

La necesaria modificación del acápite de “trabajo de mujeres” en nuestra ley de contrato de trabajo*

Por Iván G. Lupinacci

*“No se nace mujer, se llega a serlo”
Simone de Beauvoir¹*

1. Introducción

Como consideraciones preliminares, en este trabajo buscaré abordar el complejo esquema del trabajo de la mujer, logrando dar una opinión fundada sobre el motivo por el cual entiendo que el término “trabajo de mujeres” –contemplado hasta hoy en nuestra ley de contrato de trabajo–, deviene poco apropiado y debe ser modificado lo antes posible.

Por su parte, es dable destacar la importancia de las luchas que buscaron lograr paridad entre los trabajadores, y que gracias a ellas se pueden apreciar grandes avances en materia de igualdad en el ámbito del derecho del trabajo, dando como resultado que se hable de trabajadores sin distinción del género que los represente –esto es a los efectos de dejar atrás la discriminación y lograr armonizar la igualdad de los trabajadores, ya sean hombres o mujeres–.

2. Desarrollo de la problemática

Como punto de partida, es menester mencionar que el Título VII de nuestra ley de contrato de trabajo (en adelante “LCT”), contempla actualmente los lineamientos generales correspondientes al acápite de “trabajo de mujeres”, encontrándose establecido en los arts. 172 a 186 inclusive.

En este orden de ideas, es dable resaltar que en el texto del art. 172 de la LCT sienta la posibilidad a la mujer de celebrar contratos de trabajo sin “discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma”, resaltando que esto debe mantenerse a pesar de que se altere lo antedicho “en el curso de la relación laboral”².

Lo mencionado en el párrafo anterior encontró sustento en un momento social determinado, en el cual la distinción efectuada entre el género femenino y masculino en la LCT era entendido como necesario, y protectorio; pero en la actualidad entiendo que carece de sentido, ya que el advenimiento de una nueva conciencia generacional con relación a las cuestiones orientadas a la igualdad y el género han logrado un cambio de paradigmas en los roles que ocupan tanto el hombre como la mujer, cuya finalidad fue alcanzar uniformidad de trabajo entre trabajadores, sin distinción del género o sexo.

* **Bibliografía recomendada.**

¹ Beauvoir, Simone de, *El segundo sexo*, Madrid, Aguilar, 1981, p. 247.

² <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

Así las cosas, esto no fue posible de la noche a la mañana; sino que ha derivado de una gran lucha social por lograr que los derechos de mujeres trabajadoras sean salvaguardados, encontrando sustento en la sanción de tratados internacionales de derechos humanos, y a leyes nacionales que receptan sus lineamientos.

Ahora bien, podemos decir que –aunque no es un tema que haya quedado zanjado del todo–, se ha logrado superar ampliamente la barrera que limitaba al trabajo de la mujer. Así las cosas, pueden mencionarse distintos tratados internacionales y leyes nacionales en contra de la discriminación, entre ellos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “OIT”), como, por ejemplo, “el convenio 100 sobre igualdad de remuneración”³.

En ese orden, Ackerman⁴ afirma que el abordaje de la discriminación en las relaciones de trabajo constituye una manifestación de la evolución cultural, y se puede apreciar en tanto que la OIT busca el cumplimiento de su función principal, la cual es “brindar un sistema de normas internacionales de trabajo en la cual hombres y mujeres gocen de igualdad de oportunidades y puedan acceder a un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”⁵.

Por lo expuesto, considero necesario resaltar que la paridad que quiere ser alcanzada para ambos sexos no puede reflejarse sólo en la remuneración –la cual es solo un elemento de la relación laboral–, sino también en el contenido intrínseco de ella; logrando de esta manera un criterio más amplio y homogéneo de igualdad.

Siguiendo el criterio de Guadagnoli, en el análisis que efectúa sobre nuestra carta magna: “No existen hoy en día tareas que deban ser desempeñadas necesariamente por uno u otro sexo, pues las únicas razones que en todo caso podrían determinar que un determinado trabajo deba ser realizado por hombres o mujeres serían razones biológicas; todas las demás razones se corresponderán con concepciones estereotipadas del hombre y de la mujer”⁶, es por ello que puede apreciarse cómo se recepta la igualdad de derechos que deben existir entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral, y lo circunscribe al análisis de los arts. 14 bis y 17 de nuestra Const. nacional, entre otros.

En este orden de ideas, entiendo que el desafío a enfrentar se encuentra en si verdaderamente se está logrando alcanzar la equidad en términos reales; o si, por el contrario, nos encontramos en un escenario que requiere de una adaptación terminológica de la LCT, modificando no sólo la paridad en materia de remuneración, sino más bien que esa igualdad sea integral y más abarcativa.

³ www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.

⁴ Ackerman, Mario E., *De la garantía de igualdad salarial a la promoción general de la igualdad de oportunidades y de trato en las normas de la OIT y sus principales obstáculos*, “Revista de Derecho Laboral”, n° 1, 2009, p. 37.

⁵ Auliu, Eduardo, *Género e igualdad salarial: el convenio (OIT) 100, su recepción normativa y situación actual en argentina*, “Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social”, Erreius, 2018, agosto, p. 715.

⁶ Guadagnoli, Romina S., *Las desigualdades de género como obstáculo del trabajo decente*, “Doctrina Laboral Errepar”, t. XXVII, julio 2014.

3. Una terminología más apropiada

Conforme lo mencionado hasta este momento puede destacarse que, aunque se haya logrado un gran avance en el ámbito de igualdad de género, todavía en la actualidad existen cuestiones que quedan pendientes por subsanar; las que deben ser consideradas por el legislador a los efectos de establecer un criterio uniforme y superador en materia de igualdad en la relación de trabajo.

Puede entenderse entonces que, el avance de las contingencias en cuestiones de género ha tenido repercusiones positivas en distintas aristas del derecho del trabajo como pueden ser: 1) la igualdad, 2) igual remuneración por igual tarea, 3) la no discriminación, entre otras.

Asimismo, esto encuentra sustento en el marco de la reforma laboral que se intenta llevar adelante desde fines del 2017, el cual en el mes de marzo del 2018 se presentó un proyecto de ley ante la Cámara de Diputados⁷, el cual tiene por objetivo ser superador en materia de equidad y género sobre igualdad de oportunidades laborales de los trabajadores.

Consecuentemente, puede apreciarse en el marco del mencionado proyecto de reforma que la calidad de los términos que se encuentran receptados bajo el acápite de “trabajo de mujeres” de la LCT sufrirán una notable y virtuosa modificación, pasándose a llamar: “De la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo”⁸; dando claramente un nivel superador a nivel terminológico.

Siguiendo el criterio de López Argonz, “la propuesta legislativa aquí analizada por más observaciones y modificaciones que pueda hacerse resulta un avance importante en la defensa de la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo”⁹, concluyendo de esta manera que el proyecto de reforma de la LCT trae consigo aparejados cambios que pueden repercutir de manera muy positiva en el terreno del derecho del trabajo.

En ese sentido, podemos inferir que la terminología elegida por el legislador de la ley 20.744¹⁰ para tratar el capítulo de “trabajo de mujeres” deviene en obsoleta, siendo necesario su modificación. Por tal motivo, y teniendo en cuenta la realidad social en la que nos encontramos, entiendo que se estaría logrando un avance significativo en el campo de la igualdad con el proyecto de reforma.

Tal y como lo menciona Picón “el principal objetivo es, justamente, promover las oportunidades para que hombres y mujeres consigan un trabajo decente, digno y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Así, considera que la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento”¹¹, en otras palabras, la clave para afianzar la igualdad puede encontrar sustento en el cambio de la terminología

⁷ PEN, *Proyecto de ley de equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo*, 9/8/18.

⁸ Balbín, Rosario de las Mercedes, *Reforma laboral. El proyecto de ley sobre equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo*, “Liquidación de Sueldos”, t. X, Errepar, p. 449, abril 2018.

⁹ López Argonz, Gastón E., *El proyecto del Poder Ejecutivo Nacional sobre equidad de género y su impacto sobre las relaciones del trabajo*, “Revista de Derecho Laboral”, 2019, p. 315 a 356.

¹⁰ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

¹¹ Picón, Liliana N., *La equidad de género y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo*, RDLSS, 2012-20-1784, AP/DOC/4139/2012.

usada en la LCT, logrando una mayor claridad que profundice la paridad de las personas en el contexto del derecho del trabajo.

4. Conclusión

A modo de conclusión, estimo pertinente hacer resalto en que, aunque parezca que tener un apartado dentro de nuestra LCT sobre el trabajo de la mujer es beneficioso para ella, en el fondo lo que se está logrando es una diferenciación innecesaria entre trabajadores.

En palabras de Pinto Varela “referirse en forma especial al trabajo de mujeres, fuera del contrato de trabajo de toda persona trabajadora, implica una suerte de diferenciación normativa injustificada que, en definitiva, esconde un acto discriminatorio”¹², entendiéndolo de esta forma que aunque parezca que se busca lograr un marco protectorio que marca una diferencia, a contrario sensu lo que se logra es establecer un subgrupo dentro del género “trabajadores” pudiendo entenderse como discriminatorio.

A mayor abundamiento, si buscamos efectivizar la real igualdad entre trabajadores y no una mera ficción legal, lo que debe lograrse en los hechos es la modificación de este acápite; adaptándolo a una terminología más apropiada e inclusiva; tal y como es mencionado en el proyecto de reforma laboral que fue presentado ante la Cámara de Diputados en el año 2018¹³.

© Editorial Astrea, 2020. Todos los derechos reservados.

¹² Pinto Varela, Silvia E., *Discriminación por género. Algunas reflexiones acerca de la necesidad de reformar la ley de contrato de trabajo*, “Revista de Derecho Laboral”, 2008, RCD, 2450/2012.

¹³ www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=3793-D-2018&tipo=LEY.