

Título: El empleo del tiempo: las mujeres en la LCT

Mesa N°4: Coord. Mgter. Ana Graciela Burgardt; Mgter. Fabiana BöhmCarrer (FCPYS-UNCUYO).

Autor: Martín Andrés Zangrandi, martinzangrandi@yahoo.com.ar, Centro de Estudios Sindicales y Sociales -Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-UNCuyo

Palabras clave: Mujeres. Trabajo. Tiempo

Sumario: 1. Algunas preguntas. 2. El trabajo familiar. 3. El empleo del tiempo. 4. La mujer en la LCT: a). El uso de la terminología trabajador. Consecuencias b). TITULO VII “Trabajo de Mujeres”. Capítulo I “Disposiciones Generales” 5. La distribución del tiempo. La mujer y el tiempo de trabajo no remunerado. 6. Conclusiones.

1. Algunas preguntas.

¿Cómo sitúa la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) a la mujer en la relación de trabajo? ¿Se encuentra en pie de igualdad con el hombre? O bien ¿Le da un trato especial? de ser así ¿cuáles son las razones? ¿Debería tener en cuenta la LCT el llamado trabajo no remunerado? ¿o solo se trata de una cuestión “domestica” sobre la cual no debe interceder la legislación?

Debo partir de un presupuesto por el que busco centrar este artículo: analizar la situación de la mujer que además de trabajar en relación de dependencia realiza actividades en su hogar (trabajo no remunerado), quehaceres domésticos con personas a cargo, hijos, esposo, madre, padre, etc. lo que la primigenia LCT denominaba “mujer con obligaciones familiares” en su art. 215.

Sostiene Rosario Aguirre¹: “Una importante cantidad de investigadores/as ha criticado el pensamiento establecido que asimila el trabajo a la actividad remunerada que se realiza para el mercado, debido a que la participación remunerada de las personas en la producción de bienes y servicios no basta para satisfacer las necesidades humanas y para mantener la integración social”. Entonces, ¿Por qué la vieja LCT preveía esto y no se recuperó en la actualidad cuando la mujer se inserta mucho más en los ámbitos laborales?

El presupuesto del que parto no es casual, sino que se funda en un estudio del que surge que estas tareas están en manos de mujeres y en escasas situaciones de hombres.²

¹ AGUIRRE, Rosario: “La Necesaria redefinición de la noción de trabajo. Problemas conceptuales y metodológicos”, Revista Aportes para el Debate. Asociación de Administradores Gubernamentales, 2013, pg. 34.

² “La primera encuesta nacional sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo” realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Los datos presentados se refieren a 26.464.831 personas de 18 años y más de edad residentes en hogares particulares de localidades de 2.000 o más habitantes de todo el territorio nacional. Los resultados indican que el 74,2% de la población de 18 años y más de edad realiza trabajo doméstico no remunerado. Algunas personas realizan más de una de las actividades que componen el Trabajo Doméstico No Remunerado, por lo que el 69,4% de las personas declaran realizar quehaceres domésticos, 24,3% realizan trabajo de cuidados y 13,5% dan apoyo escolar a miembros del hogar. En todas estas actividades, tanto en participación como en intensidad del trabajo doméstico, se observa un claro predominio femenino. Al considerar el total del tiempo que la sociedad invierte en el Trabajo Doméstico No Remunerado, se observa que las mujeres dedican en promedio 2,5 horas diarias más que los hombres en estas actividades. Del total del tiempo aplicado al trabajo doméstico no remunerado el 76% corresponde a las mujeres y 24% a los varones. Las mujeres de 30 a 59 años presentan la mayor tasa de participación y

2. El trabajo familiar.

Teniendo presente la necesidad de esas actividades para la subsistencia de la familia, podríamos acercarnos a una solución bajando las horas de trabajo en pos del reconocimiento de esas tareas que puertas adentro realiza la mujer.

Esto haría justamente discriminar allí donde no hay una situación similar: No es lo mismo la mujer que trabaja con obligaciones familiares a su cargo y que hacen indispensable la subsistencia de la familia como: mantenimiento de la higiene de su hogar, atención de hijos menores, familiares a cargo o familiares enfermos, etc. y la que trabaja, pero se puede valer de una empleada de casas particulares.

Admitimos sin lugar a hesitaciones que el pago de las asignaciones familiares van en ese sentido: son una forma de reparar las diferentes situaciones por las que atraviesa un trabajador cualquiera, es decir: no es lo mismo una persona que trabaja con hijos a cargo que uno sin esas cargas de familia. Entonces ¿por qué no evaluar esta situación por la que la mayoría de las veces atraviesa la mujer? O bien ¿Porque si se remuneran esas mismas tareas fuera del hogar no tienen un valor dentro del hogar?

Este trabajo no remunerado al ser reconocido implicaría una forma de buscar hacer una discriminación positiva a favor de la mujer. Otra posibilidad sería otorgar al trabajador hombre más y distintas licencias y así buscar su participación activa en las obligaciones familiares.

Sin embargo, en el estadio actual otorgar un trato especial a la mujer en la LCT ha traído perjuicios, y de proponer un cambio en el sentido que expreso, podría generar también un perjuicio mayor para la misma ante la búsqueda de trabajo. Es decir, ningún empleador buscaría contratar mujeres sabiendo un futuro posible ejercicio de derechos que le acarrearía quizás: faltas o tiempos sin contar en el trabajo con la mismas.

Otra manera sería generar los mismos derechos para mujeres y hombres Vgr. Que las licencias por maternidad y paternidad se equiparen, que se otorgaran tiempos para tareas del hogar o destinada al cuidado de los hijos para ambos sexos.

3. El empleo del tiempo

Quizás una respuesta frívola ante la pregunta de ¿qué es la vida?, nos llevaría a contestar: “es tiempo y espacio”. En la película “El empleo del tiempo” el director Cantet busca revelarnos la alienación de un desocupado en utilizar artilugios y convencer a los demás, falsamente, que está ocupado. No interesa de qué manera hacer creer a los otros que todavía sigue siendo un hombre de negocios “contando verdades como mentiras”.

La velocidad del tiempo de vida, nos apura a producir y si no lo hacemos, ese tiempo resulta vacío, sin sentido, y nos provoca un malestar cuando el tiempo corre sin producir nada, es decir que si no estamos haciendo algo no ocupamos nuestro tiempo.

mayor dedicación de tiempo al trabajo doméstico no remunerado. La mayor brecha de participación entre mujeres y varones se registra en el tramo de edad de 18 a 29 años, siendo los varones de este tramo etario quienes menos participan en el trabajo doméstico. La menor brecha se encuentra entre los mayores de 60 años de edad. Al considerar la situación conyugal de la población, se observa que son las mujeres que viven en pareja (casadas o unidas) quienes destinan mayor cantidad de horas diarias al trabajo doméstico no remunerado. Asimismo, es en estas categorías donde se registra la mayor brecha entre hombres y mujeres. Cabe mencionar el diferente comportamiento que tienen hombres y mujeres separados y divorciados respecto al trabajo doméstico, mientras entre los varones separados y divorciados aumenta la participación, disminuye para las mujeres separadas y divorciadas en comparación con las mujeres unidas o casadas”

Pero también debemos hacer un paréntesis y marcar que existen casos donde el tiempo se ocupa para trabajar, pero no produce ganancia, sino que ayuda a que otro la produzca, entonces ese trabajo, que no produce ganancia, y no es ocio, ¿Es solo actividad filantrópica?

Entonces es importante distinguir entre el trabajo remunerado y aquel que no lo es y denominar en distinta forma uno y otro

En ese sentido a lo largo de la historia la ocupación del tiempo, y su relación con las horas de trabajo no resulta de la misma manera entre hombres y mujeres, el empleo del tiempo no es el mismo ante la división sexual del trabajo, Tanto unos como otros invierten el tiempo de distinta manera. Ese tiempo del que gran parte no somos propietarios sino empleados del mismo. En general a las mujeres le fue asignado socialmente el trabajo doméstico y el hombre puertas afuera, produciendo, “saliendo a cazar”.

Siguiendo el título del film ¿cómo empleamos el tiempo hombres y mujeres?

La legislación laboral organiza el tiempo de trabajo o por lo menos pone límites al tiempo de actividad laboral, desde el convenio 1 de la OIT sobre la limitación de jornadas de 1919 hasta el presente. Pero la Ley laboral no midió el impacto de que finalizada la jornada laboral comenzaba muchas veces para la mujer la jornada de trabajo doméstico. En la generalidad de los casos las tareas de cuidado de los hijos, de personas discapacitadas, ancianos, etc, a las que se suman los quehaceres domésticos: elaboración de comidas, aseo y limpieza de la casa, etc...están en manos de una mujer. Es decir, aquellas actividades que se realizan para satisfacer las necesidades básicas para la existencia y el desarrollo de las personas: alimentar, educar, atender la salud, hacia niños, niñas, adolescentes, adultas y adultos mayores, personas con discapacidad, personas enfermas o que requieran de algún tipo de asistencia.

La progresiva incorporación de la mujer a los diversos aspectos de la realidad social, no eximio a las mismas de sus obligaciones con “la casa”.

4. La mujer en la LCT

a. El uso de la terminología trabajador. Consecuencias

La vieja Ley 11317 denominada como “Trabajo de Mujeres y Menores” mostraba desde su título el lugar en el que colocaba a la misma³. En su debate parlamentario el Senador socialista Juan B. Justo manifestaba que: “Las mujeres tampoco se han distinguido por su capacidad de defenderse...”, esto lleva a Mario Ackerman, a comentar

³ La función materna presenta una realidad ubicua como necesario principio estructurador de la organización social. Pero la amplia producción discursiva que ha concitado muestra su ambivalencia en torno a dicha función a la que ensalza y, sin embargo, subrepticamente degrada. De esta doble dimensión arranca no solo la baja valoración político social de la maternidad, sino también la exclusión de la mujer de actividades en el ámbito de lo público que le han sido o le son negadas justamente en virtud de aquella. Uno de los mecanismos por los que las mujeres se quedan fuera del mundo “que cuenta”, el de lo público, es el de la infantilización. El proteccionismo nunca ha sido un principio favorable a las mujeres. La aparente cortesía del *dictan* “Las mujeres y los niños primero” ha servido como coartada de los discursos que ensalzan a la mujer colocándola en un pedestal-o en el fango cuando cae-pero que al mismo tiempo le confieren un tratamiento de menor, de incapaz, como su equiparación con los niños parece implicar. So pretexto de esa igualación al mundo infantil, se concibe a las mujeres como naturalmente dotadas para las tareas de crianza-y por extensión a cualquier cuidado-dado que se les presupone una mayor proximidad caracterológica con las criaturas. Del mismo modo se da por sentado que no se precisa ninguna cualificación para aquellas labores que permanecen en ese ámbito opaco de lo privado, de lo que no traspasa la barrera del mercado.” DE LA CONCHA, Ángeles y OSBORNE, Raquel. ” Las mujeres y los niños primero. Discursos de la maternidad”, Icaria Editorial S.A., Barcelona, 2004, pg. 7 y 8.

que:” (...) superada largamente la época en la que la mujer era considerada tan frágil como tonta y estúpida.”⁴ .No caben dudas de que el rol de la mujer en la actualidad no es el de los conceptos vertidos por la vieja ley 11.317, pero, aun así, habría que hacerse algunos cuestionamientos. Más aun cuando el Art 191 de la actual LCT equipara las prohibiciones del trabajo de la mujer con el de los menores de 18 años.

Entonces, ¿Cómo trata la LCT a la mujer?

El art. 25 de la LCT define al Trabajador: “Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”. Esta definición esta solo orientada hacia el término “trabajador” de manera genérica. Esta falta de diferencia puede dar lugar a interpretar en los casos de dudas, que se está haciendo referencia al trabajador hombre, varón, dejando fuera a mujeres, u otras identidades sexuales.

En ningún momento se menciona o diferencia a la “trabajadora” (como si lo hace el Convenio 156 de la OIT). Esto ha llevado a que, como dijera, se incline la interpretación a favor de los hombres ya que la ley no marca la diferencia trabajador/trabajadora.

En un futuro seria trascendente que la ley deje de lado el lenguaje sexista y utilice términos sugeridos como: “trabajador/trabajadora”; “Los/as trabajadores/as” ; “Los trabajadores tanto hombres como mujeres”; “la plantilla” ; “el personal”⁵ y dejar de utilizar el término “trabajador” solo a favor del sexo masculino. Esto propendería tambien a la integración de otros colectivos como el de LGTBI

Mantenerse en esta postura implica un choque con lo dispuesto por la Ley 26485 de Protección Integral a las Mujeres la que en su artículo 4° **dispone:** “*Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. ARTICULO 5° — Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad...*” Encuentro oportunas las consideraciones de Mario Ackerman: “Ser mujer no significa ser esposa. Así como tampoco implica ser madre. La condición de mujer y esposa debería ser tan irrelevante –o tan relevante –para el derecho del trabajo como la del hombre y marido. El sexo debería transformarse en la normativa laboral general en un dato neutro que solo adquiera relevancia en función de las necesidades y derecho inherentes a la procreación. De ese modo si el trabajo nocturno es incómodo o si alguna tarea resulta peligrosa, penosa o insalubre, debe aceptarse que lo son tanto para el hombre como para la mujer y ello

⁴ Op. cit. 3

⁵ La Resolución 14.1 de la UNESCO (1987) en el apartado 1 recomienda evitar el empleo de términos que se refieren a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor. La resolución 109 (1989) en la que se recomienda promover la utilización del lenguaje no sexista por los Estado miembros “El lenguaje –por su estrecha relación con el pensamiento– puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad.”

debe llevar a su autorización, limitación o prohibición en forma igualitaria para uno y otra...Sostiene:” Así como existen serios e importantes argumentos que avalan la protección legal de la dependiente que contrae matrimonio y , sobre todo , de la madre trabajadora, no logra encontrar a una explicación actual al trato diferente que , en algunas condiciones de trabajo, la normativa vigente dispensa a las mujeres...El aparentemente más sólido de los argumentos , como lo es el de las diferencias naturales entre el hombre y la mujer-esencialmente corporales y funcionales-no aporta una justificación para que ellos no sean iguales ante la ley laboral : afirmación esta que resulta reforzada a partir del reconocimiento legislativo del deber de seguridad que el art 75 de la LCT pone en cabeza del empleador y que lo obliga a adoptar las medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores“⁶.

Aun así, el término “trabajadoras”, parece que sería conveniente utilizar a los efectos del cupo femenino en la planta de trabajadores de las empresas, ya que, algunas investigaciones han entendido que la mujer es la principal víctima de la desocupación⁷ “La libertad de realizar actividades remuneradas está afectada por las tareas que deben realizar los miembros adscritos a las tareas no remuneradas, que –primordialmente–son mujeres. La división de tareas en el hogar reduce la capacidad de obtener ingresos y puede dificultar el acceso al empleo o a ascensos en el trabajo remunerado de quienes atienden las demandas de la vida familiar. Por tanto, además de considerar los niveles de ingresos, se debe tener en cuenta el trabajo intradoméstico y la división de tareas hogareñas.”⁸ Nuestra Jurisprudencia ha demostrado que el sexo es un condicionante a la hora de seleccionar el ingreso al trabajo: ello puede leerse en los fallos “Freddo”⁹ y Mirta Sisneros”¹⁰.

La LCT como norma rectora, debería quizás, tomar algunos de estos parámetros e imponerlos en su articulado, o bien establecer ciertas acciones que propendan a la igualdad.

Es decir el trabajo, como otros ámbitos, debe propender a la igualdad de hombres y mujeres. A modo de ejemplo, valga la ley de igualdad española 4/2005 que en su Art 1 dispone “*Objeto: La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las*

⁶ Ackerman, Mario.” La *protección del trabajo femenino frente al derecho de la igualdad de oportunidades*”. Legislación del Trabajo .T. XXXI, pg. 289)

⁷Ver: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---ubl/documents/publication/wcms_457094.pdf

⁸ OP.CIT.1

⁹ “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo SA s/amparo” RESUELVE: “Revocar la sentencia apelada y hacer lugar al amparo; con costas a la vencida. Corresponde, entonces, condenar a FREDDO S.A. a que, en el futuro, sólo **contrate personal femenino** hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida. A tal fin, deberá presentar a la actora un informe anual, y deberá permitirle el acceso a la información correspondiente. En caso de no cumplir con lo aquí dispuesto será sancionada con las multas que, previa audiencia de las partes, se fijen en la etapa de ejecución.

¹⁰ S. 932. XLVI. Recurso de hecho “Sisnero, Mirtha Graciela y otros el Taldelva SRL y otros s/ amparo.

limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.”. Esta ley no se queda con un simple enunciado también dispone en su Artículo 5 las medidas reales que deben adoptar los poderes públicos para conseguirlo: “Acción positiva. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.”

Así las cosas, y para posibilitar esto, es necesario proyectar una reforma en la que se utilice la diferencia trabajador/trabajadora.

El Art 70 de la LCT hace esa diferencia, llamándolas como “personal femenino”: “Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo. “

b. El TITULO VII “Trabajo de Mujeres”. Capítulo I “Disposiciones Generales”

Un trato especial es desarrollado por la LCT en el TITULO VII “Trabajo de Mujeres”. Capítulo I “Disposiciones Generales”. Me pregunto ¿Es necesario un trato especial a la mujer como el del Título VII Capítulo I? ¿No contribuimos a sustentar la discriminación?

A esta altura cabría cuestionarse la existencia y vigencia de un Artículo como el 172 el cual expresa: “Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

En este estadio ya no caben dudas de que la mujer puede celebrar “toda clase de contrato de trabajo...” y con respecto a la discriminación basta con lo expresado en el Art 81 de la misma LCT y legislación complementaria, Vgr.. Ley 23.592, 26485

Ese Art. 81 de la LCT expresa :”Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”

Si bien el Art 81 expresa a “todos los trabajadores” términos que como sugiero deberían modificarse, dicho Art. 81 sigue los parámetros del Art 16 de la CN. Aun así nuestra CSJNac. ha dicho que la igualdad es solo igualdad en igualdad de situaciones. Frente a esto es donde nos preguntamos si el “trabajador” se encuentra en igualdad de situación frente a “la trabajadora” con obligaciones familiares o como mencionáramos a cargo de “trabajos no remunerados”, es justamente el eje de este trabajo.

La reforma también se hace necesaria a fin de terminar con la discriminación de colectivos como el LGTBI y lograr su incorporación al trabajo formal y despojar progresivamente con su segregación.

Nuestro país no ha sido ajeno a esta progresiva incorporación reconociendo derechos civiles y políticos del colectivo LGTBI¹¹. Entre ellos cabe destacar la Ley de Matrimonio Civil (Ley N° 26.618, sancionada en el año 2010 y más conocida como Ley de Matrimonio Igualitario), la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743, sancionada en el año 2012) y su respectiva reglamentación (Decreto 1007/2012) y el Decreto N° 1006/2012, que establece el reconocimiento igualitario de los y las hijos/as nacidos/as antes de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario. Esto supone un avance sustantivo en la igualdad jurídica; sin embargo, subsiste aún el desafío de garantizar la igualdad efectiva, el respeto y la inclusión al ámbito laboral del colectivo LGTBI.

Así las cosas, es indispensable poner luz en aquellas prácticas sociales discriminatorias que, basadas en prejuicios y modelos enraizados en el imaginario social, favorecen la segregación y la desigualdad del colectivo de la diversidad sexual en todos los ámbitos de la vida. *“El espacio laboral es un ámbito propicio para la discriminación hacia las personas LGTBI puesto que las pautas que lo regulan se rigen por el paradigma heteronormativo, invisibilizando de este modo todas aquellas identidades que se alejen de ese patrón de “normalidad”. Dicho de otro modo, si la visión dominante implica entender que todos y todas los/as trabajadores/as son heterosexuales o se autoperceben dentro del binomio varón-mujer, aquellas personas que no se identifiquen con esa orientación sexual o identidad de género pueden sufrir situaciones de discriminación y, consecuentemente, quedar excluidas e invisibilizadas.”*¹²

-El Art. 173 del Capítulo I dispone: *“Trabajo nocturno. Espectáculos públicos.”*

El mismo fue derogado por art. 26 de la Ley 24013

-En el Art. 174 puede leerse *“Descanso al mediodía. Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.”*. Ahora ¿Porque la mujer y no el hombre gozan del descanso de dos horas al mediodía?

La Ley 26390 busca esa equiparación solo respecto a los menores de 18 años y la actual redacción del Art 191 expresa: *“Con relación a las personas menores de dieciocho (18) años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde rige lo dispuesto en el artículo 174 de esta ley; en todos los casos rige lo dispuesto en los artículos 175 y 176 de esta ley.”*

De *Legge ferenda* el Art 174 debería derogarse y eliminar cualquier tipo de discriminación arbitraria, en la actualidad, como lo expresara, solo los menores de 18 años y la mujer gozan de este beneficio. Otra opción sería redactarse de manera que el hombre o mujer con cargas de familia gozara de dos hs ...”

-En el Art. 175. Se hace expresa prohibición del trabajo a domicilio. *“Prohibición. Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa”*. Ahora bien, y salvo que se tratara de un varón menor de 18 años como lo dice el Art 191, ¿Por qué a los hombres mayores de 18

¹¹ Colectivo de la Diversidad Sexual, LGTBI (Lesbianas, Gays, Travestis, Transexuales y Transgénero, Bisexuales e Intersexuales).

¹² Derecho al Trabajo sin discriminación. Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades”. Documentos INADI-2013

años si se les permite el trabajo a domicilio? ¿No resultaría un perjuicio para cualquiera de los dos, sea hombre o mujer?

El mismo comentario cabría para el Art. 176. *“Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición. Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195.”*

Por ello el Capítulo I: “Disposiciones Generales” debería derogarse en su totalidad dejando prohibiciones comunes respecto a descanso de dos horas al mediodía, trabajo a domicilio y ejecución de tareas penosas, peligrosas e insalubres (lo cual quedaría a resguardo con lo establecido en el Art. 195)

Su derogación sería una clara manera de corregir algunos vestigios, que quedan en la legislación laboral actual en relación al trabajo de mujeres colocando a la misma en equiparación con el trabajador hombre. Otra cuestión muy distinta resulta el Capítulo II el cual protege a la mujer ante la decisión de su maternidad.

5. La distribución del tiempo. La mujer y el tiempo de trabajo no remunerado.

Como lo sostuviera al principio el empleo del tiempo no es el mismo entre hombres y mujeres. Se ha determinado que la mayor parte de las tareas domésticas (trabajo no remunerado) recae sobre las mujeres

En el Informe de la OIT del año 2016 “Las mujeres en el Trabajo. Tendencias 2016. Resumen Ejecutivo se expresa: *“El informe proporciona además nuevos datos de hasta 100 países sobre las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas, el acceso a la protección de la maternidad y a las pensiones. Las mujeres trabajan más horas. Las mujeres siguen trabajando un número mayor de horas al día que los hombres, tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado. En los países con altos y bajos ingresos las mujeres realizan, en promedio, al menos dos veces y media más trabajo doméstico y de cuidado familiar que los hombres. En las economías desarrolladas, las mujeres empleadas (bien sea por cuenta propia o en trabajo asalariado) trabajan 8 horas y 9 minutos en el trabajo remunerado y no remunerado, frente a 7 horas y 36 minutos de los hombres. En las economías en desarrollo, las mujeres empleadas dedican 9 horas y 20 minutos al trabajo remunerado y no remunerado, mientras que los hombres dedican 8 horas y 7 minutos. El desequilibrio en la proporción del trabajo no remunerado limita la capacidad de las mujeres de incrementar sus horas de trabajo asalariado, formal y remunerado. Como resultado, en todo el mundo, las mujeres que representan menos de 40 por ciento del empleo total, constituyen 57 por ciento de los que trabajan menos horas y a tiempo parcial. Además, en más de 100 países estudiados, más de una tercera parte de los hombres empleados (35,5 por ciento) y más de una cuarta parte de las mujeres empleadas (25,7 por ciento) trabajan más de 48 horas semanales. Esto repercute también sobre la distribución desigual entre mujeres y hombres del trabajo doméstico no remunerado.”*

Para nuestra LCT el empleo del tiempo resulta uniforme para hombres y mujeres. En el “TITULO IX” De la Duración del Trabajo y Descanso Semanal” no realiza ninguna diferencia. Así en el CAPITULO I -Jornada de Trabajo en su Art. 196.-Determinación: *“La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.”*

En el Art. 197. *“Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones” se expresa: “Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador. La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.”*

Es decir, ahí donde es sabido que hay una diferencia (ya que la mayoría de los trabajos hogareños son responsabilidad de las mujeres) la ley uniforma la jornada y no mira la diferencia entre quienes siguen con la jornada laboral puertas adentro en sus hogares.

Pero dicha ley no se sitúa en relación a la mujer con respecto a otro escenario que a diario viven las mismas, y en donde la ley es la que, en la medida de lo posible, debe terminar con esa situación disvaliosa, a fin de no seguir sosteniendo y reproduciéndola.

Como lo expresara en la introducción, y lo ratificara el informe de la OIT, la distribución del tiempo en general no es el mismo entre hombres y mujeres.

Existen Tratados internacionales que van hacia la búsqueda de terminar con esa discriminación. Así en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer por aplicación de la ley 26.485 se expresa: *“tomar medidas apropiadas para lograr la modificación de los patrones socio-culturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios [...] a fin de garantizar el goce pleno del derecho de igualdad laboral de las mujeres”*. También el Art 11 del mismo Convenio dispone una obligación para los estado firmantes *“Los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección, en cuestiones de empleo “*

El Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos Sociales y Culturales “Protocolo de san salvador” del 17 de noviembre de 1988, vigente en la Argentina desde el 16 de noviembre de 1999 expresa en su Art 6:”...*Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”*.

El Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) ratificado por la Argentina el 17-03-88 en su Artículo 6 expresa: *“Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas”*. Artículo 7: *“Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades”*. Artículo

8: *“La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.”*

En el inc. 19 del art. 75 de nuestra CN, en el apartado tercero, se dispone que el Congreso debe sancionar leyes que consoliden *“...la igualdad real de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna...”*. En ese mismo sentido, el inc. 23 de dicho artículo faculta al Poder Legislativo a: *“Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.”*

El nuevo Código Civil y Comercial de la Nación en su Art 660 manifiesta:” *Tareas de cuidado personal: Las tareas cotidianas que realiza el progenitor que ha asumido el cuidado personal del hijo tienen un valor económico y constituyen un aporte a su manutención “*

En comentario a este Artículo se sostiene: ¹³ “El art. 660 C.C. y C. también incorpora una novedad sumamente importante: la visibilización legal del contenido económico de las tareas de cuidado personal. Efectivamente, dar cabal cumplimiento a las funciones de atención, supervisión, desarrollo y dirección de la vida cotidiana en los hijos implica un esfuerzo físico y mental imprescindible, y tal vez deseado. Pero objetivamente insume una cantidad de tiempo real que se traduce en valor económico, ya que el tiempo, en una sociedad compleja como la contemporánea, es una de las variables de mayor, sino exclusivo, contenido económico. En correspondencia, y si bien está previsto para la convivencia matrimonial, al establecerse las disposiciones comunes a los dos regímenes patrimoniales previstos para el matrimonio, específicamente se impone en cabeza de ambos cónyuges el deber de contribución a su propio sostenimiento, al del hogar y al de los hijos comunes, en proporción a sus recursos, y expresamente se establece que debe considerarse al trabajo en el hogar como forma de contribución a tal carga (art. 455 C.C. y C). Finalmente, las tareas de cuidado adquieren valor económico por disposición legal, pues el art. 271 CC imponía la obligación alimentaria a ambos padres, incluso con posterioridad al divorcio, y no obstante que uno de ellos ejerciera la tenencia, no consideraba en forma expresa que tal ejercicio implicara una modalidad de cumplimiento de la obligación. Por lo tanto, aquel progenitor que asuma en mayor intensidad tales tareas de cuidado de los hijos, luego de producida la separación, matrimonial o no, o inclusive si nunca convivieron ambos progenitores, aporta a su manutención, circunstancia que deberá ser valorada en el caso de resultar necesario establecer judicialmente la cuantía de la obligación alimentaria.”

El nuevo C.C.y C encamina su normativa hacia un reconocimiento económico de las tareas de manutención de los hijos en la mayoría de los casos en manos de la mujer, y por otro lado la normativa internacional, busca de alguna manera que el Estado desarrolle programas que posibiliten ese desarraigo hogareño y posibilitar a la mujer ejercer su derecho a trabajar.

Es decir el CCyC entiende que quien se queda a cargo de este cuidado de los hijos cumple en especie con su cuota alimentaria..”Esta consideración se deriva de la obligada

¹³ HERRERA MARISA-CARAMELO GUSTAVO-PICASSO SEBASTIAN –“Código Civil y Comercial de la Nación. Comentado” Tomo II- 2016

perspectiva de genero, por la cual se defiende la idea de que el trabajo en el hogar tiene valor económico y que ello debe estar expresamente contemplado”¹⁴

El viejo Art. 215 de la originaria LCT disponía: *“Las leyes, convenciones colectivas y reglamentos especiales podrán prever, en el caso de ocupación de mujeres con obligaciones familiares, y atendiendo a las particularidades de la actividad, la adopción de sistema de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado”*

El articulo derogado hace alusión a la mujer con obligaciones familiares, inclinándose claramente hacia la posición de que las responsabilidades que surgen del hogar son de exclusiva responsabilidad de la mujer, pero aun así el mismo significaba un avance frente a la actual omisión de la vigente LCT. En comentario al viejo art 215 de la LCT Juan A Ensínck sostenía “Esta norma no es susceptible de mayores comentarios. Tal vez podría señalarse como una observación de tipo formal que en merito a las destinatarias de las mismas, tal vez hubiera debido estar ubicada entre las disposiciones al trabajo de mujeres”¹⁵. En ese sentido Pedro F Prado¹⁶ entendió : “No se indica que las partes pueden pactar, por el contrato individual jornadas reducidas pero se acuerda esa posibilidad para que la autoridad y vías pertinentes se autorice la adaptación y reducción de horarios, siempre para mujeres. Aquí no se indica que ello pueda también acontecer respecto de los hombres, pero estimamos que nada impide la reducción concertada voluntaria y ab initio de la jornada normal, que no jugara ya realmente como reducción sino como jornada especial , lo que indudablemente no es lo mismo , desde que, a quien este trabajando una jornada normal no se le podría reducir sin grave e inadmisibile lesión”

Entonces, la actual LCT no contempla el caso derogado de “la mujer con obligaciones familiares” haciendo referencia al tema tratado de trabajo no remunerado, es decir aquel que se sigue realizando a la salida de las puertas del trabajo remunerado. Quizás en un futuro podría reinstalarse el tema, aludiendo ya no a la mujer con obligaciones familiares sino más bien, al trabajador con obligaciones familiares o bien utilizando una terminología como la que hiciera mención más arriba

La legislación actual hizo un reconocimiento hacia a este trabajo no remunerado, ello esta representado al reconocer “la jubilación de ama de casa”¹⁷ aun cuando no ingreso formalmente sus aportes, es decir cumplió con sus “años servicio” pero no ingreso sus aportes, reivindicar esto fue el primer paso hacia una igualdad en la distribución de tareas hogareñas.

Ahora bien, no será necesario disminuir la carga horaria, las clásicas 48 hs. ¿Son realmente necesarias?, y destinar de alguna forma ese tiempo a las tareas que repercuten en el hogar de manera que hombres y mujeres contribuyan de la misma forma.

Crear nuevas licencias además de las existentes¹⁸ o bien encontrar licencias que no sean solo destinadas a la mujer como: ampliar las licencias por paternidad¹⁹ o estado de

¹⁴ LORENZETTI RICARDO LUIS Código Civil y Comercial de la Nación ,Tomo IV, Rubinzal Culzoni.2015

¹⁵ ENSINCK JUAN A. -“Ley de Contrato de Trabajo” pg. 558 -Victor de Zavalía Editor-1974

¹⁶ PRADO PEDRO F . “Ley General de Contrato de Trabajo de la Republica Argentina”pg.286Abeledo Perrot -1974

¹⁷ Ley 24.476

¹⁸ El Art 158 solo prevé : 2 días por nacimiento , 10 días por matrimonio 3 días por fallecimiento de familiares o 1 día por hermano y hasta 10 días por exámenes.

¹⁹ “El periodo de reposo pos parto que debe realizar el hombre indígena para no afectar su salud y la de su hijo o hija es conocido como *couvade* , y su presencia ha sido ampliamente documentada en los pueblos indígenas de América Latina y alrededor del mundo. En los estudios antropológicos, su existencia ha sido

excedencia, licencias para cuidados de personas a cargo, cierta cantidad de horas al mes a fin de cumplir con tareas como reuniones de padres en la escuela, cuidado de enfermos a cargo, cuidados de hijos enfermos. El no prever este tipo de licencias tanto para trabajadores como trabajadoras, sigue colocando a la mujer en una situación de vulnerabilidad ante el despido o bien la sanción disciplinaria.

Al no prever esto el Estado es cómplice de la continua discriminación en el trabajo sobre las mujeres como lo menciona la Ley 26485 en sus Arts 4 y 5. Otra solución sería reglamentar el Art 179: *“En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.”*

De manera que la mujer que trabaja pueda contar con ese tipo de guarderías medio día y el otro medio día contener a su hijo en la escuela, ello le permitiría trabajar más horas y tomar cargos de más responsabilidad. Porque no pensar en el caso del padre viudo también iría en su favor implementar este tipo de establecimientos

En la Provincia de Mendoza los Jardines para los cosechadores mediante el programa “Buena cosecha”, son una solución. Este programa busca la creación de centros socio educativos destinados a niñas y niños de hasta 15 años hijos de trabajadores de contextos vulnerables en una gestión asociada del Estado, las organizaciones civiles los sindicatos y las empresas,

En esos centros los papás de los menores encargan el cuidado y formación integral de los mismos mientras desarrollan su trabajo como cosechadores. Los niños son atendidos por un equipo de profesionales quienes brindan educación, contención, esparcimiento, control, asistencia médica y alimenticia.

6. Conclusiones

En principio encontramos que las encuestas marcan que el empleo del tiempo de “trabajo no remunerado” es mayor para la mujer que para los hombres y la LCT actual no contribuye a mejorar esa situación. Ese trabajo sigue invisibilizado y poniendo a la mujer trabajadora en una situación de mayor vulnerabilidad al despido y las sanciones, en su “trabajo remunerado”, el cual como lo afirmáramos es escaso para el sexo femenino puesto que en el mundo representan el mayor número de desocupadas.

Es la mujer la que en general sufre en el ingreso al trabajo una serie de condicionantes como su escases de tiempo producto de hacerse cargo de esas actividades no remuneradas. Esto lleva a considerar el progresivo empobrecimiento de las mismas. Entiendo que el viejo Art 215 significaba una valoración de esas cargas familiares ya que el mismo

explicada tanto por el evolucionismo, en cabeza de Tylor, quien la describe y analiza como un ritual que institucionaliza la paternidad, como por la corriente funcionalista Malinowskiana que enfatiza su papel en la legitimación del rol social del padre. El termino *couvade* deriva del verbo “*couver*” que significa incubar en francés (Doja,2005) “La Maternidad en las mujeres jóvenes guaraníes del norte argentino. Encrucijadas de la familia, la salud pública y la etnicidad”- Hirsch Silvia Ospina Amador Marcela-en “Madre no hay una sola. Experiencias de maternidad en Argentina” Coordinado por Karina Felitti-pg 170 –CICCUS-2011

expresaba que la ley y los convenios colectivos de trabajo debían poner en valor a la situación de la mujer con obligaciones familiares, que como hicieramos mención y explicáramos no hay igualdad de situación entre el hombre trabajador y la mujer trabajadora, es esta ultima la que carga en definitiva con los quehaceres hogareños y de cuidado familiar sin los cuales no subsistiríamos.

Desde otro aspecto entiendo también que el TITULO VII “Trabajo de Mujeres”. Capítulo I “Disposiciones Generales” es innecesario y propongo su derogación. También la utilización del lenguaje a lo largo del articulado de la LCT es sexista y lleva a interpretaciones que van hacia la mejora de las condiciones del trabajador y no de las trabajadoras o colectivos de LGTBI como lo sostiene la UNESCO²⁰ “El lenguaje –por su estrecha relación con el pensamiento– puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad.”.

Así, si bien desde el Estado se busca capacitar a las mujeres en oficios típicamente o tradicionalmente de hombres ²¹el mismo Estado genera que la mujer siga atada a la crianza de sus hijos Vgr. en la AUH la mujer tiene preferencia en el cobro a diferencia de las otras asignaciones, pero también ata a la misma a la crianza de esos hijos hasta que estos obtengan la mayoría de edad.

²⁰ Op.cit 4

²¹ http://www.trabajo.gov.ar/promoempleo/entrenamiento_sprivado.asp?id_seccion=211