuales en los términos indicados, en tanto que causas materiales no enunciadas, aunque constitutivas de la desigualdad contractual. A su vez, estos planteos son también orientación para afinar y agudizar los límites a la parte empleadora frente a (potenciales) formas de explotación y opresión. Y, sobre todo, tonifican a lo ancho la tutela laboral en las definiciones dogmáticas y ensanchan por lo tanto las comprensiones preventivas en términos de calidad del pacto proyectado hacia la calidad del vínculo.

5. Consideraciones finales

La crítica feminista al contrato y a la división (hetero)sexual del trabajo sigue vigente en sus efectos hermenéuticos, tan reales como una reja, un plato de comida caliente o una pila de ropa para lavar. Su base dicotómica se inscribe en la separación y en asignaciones antropológicas heteronormadas entre público y privado, productivo y reproductivo en los términos indicados. Conforman dos ejes nodales desde donde pivotar una

⁴¹ Cfr. S. ÁLVAREZ MEDINA, *op. cit.* Ver además E. GHIDONI, D. MORONDO TARAMUNDI, [Análisis contextual, interseccionalidad y función justificativa de los estereotipos en el derecho: una réplica](#), en *Discusiones*, 2022, n. 1.

⁴² En materia de rendimientos laborales y de salud laboral, la situación a veces trágica de las mujeres *vis* y de personas con capacidad de gestar en estado de perimenopausia o de menopausia es un asunto prácticamente ausente en el mainstream de los debates ius laborales.

argumentación que ensanche las implicancias conceptuales de la desigualdad contractual en el pacto laboral, precisamente para tonificar la protección de la parte trabajadora encarnada en cuerpos y vidas concretas, cada vez más desposeídas. La categoría de discriminación interseccional precontractual aumenta la apuesta y conecta con formas grupales de opresión, y no (o no solamente) con la casuística del individuo⁴³. Se trata de una categoría que orienta la acción protectoria y preventiva de forma mucho más exigente⁴⁴.

Uno de los aspectos centrales que se deriva de estas consideraciones ius feministas cobra sentencia robusta e inexorable a partir de la desigual *condición* de sujeto de derecho del trabajo que prefigura las desiguales *condiciones* para negociar. Así, en clave tuitiva, se deriva una expansión (para empezar, conceptual) en las comprensiones alrededor de la desigualdad contractual a partir de nociones precontractuales que permiten leer formas de vulnerabilidad agravada desde una noción múltiple de subordinación. Se trata de ese *plus* medular, no incidental, que define la desigual condición de la parte trabajadora frente a desiguales/múltiples condiciones de negociación. Este es el *piso riesgoso* de entrada al vínculo laboral. Y es precisamente por ello, el piso propicio (siempre lo fue) para el despliegue de formas de explotación y opresión prefiguradas por el solo hecho de cumplir con ciertos requisitos antropológicos de base grupal no homogénea, por ejemplo, las mujeres en sentido amplio, esto es, más de la mitad de la población mundial.

En definitiva, se trata entonces de imaginar nuevas categorías y de ensanchar las existentes en el derecho del trabajo por la vía de los asuntos reunidos bajo el nombre de desigualdad precontractual. De esta forma, aumentan los marcos de protección y prevención desde bases típicas anchas y no en específico (o no solamente), dado que usualmente esto opera *a la baja* sobre todo para sectores asociados al trabajo de reproducción social⁴⁵.

⁴³ Cfr. M.Á. BARRÈRE UNZUETA, D. MORONDO TARAMUNDI, *Subdiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio*, en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 2011, vol. 45. Ver, además, E. GHIDONI, D. 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*, 2022, n. 1.

⁴⁴ Ver M.J. AÑÓN ROIG, *Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja*, en *Isonomía*, 2013, n. 39.

⁴⁵ En lo normativo, la articulación entre especial/diferencial *a la baja* en la lógica binaria desplegada en este texto, se conecta con asuntos tan concretos como la distribución y definición de los estándares salariales (ver J. FUDGE, *op. cit.*). El ejemplo escandaloso en grados variables según el lugar es el del gran sector doméstico y de cuidados remunerados que realizan fundamentalmente mujeres (pobres y/o racializadas y/o migrantes) a lo largo y ancho del mundo. Sin dudas, el Convenio OIT n. 189 de 2011, *Convenio sobre las*

Así, se reduce medularmente el *piso riesgoso* de entrada al contrato de trabajo.

6. Bibliografía

- ÁLVAREZ MEDINA S. (2018), *La autonomía de las personas. Una capacidad relacional*, CEPC
- AÑÓN ROIG M.J. (2013), [*Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja*](#), en [*Isonomía*, n. 39](#), pp. 127-157
- ARMSTRONG N. (1991), *Deseo y ficción doméstica*, Cátedra
- BARRÈRE UNZUETA M.Á. (2001), [*Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación, y acción positiva versus igualdad de oportunidades*](#), en [*Revista Vasca de Administración Pública*, n. 60](#), pp. 145-166
- BARRÈRE UNZUETA M.Á. (2016), [*Martha A. Fineman y la igualdad jurídica: ¿Vulnerabilidad vs. Subordiscriminación?*](#), en [*Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, n. 34](#), pp. 17-34
- BARRÈRE UNZUETA M.Á., MORONDO TARAMUNDI D. (2011), [*Subordiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio*](#), en [*Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, vol. 45](#), pp. 15-42
- BUTLER J. (2007), *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Paidós
- CABELLO DE ALBA L.M. (dir.) (2015), *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo
- CONAGHAN J. (2017), *Labour law and feminist method*, en *International Journal of Comparative Labour Law*, vol. 33, n. 1, pp. 93-114
- CORRÊA VIEIRA R.S. (2020), *Teoria feminista do direito do trabalho: uma introdução*, en R.S. CORRÊA VIEIRA, R. TRAMONTINA (orgs.), [*Desafios presentes e futuros do Direito do Trabalho: buscas entre interseções por um novo alvorecer*](#), Unoesc
- COSTA M. (2016), *Feminismos jurídicos*, Didot
- COSTA WEGSMAN M., LERUSSI R. (comps.), *Feminismos jurídicos. Interpelaciones y debates*, Siglo del Hombre
- CRENSHAW K. (2021), *Desmarginalizar la intersección de raza y sexo: una crítica desde el feminismo negro a la doctrina antidiscriminación, la teoría feminista y las políticas antirracistas*, en M. COSTA WEGSMAN, R. LERUSSI (comps.), *Feminismos jurídicos. Interpelaciones y debates*, Siglo del Hombre

[*trabajadoras y los trabajadores domésticos*](#), es una brújula en el horizonte pendiente de muchas regulaciones estatales.

- DE GOUGES O. (2019), *Declaración de los derechos de la Mujer y la Ciudadana*, en O. DE GOUGES, *Escritos disidentes*, Banda Propia
- FUDGE J. (2014), *Feminist Reflections on the Scope of Labour Law: Domestic Work, Social Reproduction, and Jurisdiction*, en *Feminist Legal Studies*, vol. 22, n. 1, pp. 1-23
- GHIDONI E., MORONDO TARAMUNDI D. (2022), [Análisis contextual, interseccionalidad y función justificativa de los estereotipos en el derecho: una réplica](#), en [Discusiones, n. 1](#), pp. 109-128
- GHIDONI E., MORONDO TARAMUNDI D. (2022), [El papel de los estereotipos en las formas de la desigualdad compleja: algunos apuntes desde la teoría feminista del derecho antidiscriminatorio](#), en [Discusiones, n. 1](#), pp. 37-70
- GOLDIN A. (2001), *Las fronteras de la dependencia*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 2, pp. 311-332
- GOLDIN A. (2013), *Conceptualización universal y construcciones locales sobre la idea de Derecho del Trabajo*, en ACADEMIA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, [Anuario 2012](#)
- GOLDIN A. (2014), [Algunos rasgos definitorios de un Derecho del Trabajo en proceso de cambio](#), en [Themis, n. 65](#), pp. 27-40
- JARAMILLO I.C. (2000), *La crítica feminista al derecho*, en R. WEST, *Género y teoría del derecho*, Siglo del Hombre
- LERUSSI R. (2020), [Gestación por sustitución. Aportes conceptuales desde la teoría feminista del derecho del trabajo al derecho de familia](#), en [Femeris, n. 3](#), pp. 62-78
- LERUSSI R.C. (2020), [Orientaciones feministas para un nuevo derecho del trabajo](#), en [Revista Direito e Práxis, n. 4](#), pp. 2725-2742
- LERUSSI R.C. (2022), [Restricciones epistémicas en el derecho del trabajo: ensayo crítico](#), en [España Jurídica Journal of Law, n. 1](#), pp. 109-120
- LERUSSI R. (2024), [Hacer teoría feminista del derecho del trabajo en serio](#), en [www.net21.org](#), 8 marzo
- LOBATO J., FLORES BELTRÁN V. (2019), [El enfoque invisible. Perspectivas feministas en la enseñanza del Derecho del Trabajo](#), en [Academia, n. 33](#), pp. 229-256
- MEZZADRA S., NEILSON B. (2017), [La frontera como método o la multiplicación del trabajo](#), Traficantes de Sueños
- NIETO J.M. (2021), [Dependencia laboral: ajenidad, vulnerabilidad y autonomía para una necesaria redefinición teórica](#), en [Teoría Jurídica Contemporánea, vol. 6](#), pp. 1-42
- OLSEN F. (2000), *El sexo del derecho*, en A.E.C. RUIZ (comp.), *Identidad femenina y discurso jurídico*, Biblos
- PATEMAN C. (1995), [El contrato sexual](#), Anthropos

- PAUTASSI L.C. (2023), [*De la polisemia a la norma. El derecho humano al cuidado*](#), Fundación Medifé
- PAUTASSI L.C. (2023), *El tiempo y su distribución. Claves para su incorporación en las regulaciones laborales de Argentina*, en [*La Revista GEDS*, n. 4](#), pp. 104-114
- PICCHIO A. (1992), *Social Reproduction. The political economy of the labour market*, Cambridge University Press
- PUCHETA M., SILVA SÁNCHEZ P.P. (2024), *Transición justa a la luz del Sistema Interamericano: el impacto medioambiental en los derechos de los trabajadores*, en A. VON BOGDANDY, M. MORALES ANTONIAZZI, H. VILLASMIL PRIETO, F.C. EBERT, R. BUENDÍA ESTEBAN (coords.), *La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina. Construcción de un ius commune*, Uniandes
- SMART C. (2000), *La teoría feminista y el discurso jurídico*, en H. BIRGIN (comp.), *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Biblos
- UGARTE CATALDO J.L. (2018), *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*, Thomson Reuters
- VARGAS VERA G. (2016), [*Interseccionalidad de la discriminación. formas agravadas de vulnerabilidad. El caso Gonzales Llu y otros vs. Ecuador*](#), en [*Iuris Dictio*, n. 18](#), pp. 139-148
- WALLACH SCOTT J. (2012), *Las mujeres y los derechos del Hombre. Feminismo y sufragio en Francia, 1789-1944*, Siglo XXI
- WITTIG M. (2006), *A propósito del contrato social*, en M. WITTIG, [*El pensamiento heterosexual y otros ensayos*](#), Egales
- ZBYSZEWSKA A., MAXIMO F. (2025), [*Narrativas del trabajo sostenible en comunidades afectadas por la minería. Articulación de un concepto decolonial*](#), en [*Revista Internacional del Trabajo*, n. 1](#), pp. 1-22

Normativa

- Convenio OIT n. 189 de 2011, [*Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*](#)
- Convenio OIT n. 190 de 2019, [*Convenio sobre la violencia y el acoso*](#)
- [Opinión Consultiva Corte IDH 31/2025](#)

Páginas web

- NET21: <https://www.net21.org/>

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

