



TRABAJO FINAL DE GRADO

Proyecto de Investigación aplicada (PIA)

La desigualdad en la remuneración por cuestiones de género.

Autor: Mónica Alejandra Názara

Legajo: VABG21503

Carrera: Abogacía

Tutor: Héctor Ricardo Massa

Año 2019

Resumen

El trabajo constituye el modo de vida y sustento del ser humano, lo dignifica; la Ley de Contrato de trabajo, lo define como toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración.

En este espacio recorrimos el camino que atraviesa la dignidad del ser humano, hombres y mujeres, mujeres y hombres que trabajan, cuando los principios inherentes a ellos, como igualdad en la remuneración y no discriminación, son lesionados.

Si analizamos los elementos, situaciones o lugares donde la mujer padece desigualdad y discriminación por su condición de tal, sin lugar a dudas el ámbito laboral es uno de ellos.

Ese ha sido el objetivo, evidenciar y poner en discusión que la desigualdad en la remuneración por cuestiones de género, a pesar de la amplia legislación internacional y nacional de protección de la mujer y mujer trabajadora, existe en la República Argentina.

Palabras claves: Trabajo, dignidad, remuneración, género, igualdad, discriminación.

Abstract

Work constitutes the way of life and sustenance of the human being, dignifies it; the Labor Contract Law defines it as any lawful activity that is provided in favor of the person who has the power to direct it through remuneration.

In this space we travel the path that crosses the dignity of the human being, men and women, women and men who work, when the principles inherent in them, such as equality in remuneration and non-discrimination, are injured.

If we analyze the elements, situations or places where women suffer from inequality and discrimination because of their status as such, without a doubt, the workplace is one of them.

This has been the objective, evidence and put into discussion that inequality in remuneration for gender issues, despite the extensive international and national legislation for the protection of women and working women, exists in the Argentine Republic.

Keywords: Work, dignity, remuneration, gender, equality, discrimination.

INDICE

Introducción	Pág. 6
Capítulo 1: Introducción a la Problemática de Género	Pág. 10
Introducción	Pág. 10
1.1 Antecedentes históricos	Pág. 10
1.2 Concepto de Género.	Pág. 11
1.3 Igualdad de Género	Pág. 13
1.4 Discriminación por Género	Pág. 14
1.5 Nociones Básicas	Pág. 18
Conclusiones Parciales	Pág. 22
Capítulo 2: Marco Normativo Internacional –Protección del Trabajador en cuanto a la Igualdad	Pág. 23
Introducción	Pág. 23
2.1 Conferencia Mundial de la Mujer	Pág. 24
2.2 Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer – CEDAW	Pág. 25
2.3 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Para”.	Pág. 27
2.4 Convenio OIT N° 100 sobre igualdad de remuneraciones.	Pág. 27
2.5 Convenio OIT N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.	Pág. 28
Conclusiones Parciales	Pág. 30
Capítulo 3: Marco Normativo Nacional	Pág. 32
Introducción	Pág. 32
3.1 Constitución Nacional	Pág. 33
3.2 Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.	Pág. 34
3.3 Ley de Prohibición de Establecer Diferencias de Remuneraciones entre el Trabajo Femenino y Masculino N° 20.392	Pág. 39
3.4 Ley Antidiscriminatoria N° 23.592	Pág. 39

3.5 Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485 ----- Pág. 43

Conclusiones Parciales ----- Pág. 45

Capítulo 4: Adecuación de la Normativa a la Participación de las Mujeres en el Trabajo ----- Pág. 46

Introducción ----- Pág. 46

4.1 Convenios Colectivos ----- Pág. 46

4.2 Proyecto de Ley de Reforma Ley de Contrato de Trabajo ----- Pág. 51

Conclusión Parcial ----- Pág. 52

Conclusiones Finales ----- Pág. 53

Referencias ----- Pág. 60

Doctrina ----- Pág. 60

Legislación ----- Pág. 63

Jurisprudencia ----- Pág. 64

INTRODUCCION

El extenso camino que ha tenido que transitar la mujer, a lo largo de la historia, con el fin de lograr su independencia socio económica, no ha sido fácil ni grato. Pero sin lugar a dudas, el movimiento femenino logró con su lucha que en éstos tiempos las mujeres disfruten de esa libertad, la cual se logró también a través del ingreso al trabajo remunerado.

Se ha producido un cambio fundamental, en lo que se refiere al trabajo de la mujer. Este consistía antiguamente en las tareas propias de la familia, y excepcionalmente, se ocupaba de otras funciones fuera del hogar. En la realidad de hoy trabaja a la par de sus iguales, los hombres.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado, la colocan en un plano de competitividad con el género masculino.

Actualmente las desigualdades y la discriminación en el ámbito laboral, por cuestiones de género, aún persisten. Situaciones que se dan en el seno de las empresas privadas, tanto en la forma de acceso a cargos gerenciales, como así también a los puestos de trabajo que pueden cubrir las mujeres que pertenecen a espacios más vulnerables.

Así es que, en la República Argentina, como en los países más desarrollados en el mundo, poseen hoy, desigualdades salariales basadas en el género.

Persiste aún en éstos días, una estigmatización cultural en la que se coloca a la mujer en un rol de inferioridad, excluyéndola de ámbitos donde los hombres tienen prevalencia y poder, centrándolas o queriendo ubicarlas sólo en el rol, de amas de casa y en el trabajo doméstico y no remunerado.

Un caso paradigmático que posee todas las particularidades de la violencia laboral, padecida por una mujer y que en un fallo, a nuestro entender sobresaliente, “P.M.A. c/ S.A.L.N. s/ Despido” dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I. (18-02-2013) y en su voto la Dra. Gabriela Vázquez, expresó: que la actora, por el sólo hecho de ser mujer, fue el factor determinante para su postergación en su carrera profesional. En la sentencia, queda a todas luces y con total evidencia la desigualdad por cuestiones de género.

Fue la propia actora, la que tuvo que entrenar y capacitar al hombre que fue designado para ocupar el cargo inmediato superior al que ella ocupaba. Sin ninguna justificación la demandada la apartó del puesto de trabajo que se hallaba disponible y para el cual la demandante se encontraba ampliamente capacitada, a tal punto, reitero, ella entrenó al varón que finalmente ocupó el cargo.

Hubo desigualdad de trato y discriminación de la mujer por su condición de tal, violencia laboral hasta el punto que su empleador, le hizo cambiar el nombre. Por ser mujer; tampoco participaba de los eventos y de los viajes a los que si concurrían los otros vendedores, a pesar de que la accionante era una de las trabajadoras de mayor volumen de ventas.

A pesar de que realizaba las mismas tareas que el resto de los vendedores, no tenía igual categoría laboral ni percibía el salario equivalente. La sentencia condenó a la demandada a pagar daño patrimonial y un veinte por ciento de ese monto en concepto de daño moral; pago de salarios por enfermedad, y la condenó al pago de la partida para atender los tratamientos psicoterapéuticos futuros aconsejados por la perito como posibilidad para mejorar la faz psíquica de la actora,

La constitución Nacional, ley fundamental y pilar de la sociedad democrática, garantiza la protección de todos los derechos consagrados en ella. Igual remuneración por igual tarea, es un principio constitucional incorporado en el art. 14 bis. de la Constitución Nacional desde la reforma llevada a cabo en el año 1957.

En la reforma de la Constitución Nacional en el año 1994, se incorporó en el art. 75 inc. 22 los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, a los cuales se les otorgó jerarquía constitucional.

Sin embargo y a pesar de la protección y el reconocimiento en normas internacionales y nacionales contra toda discriminación por cuestiones de género en el ámbito laboral, aún en éstos tiempos, sigue siendo lesionada la garantía de igualdad entre trabajadores.

De ésta forma se plantea como tema de investigación: **¿Se aplica el principio de igual remuneración por igual tarea, en hombres y mujeres, consagrado en el art. 14 bis., de la Constitución Nacional?**

El objetivo general, consiste en analizar el principio de igual remuneración por igual tarea, consagrado en el art. 14 bis., de la constitución Nacional y su efectiva aplicación en condiciones de desigualdad por cuestiones de género.

Asimismo, como objetivos específicos de ésta investigación se plantean:

Describir y analizar los convenios y tratados internacionales relativos al género, ratificados por la República Argentina, cfr. Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

Determinar el marco normativo nacional, aplicable a la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Analizar la discriminación por cuestiones de género en el ámbito laboral.

Identificar el margen de discrecionalidad y el poder de dirección, que se le concede al empleador en el contrato de trabajo.-

Explicar en qué casos el empleador está eximido de responsabilidad por el pago de salarios desiguales, entre sus trabajadores.

Precisar y comparar, trato desigual y trato discriminatorio.

Analizar las posturas doctrinarias y jurisprudencia, respecto a la aplicación del principio de igualdad ante controversias laborales.

Identificar que tipos de daños, puede producir en la trabajadora, un trato desigual.

Analizar el principio de buena fe, en el contrato de trabajo (conf. art. 62 LCT).

Analizar la aplicación del daño moral “consecuencias no patrimoniales”, cfr. art. 1738 C. C. y C..-

Identificar y analizar el nuevo proyecto de ley enviado al Congreso por el Sr. Presidente de la Nación, Ing. Mauricio Macri, en el cual se trata entre otros temas, la brecha salarial entre hombres y mujeres.

De la importancia de la temática a abordar, radica la siguiente hipótesis:

“La desigualdad por cuestiones de género, en cuanto a la remuneración, existe en la República Argentina y provoca la lesión del principio constitucional de igual remuneración por igual tarea”

Para éste trabajo, se aplica primeramente, el tipo de estudio exploratorio, ya que se examina un tema relativamente nuevo, oculto o poco informado. Seguidamente se aplicará un tipo de estudio descriptivo, que consiste en manifestar o describir determinado fenómeno.

El TFG estará compuesto por cuatro capítulos. El primero de ellos consistirá en la introducción a la problemática de género y en el planteamiento de las nociones básicas, sobre la perspectiva de género en el mundo del trabajo. El segundo capítulo se referirá al marco normativo internacional aplicable a cuestiones de desigualdad de remuneración, por cuestiones de género en el ámbito laboral. El tercer capítulo estará dirigido al marco normativo nacional aplicable a la desigualdad en el mundo del trabajo. En el cuarto capítulo tratará la adecuación de la normativa a la participación de las mujeres en el trabajo. En base a los antecedentes y desarrollo de la problemática planteada se elaborará la conclusión final.

Capítulo 1: Introducción a la Problemática de Género

1.1 Introducción

En éste primer capítulo, para adentrarnos en la problemática de las desigualdades entre hombres y mujeres, se tendrá que atravesar y analizar la problemática de género.

Primeramente realizaremos una revisión de los antecedentes históricos de la desigualdad por cuestiones de género, del derecho a la igualdad, y del concepto de género y discriminación.

El género en la Argentina, ésta nueva disyuntiva que atraviesa a la sociedad, genera desigualdades que se encuentran presente en todos los ámbitos y éstas diferencias, no escapan al entorno del trabajo.

1.2 Antecedentes históricos

A lo largo de la historia, la República Argentina ha pasado por distintos estados, distintas escalas de desigualdad y discriminación hacia la mujer. En un principio no se le reconocían derechos, como estudiar, trabajar, ni derechos políticos como por ejemplo, el voto. Todos éstos, que son gozados en la actualidad, fueron logrados gracias a la dura lucha de mujeres que se enfrentaron a la sociedad de aquellos tiempos.

La situación de las mujeres en el ámbito laboral, ha mejorado con el paso del tiempo, pero no se ha logrado esa real situación de equidad, o de igualdad. Difícil es la tarea de lograr espacio en los ámbitos jerárquicos, de dirección y dificultoso también el poder acceder a ciertos puestos de trabajo. Una vez logrado, también tienen que afrontar el escollo de la desigualdad en el salario,

El principio constitucional de igual remuneración por igual tarea, fue incorporado en el art. 14 bis., en la reforma constitucional del año 1957, con el fin de garantizar a la masa trabajadora protección constitucional. “El derecho a recibir igual retribución por igual tarea, constituye una garantía material de la igualdad entre trabajadores. En principio para evitar la discriminación contra la mujer...” (Gelli, 2004, p. 119).

Pese a la protección legal de los trabajadores en tratados, convenios y leyes nacionales, la desigualdad en la remuneración que percibe el género femenino,

respecto del masculino, sigue subsistiendo. Así es que el salario promedio de personas registradas en el sector privado en el Trimestre 4°, año 2016, el ingreso promedio de mujeres era de 19.860 pesos y el de varones 25.978 pesos, con una brecha salarial del 23,5%¹.

Esta situación se da en gran mayoría en el sector privado. El respeto por la igualdad ante la ley se encuentra lesionado o dañado, en los sectores más vulnerables, entre los que se encuentra la mujer.

El proceso de igualdad en la remuneración, tuvo una incipiente aceleración a partir de la reforma constitucional al otorgarle jerarquía constitucional a diversos Tratados Internacionales de Derechos Humanos². En la actualidad la dinámica y pese al marco protectorio, esta situación se encuentra en una meseta, persistiendo la brecha salarial. (Rodríguez Enriquez, 2018)

1.3 Concepto de Género.

El género es definido por (Pirolo, 2015, p. 967) es la forma en que aprendemos a ser mujer y a ser hombre, en cada cultura y época determinada, influenciada por las ideas, creencias y representaciones de tipo religioso, político, económico, jurídico, psicológico, cultural, de etnia y clase social.

El género ha sido definido como los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos. Es un producto ideológico y cultural, aunque también se reproduce en el ámbito de las prácticas físicas; a su vez, influye en los resultados de tales prácticas. Afecta la distribución de los recursos, la riqueza, el trabajo, la adopción de decisiones y el poder político, y el disfrute de los derechos dentro de la familia y en la vida pública. Pese a las variantes que existen según las culturas y la época, las relaciones de género en todo el mundo entrañan una asimetría de poder entre el hombre y la mujer como característica profunda. Así pues, el género produce estratos sociales y, en ese sentido, se asemeja a otras fuentes de estratos como la raza, la clase, la etnia, la sexualidad y la edad. Nos ayuda a comprender la

¹ FUENTES: Elaboración SSPT y EL, MTE y SS en base al SIPA. Argentina.gob.ar. Estudios y Estadísticas Laborales. Ministerio del Trabajo Empleo y Seguridad Social. Informe: Las Mujeres en el Mundo del Trabajo 20-set.-2017

² Art. 75 inc. 22 Constitución de la Nación Argentina

estructura social de la identidad de las personas según su género y la estructura desigual del poder vinculada a la relación entre los sexos³

En relación con la discriminación basada en género, se requiere hacer una distinción del uso de las palabras sexo y género. “ Sexo ” se utiliza para hacer alusión a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres y otros rasgos físicos y fisiológicos entre los seres humanos. Mientras que “ género” se refiere a las características que socialmente se atribuyen a las personas de uno y otro sexo. Esta distinción busca poner en evidencia que “una cosa son las diferencias biológicamente dadas y otra la significación que culturalmente se asigna a esas diferencias.(Jaramillo Sierra, 2009, pp. 103-133)

En un informe reciente de Unicef, se ha definido al sexo, “como las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres” y al género como: “las ideas normas y comportamientos que la sociedad ha establecido para cada sexo y el valor y el significado que se le asigna” Aplicando Género. Recuperado de: www.unicef.org/honduras

La jurisprudencia también ha acompañado y ha definido la discriminación por género y ha resaltado los patrones socioculturales que aún rigen en la República Argentina y que llevan a construir la idea de que las mujeres son la parte débil de la sociedad y que por ende aquélla debe aceptar y tolerar el lugar que se le impone.

La Dra. Gabriela Alejandra Vázquez, en un fallo donde se discriminó a una trabajadora por el sólo hecho de ser mujer, en su voto, dijo:

En efecto, en esta causa se discute un supuesto de discriminación vinculada, en concreto, al hecho de ser mujer o, más propiamente, a una discriminación

³ Asamblea General de las Naciones Unidas (1999, 18 de agosto) Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1999: Mundialización, género y trabajo, 54º período de sesiones, A/54/227, párr. 16. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/247/19/IMG/N9924719.pdf?OpenElement>. Recuperado: 28-11-2018

fundada en el género, es decir, a la construcción cultural que asigna atributos y conductas a las personas según su pertenencia a un sexo biológico, en donde rige un orden jerárquico -que ha sido naturalizado por siglos- favorable a los varones, al tiempo que se consolida la idea de inferioridad de las mujeres como una cuestión biológicamente dada, y se generan así las justificaciones necesarias para la supervivencia de esta ideología.⁴

1.4 Igualdad de Género

La palabra sexo hace referencia a las diferencias biológicas, genéticas y anatómicas que hay entre hombres y mujeres; el género, en cambio, se refiere a cada uno de los roles que la sociedad le asigna a éstos. Es una construcción social (Vazquez; 2011)

“A pesar de que comúnmente se señala al principio de no discriminación como una especie de corolario negativo y práctico del principio de igualdad, ambos son conceptos autónomos en el sentido de que no todo tratamiento desigual es discriminatorio. (Perez del Rio, 2005, p. 2)

La Corte Suprema de Justicia, en el caso “Alvarez”, sentenció, que:

“El principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado actualmente, un nivel de máxima consagración y entidad: pertenece al *ius cogens*; puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico”.⁵

La igualdad ha sido reconocida expresamente, cuando se ordena al Congreso de la Nación: “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la

⁴ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, P.M.A. c/ S.A.L.N. s/ Despido, Causa N° 32797/2010 (18-02-2013)

⁵ CSJN, 7/12/2010, “Alvarez, Maximiliano y otro c. Cencosud S.A.”, La Ley online 40060076.

igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución y los Tratados Internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad....”, conforme art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional .

Bidart Campos (1996) lo define como : “derecho constitucional humanitario” y agrega: “es el que no discrimina entre varones y mujeres –tampoco entre mujeres- en violación de la igualdad, y que recíprocamente atiende a las diferencias cuando la igualdad real de oportunidades y de trato lo requiere a los fines del acceso y la participación en el bienestar general” (p. 93).

Joaquín V. Gonzalez (1959), opina que:

La igualdad de todas las personas ante la ley no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyen a unas de los que se concede a otras en iguales circunstancias. De aquí se sigue que la verdadera igualdad consiste en aplicar, en los casos ocurrentes, la ley según las diferencias que lo constituyen y caracterizan. Cualquier otra inteligencia o acepción de este derecho, es contraria a su propia naturaleza y al interés social. (p. 126)

1.5 Discriminación por Género

Para la Real Academia Española y en su acepción más amplia, discriminar significa “seleccionar excluyendo” y como segunda acepción “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”⁶

“El primer elemento que surge de esta definición es que el término “discriminación” se utiliza para denotar la prohibición de las diferenciaciones arbitrarias. Se trata de un grupo de personas que obtienen privilegios por encima de la generalidad de la población, o bien de un grupo que soporta desventajas en relación con el resto. (Palacios Zuloaga, 2006, p. 32)

⁶ Conf. <http://lema.rae.es/drae/?val=discriminación>, accedido 17/10/2018

La discriminación es totalmente voluntaria, intencional y hasta dolosa; es el rompimiento voluntario o doloso de la igualdad. (García Martínez, 1997)” (Britos, 2009, p. 136)

“De manera genérica se puede afirmar que el término "discriminación" es un sustantivo femenino que significa distinguir o diferenciar. La discriminación es una manera de ordenar y clasificar otras entidades, por ejemplo, los animales, las fuentes de energía, las obras de literatura, etc. Sin embargo, el significado más común de esta palabra se refiere a la discriminación como un fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad. La discriminación se produce cuando hay una actitud adversa hacia una característica particular, específica y diferente. Es un trato desfavorable o de inferioridad, de desprecio inmerecido hacia una persona, que puede ser discriminada, es decir, separada o maltratada, tanto física como mentalmente, por su raza, su género o su sexo, su orientación sexual, su nacionalidad o su origen, su religión, su condición, su situación o su posición social, sus ideas políticas, su situación económica, etc.

En materia laboral específica se encuentra positivado en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que regula cuestiones de empleo y ocupación que ha sido ratificado por la República Argentina el 18 de junio de 1968. El mismo establece que el término "discriminación" comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

“Discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el género, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.”⁷

⁷ CDH. (1989). Observación General N° 18, Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos, No discriminación. 37° período de sesiones, U.N. Dots. HRI/GEN/1/Rev.7, p. 168, párr. 7. Disponible en: www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/Sgencom18.html.

En cuanto a la discriminación salarial, en el año 1988, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en un fallo emblemático dijo:

El principio constitucional de “igual remuneración por igual tarea” debe ser entendido aun antes de su reglamentación por la Ley de Contrato de Trabajo, como aquél opuesto a situaciones que implican discriminaciones arbitrarias, como serían las basadas en razones de sexo, religión o raza, pero no a aquéllas que se sustenten en motivo de bien común [...] puesto que no es sino una expresión de la regla más general de que la remuneración debe ser justa..⁸

Las dificultades que tienen que atravesar las mujeres para poder acceder a trabajos, a tener posibilidades de una carrera laboral y de obtener puestos de dirección o de liderazgo, son muy grandes; a pesar de que las mujeres tienen hoy niveles educativos, hasta mayores que los hombres. Mucho más difícil es para las mujeres de bajos recursos.

Una vez que logran acceder a un trabajo en el ámbito privado, persiste una discriminación hacia ellas, poniéndolas en una situación de desigualdad en cuanto a la remuneración que pueden percibir los hombres.

Discriminación laboral de género, se refiere a las restricciones, exclusiones o distinciones basadas en las relaciones de género que operan en el mundo del trabajo. La existencia de la discriminación laboral de las mujeres se evidencia en el menor reconocimiento salarial de las actividades mayoritariamente realizadas por ellas, menor prestigio social de las mismas, mayores obstáculos para su inserción en el mercado del trabajo y de ascenso en la carrera profesional y menor acceso a la capacitación profesional. Instituto Nacional de las Mujeres (sf) *Situación de las Mujeres en el mercado del Trabajo* (s.f.) recuperado el 23 de octubre de 2018 de <https://www-argentina.gob.ar/areas-de-intervención/mujer>

⁸ CSJN, 23/8/1988, “Fernandez Estrella c/ Sanatorio Guemes, SA”, LL AR/JUR/201/1988

En éste sentido la Directora General Adjunta de Políticas de la Organización Internacional del Trabajo, Débora Greenfield (2018) , ha manifestado:

“La desigualdad salarial o de otras formas de discriminación, es necesario hacer más para revertir esta tendencia persistente a inaceptable, a través de la adopción de políticas dirigidas a las mujeres, tomando también en cuenta las exigencias desiguales que enfrentan en las responsabilidades de cuidado y trabajo en el hogar OIT (2018).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha establecido en reiterados fallos que “la igualdad no impide que se contemplen, en forma distinta, situaciones que se consideren diferentes, siempre que la discriminación no sea arbitraria, ni responda a propósito de hostilidad contra determinadas personas o grupo de ellas, o importe indebido favor o privilegio personal o de grupo”.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, también elaboró un concepto de igualdad y no discriminación;

“La igualdad importa la obligación de tratar de modo igual a los iguales en igualdad de circunstancias, pero no impide que la legislación contemple de manera distinta situaciones que considera diferentes, con tal que el criterio de distinción no sea arbitrario o responda a un propósito de hostilidad a personas o grupos de personas determinados (fallo “Roque Carranza”, 1954 (Mosset Iturraspe,2009, p. 60)

Se advierte que la discriminación por género y desigualdad en la remuneración, se manifiestan de diferentes formas, verbigracia:

- Incorrecta registración de la trabajadora. La prestación de tareas, se encuentra registrada al amparo de un convenio colectivo que no corresponde.⁹

⁹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, “Giusti Marina Celeste c/ Nipro Medical Corporation Sucursal Argentina y otro s/ despido (28-10-2015)

- Invocación de causas objetivas por parte de los empleadores.¹⁰
- Hostigamiento psicológico, con el fin de lograr su exclusión laboral.¹¹
- Inexistencia de registración laboral (trabajadora en negro).
- Cumplimiento de una función de mayor jerarquía y responsabilidad y no recibir la remuneración correspondiente a las tareas desempeñadas.¹²
- No acceso a ciertos puestos de trabajo.

1.6 Nociones Básicas

“Disertación sobre las políticas de género de la Corte Suprema entre 1000 juezas del mundo. La vicepresidenta de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de Argentina, Elena Highton de Nolasco, dio la “Conferencia Inaugural sobre violencia de género”, en el marco de la 14° Conferencia Bienal de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas (IAWJ). Bajo el título “Construyendo puentes entre las juezas del mundo”, cerca de mil magistradas y magistrados reunidos en el Hotel Hilton de Buenos Aires se interiorizaron sobre la política de género diseñada por el máximo tribunal argentino a través de sus oficinas de Violencia Doméstica (OVD) y de la Mujer (OM), a cargo de la Dra. Highton. **“Todos tenemos millones de prejuicios (de género) y debemos erradicarlos”, sostuvo la ministra.**”¹³

Tomando las palabras de la Ministro de la Corte de Justicia de la Nación, todos tenemos prejuicios de género y esto ocurre con mayor amplitud en el ámbito privado, donde persiste la creencia o el dogma de que las mujeres son y deben ser, las encargadas de la familia, del hogar, de las tareas domésticas, del cuidado de hijos y familiares enfermos o mayores, el trabajo que es llamado no remunerado.

Ese trabajo llamado no remunerado, tiene un gran valor, un valor social, político, familiar, humano, que aunque no sea retribuido, sin él, ninguna sociedad podría avanzar.-

Al respecto el Instituto Nacional de las Mujeres, sostiene, que:

¹⁰ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I (CNTrab) “Benito Natalia Catalina c/ Internacional Health Services Argentina S.A. s/ despido, de fecha (30/11/2012),

¹¹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I. 87395 “Vecchio Georgina Ana C/ Comisión Nacional De Regulaciones del Transporte y otros s/ Despido 35.094/08. (23/02/2012

¹² Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II “Blanco Maria Elena c/ Banca Nazionale del Lavoro s/ despido (21-09-1999)

¹³ IJ Editores - Argentina (newsletter@ijeditores.com.ar) NEWSLETTER MENDUAL 17 de Mayo de 2018

La división sexual del trabajo, significa la separación supuestamente “natural” de ámbitos específicos de trabajo para varones y mujeres.

En el caso de las mujeres, la identificación entre maternidad biológica y maternidad social, opera como mecanismo de legitimación para la asignación del trabajo doméstico como pertinente a su género.

El trabajo doméstico es clave para el funcionamiento de la sociedad, ya que resuelve todo lo relativo a la reproducción de la fuerza de trabajo; [.]. Este trabajo por ser realizado fuera del sistema del mercado no es valorado ni remunerado, no aparece en las estadísticas de empleo y es invisibilizado.

En los últimos años y como logro de las luchas de las mujeres comienza a ser reconocido el valor económico que ésta trabajo implica. *Situación de las Mujeres en el mercado del Trabajo* (s.f.) recuperado el 23 de octubre de 2018 de <https://www-argentina.gob.ar/areas-de-intervención/mujer>

Persiste éste modelo y son las propias empresas las que aplican éstos perjuicios a sus dependientes, eligiendo generalmente a un trabajador varón. Ellos no son los encargados de los cuidados, de la crianza de los hijos, de las tareas domésticas propias de las mujeres!...La mujer ante éstas situaciones son postergadas y sufre la desigualdad en cuanto a la remuneración.

En éste sentido la Directora del Departamento de igualdad de la Confederación Sindical Internacional (CSI), miembro de la Organización Naciones Unidas Mujeres ha expresado “En todo el mundo, las mujeres siguen cobrando un 23 por ciento menos que los hombres”. Chidi King (2017)

Damián Grimshow, Director del Departamento de Investigación de la OIT, precisó que “Los persistentes desafíos y obstáculos para las mujeres reducirán la posibilidad de las sociedades de abrir vías para el crecimiento económico con desarrollo social. La eliminación de las diferencias de género en el mundo del trabajo

debería seguir siendo una prioridad absoluta si queremos alcanzar la igualdad de género..” OIT (2018)

La OIT se ha expresado recientemente en un informe sobre la igualdad de la remuneración, señalando a la Argentina como uno de los países con una brecha salarial entre hombres y mujeres de casi el 30%.

También señala cuales son las causales de la disparidad en la remuneración por cuestiones de género:

- Las Mujeres suelen ser contratadas con un salario inferior al de los hombres: La disparidad de remuneración obedece a varios motivos, siendo uno de los principales los antiguos estereotipos basados en el arquetipo del hombre como sostén de la familia. Las mujeres suelen ser contratadas con un salario inferior al de los hombres, y la brecha se agrava en las etapas sucesivas. Un estudio de Catalyst revela que, en promedio, en su primer trabajo, la remuneración anual de las mujeres con una maestría en administración de empresas de universidades destacadas de los Estados Unidos, Canadá, Europa y Asia es 4.600 dólares EE.UU. es inferior a la de los hombres con la misma titulación. Los datos también indican que la diferencia se agudiza mucho más al cabo de tres años, y que en África y América Latina esa cifra se dispara hasta representar no menos del 36 por ciento de diferencia salarial con respecto a los hombres.
- A menor tiempo presencial, menor remuneración: Cuando la cultura de una empresa es predominantemente masculina, situación conocida como «club de muchachos», las mujeres pueden verse excluidas de redes empresariales importantes e influyentes, en especial, cuando las decisiones se adoptan fuera del horario de trabajo. Incluso si la mujer produce los resultados que se han previsto para ella, su menor presencia debida a responsabilidades familiares o al goce de un horario flexible también pueden ocasionar disparidades de remuneración, incluso si cumple con los resultados previstos.
- Las mujeres son penalizadas por ser madres: La maternidad es otro factor agravante de la disparidad de remuneración entre mujeres y hombres. El estudio de la OIT sobre la disparidad salarial debida a la maternidad indica que, en todo el mundo, las madres sufren una penalización salarial y ganan menos que las mujeres sin hijos. En muchos casos, las penalizaciones por ausentarse del trabajo o adoptar fórmulas de trabajo flexible para poder ocuparse de algún familiar se traducen en gratificaciones inferiores o menos ascensos.
- Las mujeres son menos proclives a pedir aumentos de salario: Las mujeres suelen ser reticentes a negociar en su favor; por lo tanto, tienen menos probabilidades de pedir aumentos, lo cual agrava la disparidad de

remuneración entre ellas y los hombres. Un estudio de un grupo de egresados de una maestría en administración de empresas reveló que sólo el 12,5 por ciento de las mujeres negociaba la oferta de empleo, en comparación con el 50 por ciento de los hombres. Fuente: Página web de la OIT. Recuperado el 13-11-18 de: www.ilo.org.ar

En un fallo a nuestro entender ejemplar, ante una acción de amparo colectivo, interpuesto por la Fundación Mujeres en Igualdad¹⁴, la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala H, entre sus considerandos, dijeron:

La discriminación no se encuentra en las normas sino en los hechos, en la conducta desplegada durante años [...] más aún, si se tiene presente la presunción de discriminación que se produce cuando quienes se encuentra en la situación desigual –las mujeres – pertenecen a grupos que históricamente se encontraron en desventaja. Debe asegurarse a las mujeres a no ser discriminadas en el acceso a los puestos de trabajo y a los de mayor jerarquía por su condición, hechos que suelen ocurrir en la práctica. A la vez, también debe garantizarse que no sean despedidas por tal razón, que las condiciones de trabajo sean semejantes y, por último, que perciban la misma remuneración que un hombre que realiza una tarea similar. Al limitarse a la mujer por la sola razón de su sexo, la posibilidad de emplearse en determinadas tareas y condiciones de trabajo,, se restringe su derecho a elegir una ocupación adecuada a sus aptitudes y necesidades, derecho que, en rigor, no es, sino una manifestación del ejercicio de la libertad. – Posibilidad de elección que no se limita ni condiciona al trabajador varón, de modo que la prohibición pone en evidencia un inequívoco contenido discriminatorio”.¹⁵

¹⁴ Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala H “Fundación Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo SA s/ Amparo. R. 344,879 (2002)

¹⁵ Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala H “Fundación Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo SA s/ Amparo. R. 344,879 (2002)

La desigualdad en la remuneración, por cuestiones de género, es una de las formas de violencia laboral hacia las mujeres. Las normas sociales arraigadas en nuestra sociedad, colocan al hombre como el proveedor; como fuente y fuerza de trabajo, dejando a las mujeres en el rol de ama de casa o de cuidadora (Chidi King, 2017).

1.7 Conclusiones Parciales

Todas las personas que trabajan, mujeres y hombres, hombres y mujeres, tienen derechos. No solo los asalariados, sino también los trabajadores, eventuales y temporarios, del ámbito doméstico y así también los llamados “en negro”.

El respeto de los principios fundamentales como la igualdad y no discriminación, colaboran y ayudan a generar mejores niveles de vida, no sólo en el ámbito laboral sino en toda la sociedad.-

Lograr asumir que las características de cada persona pueden ser diferentes, entender y concientizarse que se discrimina a las mujeres y que hay una relación desigual de poder en el ámbito laboral, ayudará a que la equidad o igualdad de género se logre en un plazo no tan extenso.

El principio de igual remuneración por igual tarea, traspasa el interés económico, va más allá, hay un interés humano, moral, que no debe ser discriminado. El trabajo debe ser respetado y valorado por las aptitudes y por la efectiva prestación de servicios de cada uno de los trabajadores y nadie, ni ninguno debe ser colocado en la irracional situación de ser víctima de discriminación.

Capítulo 2: Marco Normativo Internacional –Protección del Trabajador en cuanto a la Igualdad

2.1 Introducción

A partir de la reforma constitucional del año 1994, mediante el art. 75 inc. 22, trece Tratados de Derechos Humanos, gozan de jerarquía constitucional y consagran el principio de igualdad.

“Los derechos reconocidos en éstos, constituyen un plus que se adiciona a los declarados en el orden interno. Si el alcance de éstos derechos fuese menor, prevalece el derecho interno o, por el contrario, el del tratado que otorgue mayor protección” (Gelli, 2008, p. 227)

Las disposiciones de los tratados, aplicables al derecho laboral, entre ellos la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADDH) con fecha de fundación en el año 1948, en su Art. XIV dispone: “Toda persona tiene derecho al Trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo, Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza se asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”.

En igual sentido la Declaración Universal de Derechos Humanos (DIDH), en su Art. 7, dice: “Todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja ésta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Art. 23: 1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2.- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3.- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en su Art. 7º, dispone: Los Estados Partes en el presente pacto reconocen

el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) una remuneración que proporciones como mínimo a todos los trabajadores:

i, Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD), en su Art. 5, reza: "...los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y garantizar el derecho a toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:

i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria”.

2.1 Conferencia Mundial de la Mujer

Cuatro son las conferencias mundiales organizadas por Naciones Unidas, México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995.

De éste último Beijing 1995 se elaboró un plan que mantiene en vigencia en la agenda internacional, políticas mundiales sobre la igualdad de género.

De éste proyecto o plan surgen doce puntos específicos referidos a la mujer, en cuanto a la educación, economía y violencia. A partir de éste plan, se han intensificado a nivel internacional y en nuestro país, modificaciones y algunos avances, como es el caso, del proyecto enviado por el Sr. Presidente de la Nación Mauricio Macri en marzo de 2018 al Poder Legislativo, a favor de la igualdad de género.

2.3 Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer – CEDAW

“La CEDAW es el instrumento internacional fundamental y de mayor importancias para los derechos de las mujeres. La Convención establece un marco general que obliga a los Estados Partes a tomar medidas concretas para enfrentar la discriminación por medio de leyes y políticas públicas que permitan no sólo la garantía de los derechos, sino también su ejercicio real. La Convención cuenta con un Protocolo Facultativo que la complementa.¹⁶

Este tratado internacional reconoce en su Preámbulo:

Las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones. Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios a la igualdad de derechos y del respecto a la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

En su Art. 5.- establece. Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) *Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.* La cursiva nos pertenece.-

¹⁶ Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer , A/54/4, de 6 de octubre de 1999. Ratificado por México el 15 de marzo de 2002. Disponible en: www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw-one.htm

En su Art. 11.- declara:

Los Estados partes 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.
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.

El Comité de la CEDAW, al evaluar el Informe de Seguimiento del Sexto Informe periódico presentado por Argentina en julio de 2010, formuló las siguientes recomendaciones a nuestro país:

Punto 35. El Comité acoge con beneplácito las medidas adoptadas para reducir la tasa de desempleo de las mujeres, así como la función de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito laboral. El Comité expresa preocupación por las desigualdades en las condiciones de trabajo para las mujeres en los sectores estructurado y no estructurado de la economía, por la persistencia de la segregación ocupacional y la concentración de las mujeres en empleos poco remunerados, por las disparidades salariales entre mujeres y hombres en los sectores público y privado.

Punto 36. El Comité insta al Estado parte a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de su legislación laboral, poner

remedio a las desigualdades salariales, alentar a la mujer a buscar empleo en disciplinas no tradicionales.

2.4 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Para”.

Convención de Belem do Para, aprobada por Ley 24.632 y promulgada el 1 de abril de 1996. Este es otro instrumento muy importante que protege los derechos humanos y describe y afirma el concepto de violencia contra la mujer:

La violencia contra la mujer, constituye una violación de los derechos humanos, limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Preocupados porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

En su art 3, dice: Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado.

En el art. 4 inc. f., expresa: el derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley.

2.5 Convenio OIT N° 100 sobre igualdad de remuneraciones.

La Organización Internacional del Trabajo, institución que se encuentra integrada por más de ciento ochenta estados y en el cual se encuentran también representados los trabajadores y empleados de los distintos gobiernos que la integran, dictó en Junio de 1951, el Convenio N° 100, en el que se establece que todos los estados miembros deberán “Garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra

femenina por un trabajo de igual valor”. Nuestro país ratificó el Convenio N° 100, en el año 1956.

El Convenio N° 100, fue el primer instrumento internacional sobre igualdad de remuneración.

2.6 Convenio OIT N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

Este Convenio dictado en el año 1958, se encuentra relacionado con el N° 100 y viene a complementarlo ya que prohíbe las distinciones o preferencias por motivos como el sexo y que afecten el trato de igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.

Entre los principios y recomendaciones de éste Convenio, se encuentra formular, por parte de las naciones que lo integran, políticas para prevenir la discriminación en el empleo, teniendo en cuenta la igualdad y en especial, en la remuneración que sea igual por un trabajo igual.

La jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, dijo:

Esto significa que la lucha contra la discriminación no depende solamente del dictado de disposiciones constitucionales y legales, que suelen ser de por sí insuficientes. Ocurre que los Estados parte se han comprometido, en materia de derechos humanos, a garantizar el goce de estos derechos por todas las personas sometidas a su jurisdicción, lo que exige que los Estados Partes realicen actividades concretas para que las personas puedan disfrutar de sus derechos (así se pronunció en varias oportunidades el Comité de Derechos Humanos con relación a la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos).- Por ende, no son suficientes las medidas de protección, sino que es necesario una acción positiva destinada a garantizar el disfrute real de los derechos, lo que no puede hacerse simplemente mediante la promulgación de leyes (conf. Observación General n° 4 respecto a la

aplicación del art. 3° del comité citado). Es necesario, además de "facilitar" el disfrute de un derecho, "hacer efectivo" directamente esos derechos cuando un individuo o grupo sea incapaz, por razones ajenas a su voluntad, de lograrlo por los medios a su alcance (Gialdino, R. "Observaciones y Recomendaciones Generales de los Comités de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos", Rev.- Investigaciones, 1/2, 2001, p. 159)...".¹⁷

En otro fallo en que una mujer se consideró despedida por la existencia de una disparidad de trato remuneratorio, realizada por el empleador respecto de otros trabajadores, que cumplían idénticas tareas, entre sus considerandos dice:

Al respecto, señalo que el principio de "igual remuneración por igual tarea", consagrado en el art. 14 Bis. C.N. también tiene especial reconocimiento en la normativa internacional, tal el caso del art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, del art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, el Convenio Nro. 100 de la OIT, el Convenio Nro. 111 de la OIT; entre otras disposiciones.."¹⁸

En sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Ciudad de Córdoba, se expresó:

Lo que dispone el Convenio 111 O.I.T., en tanto como norma internacional específica sobre la discriminación laboral, establece en su art. 1°: *"1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por*

¹⁷ Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala H "Fundación Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo SA s/ Amparo. R. 344,879 (2002)

¹⁸ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, "Fernandez Cintia Valeria c/ Cotecsud Compañía Técnica Sudamericana SA s/ despido, (30-10-2014)

efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados [...]” (énfasis agregado). Como se advierte, la norma internacional, con gran sabiduría en su redacción, es de factura abierta, amplia, no queda encorsetada en estereotipos clásicos, sino que los trasciende y abarca lo que he destacado en negrita: en definitiva toda forma de distinción, exclusión o preferencia en tanto busque anular o alterar el principio de igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.¹⁹

2.7 Conclusiones Parciales

A los Tratados de Derechos Humanos, se le sumaron los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, N° 100 y 111, con jerarquía superior a las leyes al igual que la Convención de Belén do Pará.

Todo este plexo normativo internacional, consagran entre otros, la igualdad del hombre y de la mujer, asegurando el ejercicio pleno de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Es dable destacar y reconocer con amplitud, atento los tiempos en que vivimos y la materia que tratamos, que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, desde su preámbulo y en particular el art. 5, dejan en claro que **no es suficiente enunciar un principio, sino que se deben modificar los patrones socioculturales, que desde su raíz concentra la sociedad.**

¹⁹ Cámara del Trabajo, Córdoba, Sec. 4, “Virgolini Laura del Carmen c/ Lotería de la Provincia de Córdoba SE – Ordinario” Exp. 3202880

Así también, se debe tener en cuenta el art. 11 de la CEDAW, que declara que los Estados Partes, deben reconocer el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.

El principio que se investiga se encuentra consagrado en diversos instrumentos internacionales, con jerarquía constitucional, los cuales reafirman o amplían los derechos reconocidos por la Constitución Nacional. “... los derechos reconocidos en los tratados constituyen un plus que se adiciona a los declarados en el orden interno. Si el alcance de aquellos fuese menor, prevalece el derecho interno, o por el contrario, el del tratado que otorgue mayor protección” (Gelli, 2004, p. 596).

Todas estas convenciones imponen a nuestro país la obligación de adoptar medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres, sin ningún tipo de trato discriminatorio en el ámbito laboral.

Garantizando y eliminando la discriminación contra la mujer en el empleo, derecho a igual remuneración y asegurando la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

Capítulo 3: Marco Normativo Nacional

3.1 Introducción

En la actualidad, se declama y proclama al ser humano como centro de derechos, por la aplicación ejercicio y goce de los derechos humanos. Y dentro de esos derechos humanos, se encuentra la “igualdad”, sin distinción alguna de raza o sexo o de cualquier otra condición y como bien, debe ser protegida, respetada y valorada.

Si se parte de la legislación nacional, ya en el año 1957, al introducir el art. 14 bis. a la Constitución Nacional, se vislumbró el primer paso a los Derechos de los trabajadores en general y de las mujeres trabajadoras en particular, al introducir el principio de “Igual remuneración por igual tarea”.

Así también, el art. 16 de la Carta Magna, consagra que, todos sus habitantes son iguales ante la ley.

Con la reforma a la Constitución Nacional en el año 1994, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, adquirieron el rango constitucional, al ser incorporados, influyendo a partir de allí, en todo el contexto jurídico.

No obstante lo dicho precedentemente, la legislación nacional sancionó ya en el año 1973 la ley 20.392, estableciendo en su art. 1 que: “no se podrán establecer diferencias de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

En el año 1988, fue sancionada la ley 23.592 y en su art. 1, dice que, todo aquél que arbitrariamente impida, restrinja de algún modo el pleno ejercicio, sobre bases igualitarias de los Derechos y Garantías reconocidos en la Constitución Nacional, a pedido del damnificado, será obligado a dejar y cesar en el acto discriminatorio y a reparar el daño ocasionado.

A su vez, la ley 26.485, sancionada en el año 2009, en su art. 5, define los tipos de violencia contra las mujeres. Entre ellos, la económica y patrimonial, la que se dirige a menoscabar en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer a través, de y en su inc. d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

3.2 Constitución Nacional

El art. 14 bis. de la Constitución Nacional, pilar fundamental del Derecho del Trabajo, se refiere a condiciones dignas y equitativas de labor e igual remuneración por igual tarea. Incorpora la protección del trabajo en todas sus formas, protegiendo la dignidad del trabajador.

Asimismo, el art. 14 bis., de la Constitución Nacional, se refiere, en particular, a una discriminación que es, precisamente, la que puede ocurrir en materia salarial, imponiendo al efecto el criterio de la igualdad de remuneración por igual tarea; que a su vez, en la redacción del art. 172 LCT, se conforma con la expresión que utiliza al respecto la O.I.T., que es de igual remuneración por un trabajo de igual valor.”²⁰

El art. 16, consagra la igualdad de todas las personas ante la ley. La CSJN ha expresado:

Que todas las personas tienen derecho a igual tratamiento en igualdad de circunstancias, pues la verdadera igualdad consiste en aplicar la ley a los casos ocurrentes según sus diferencias, sin que exista impedimento alguno para que se contemplen situaciones diferentes cuando la discriminación no es arbitraria ni responde a un propósito de hostigamiento contra determinados individuos o clases de personas. Asimismo, ha señalado que la igualdad constitucional debe ponderarse a la luz del objetivo preeminente de la Constitución Nacional de lograr el bienestar general, lo cual significa concebir la justicia en su más alta expresión.²¹

A partir de la reforma de 1994 y del bloque federal conformado por los tratados, pactos y convenciones internacionales (art. 75, inc. 22) imponen a nuestro país la obligación de adoptar medidas que eliminen la discriminación contra la mujer

²⁰ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, “Giusti Marina Celeste c/ Nipro Medical Corporation Sucursal Argentina y otro s/ despido (28-10-2015)

²¹ CSJN, 19-9-2000, G.653.XXXIII “Gonzalez de Delgado, Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba”.

en el ámbito laboral, asegurando condiciones de igualdad, asegurando el derecho a igualdad en la remuneración y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

En igual sentido el art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional, ordena al Congreso Nacional, legislar y promover medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y especialmente respecto de los niños, mujeres, ancianos y las personas con discapacidad.-

3.3 Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

La Ley de Contrato de Trabajo, posee un título especial para el trabajo desempeñado por las mujeres desde el dictado de ésta (año 1974), Título VII, “Trabajo de Mujeres”. El porqué de éste título especial, en la actualidad, resulta a todas luces un trato desigual. Así lo resalta Mario Ackerman, cuando refiere que la regulación de la situación de la mujer trabajadora que nos presenta la LCT se basa en: “la normal asunción por la mujer de quehaceres domésticos y obligaciones de familia que, aunque no es completamente válido para las trabajadoras solteras sin hijos, traduce la lógica profunda de la veda normativa que, de paso, margina implícitamente a los hombres de tales obligaciones. Porque lo que subyace en todas éstas reglas – básicamente prohibiciones- es, en rigor, la discriminación en razón del sexo” (p. 35)-

La Ley de Contrato de Trabajo, en su art. 17 establece la prohibición de hacer discriminaciones y dispone: “Por ésta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, por motivo de raza, nacionalidad, religión, políticos, gremiales o de edad”.-

En consecuencia de ello, el art. 17 bis., dice: Que las desigualdades que creara ésta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”.

Por su parte, el art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, dice: “Que el empleador deberá 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”.

El art. 172 Prohibición de trato discriminatorio, expresa: Que 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 éste 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

También creemos que uno de los principios fundamentales que está ligado o vinculado al principio de igualdad en la remuneración, es el principio de buena fe. Y la Ley de Contrato de Trabajo, lo define en el art. 63, que dice: Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo.

El principio de buena fe, en el contrato de trabajo, implica que tanto el empleador como el trabajador se dispensarán recíprocamente, una conducta de responsabilidad, lealtad y confianza. Entre esas conductas se encuentran, entre otras, la prestación de tareas por parte del trabajador y el pago de un salario igual por igual tarea, por parte del empleador y, sin discriminación.

De éste articulado de la norma, se desprende que el maltrato, la discriminación arbitraria, menoscaban a la dignidad del trabajador y lesionan el derecho a la igualdad.

De igual forma, ampara a la mujer, en ciertas situaciones especiales y ante el despido por razones de matrimonio o embarazo (arts. 178, 181 y 182).

La jurisprudencia argentina, se ha expresado en diversos fallos sobre la desigualdad en los salarios de los trabajadores. La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha establecido que la garantía de igualdad no impide que se contemplen, en

forma distinta, situaciones que se consideran diferentes, siempre que la discriminación no sea arbitraria.

La desigualdad en los salarios por cuestiones de género, existe cuando dos o más trabajadores, hombre y mujer, con una asignación y desarrollo de tareas idénticas, no reciben igual remuneración y surgen diferencias económicas. En éste caso no existe condición alguna que justifique dicha diferenciación.

Sólo se admiten diferencias salariales cuando respondan a razones de bien común, mayor eficacia, laboriosidad o contracción al trabajo.

El Art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, impide el trato discriminatorio salarial respecto de otros trabajadores que se encuentren en identidad de circunstancias, salvo que la diferenciación salarial responda a razones de bien común, como son la mayor eficacia, laboriosidad o contracción al trabajo.

En un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la parte actora reclamaba discriminación salarial, manifestó que era la única mujer que efectuaba tareas de gerente y que percibía sumas inferiores al resto de los demás integrantes, que eran varones. La demandada, negó la procedencia del reclamo.

En el caso que tratamos, la Sala que falló, aplicó el deber de carga probatoria a la parte actora. Conforme a ello la actora debió acreditar, la diferencia salarial efectiva que reclama respecto a los salarios percibidos por sus compañeros y la identidad de circunstancias. A criterio de los sentenciantes, la actora no cumplió con dicha carga probatoria, se desestimó su pretensión y se revocó el fallo de primera instancia.-²²

El fallo que antecede, dictado en el 2015, es contrario a lo resuelto por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el año 2012.

En éste, la actora también ostentaba el cargo de gerente y reclamaba la equiparación salarial respecto de los salarios que se abonaban al resto del personal con su mismo cargo. En su conteste la demandada no negó el cargo de gerente de la accionante y desconoció el reclamo de diferencias salariales, argumentando que los otros gerentes que tenían mayor remuneración, tenían mayor responsabilidad que la

²² CNAT, Sala VIII, “Romero Guilarte, María Alejandra c/ Renault Argentina SA s/ diferencias de salarios (08-06-15)

reclamante y que se trataba de razones objetivas suficientes para justificar la remuneración diferente. Se aplicó a diferencia del fallo comentado precedentemente, la carga dinámica de la prueba. Situación ésta que implica que la actora demuestre con indicios su reclamo y la demandada, que sin dudas es la que mejor posición tiene para demostrar lo contrario, las razones objetivas, que la llevan a efectuar un pago de salarios diferentes y desiguales con respecto a la parte actora.

Entre sus considerandos, dice:

Al respecto memoro que la igualdad de trato, de raigambre constitucional, constituye uno de los principios rectores de ésta disciplina, de allí que el art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo reglamenta la garantía aludida, consagra el principio de no discriminación e impone al empleador la obligación de dispensar a quienes se desempeñan bajo su relación de dependencia, el mismo trato en identidad de situaciones, circunstancias que encuentran correlato en el deber genérico impuesto al empleador en el art. 17 del cuerpo legal citado, normas que en su conjunto constituyen la base de la reglamentación legislativa laboral en orden al principio de igualdad de trato consagrado en el art. 16 de la Carta Magna que prohíbe el tratamiento desigual y, en materia salarial, el principio de “igual remuneración por igual tarea” que encuentra sustento en el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional [...] .La imposición de la carga de la prueba, [...] resulta coherente con lo dispuesto por los arts. 17 y 81 de la LCT, más aún, se ajusta a los lineamientos trazados en materia de prueba por el art. 6° inc. c) de la Ley 26485 y guarda relación con la doctrina de las cargas dinámicas sentada por nuestro más Alto Tribunal en el caso “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados” del 15-11-2011, según la cual la persona trabajadora debe aportar indicios razonables de existencia de un acto arbitrario, de discriminación y la empleadora, por su parte, acreditar, a

que circunstancias objetivas obedeció el trato salarial diferenciado en relación con la actora....”²³

La prueba en los procesos donde se reclama trato discriminatorio, es de difícil producción para aquél que lo padece. Así también ha quedado plasmado en la jurisprudencia:

El derecho a la no discriminación arbitraria, no sólo está tutelado por normas de jerarquía constitucional y suprallegal, sino que ha ingresado al dominio del *ius cogens*, cuando el trabajador se considera injustamente discriminado, debiéndose producir una inversión de la carga de la prueba, Esta específica mecánica probatoria responde a las exigencias de tutela de los derechos fundamentales del trabajador (en el presente caso: el derecho a no ser discriminado y a las serias dificultades de la prueba del hecho discriminatorio o lesivo del derecho fundamental. Así existen circunstancias en las cuales la carga de la prueba del motivo discriminatorio no debe corresponder a la víctima que alega una discriminación, y en todo caso, la duda debe beneficiar a ésta (Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, estudio general de 1998 sobre igualdad en el empleo y la ocupación)..”²⁴

²³ CNAT, Sala I, “Benito Natalia Catalina c Internacional Health Services Argentina S.A. s/ despido, 67944 (30-11-2012)

²⁴ CNAT, Sala 5°, “Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo SA”, (14-06.2006)

3.4 Ley de Prohibición de Establecer Diferencias de Remuneraciones entre el Trabajo Femenino y Masculino N° 20.392

Norma que se encuentra vigente desde el año 1974, que prohíbe las diferencias remuneratorias entre el hombre y la mujer y recepta los postulados del Convenio N° 100 de la OIT.-

Consta solamente de tres artículos y solamente el primero, solamente un artículo está dedicado expresamente a nuestro trabajo. El art. 1, dice: No se podrán establecer diferencias de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor. Será nula cualquier disposición en contrario que se establezcan en las convenciones colectivas de trabajo que se celebren a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

No se ha encontrado doctrina o jurisprudencia relevante, que haga alusión a ésta norma, será que las nuevas generaciones de mujeres, se han permitido de una vez y para siempre reclamar por sus derechos, entre ellos, igualdad de trato, igualdad en el trabajo, igualdad en la remuneración y no más violencia laboral.

3.5 Ley Antidiscriminatoria N° 23.592

La Ley 23.592, entró en vigencia a partir de septiembre del año 1988, fue sancionada con el fin de sancionar las conductas discriminatorias y dispone en su art. 1:

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión,

nacionalidad, ideología, opinión pública o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”

Le confiere al sujeto, que ha sufrido un trato discriminatorio, la acción de pedir que se deje sin efecto el acto, que se cese y su correspondiente reparación por daño material y moral

Y en cuanto al daño moral, que puede sufrir una trabajadora, que se sienta agraviada por desigualdad o discriminación en su salario, por cuestiones de género, podemos citar: “El agravio moral laboral es un perjuicio sufrido por el trabajador, como consecuencia de la relación laboral, que lesiona o afecta en forma directa o indirecta sus bienes no patrimoniales o que eventualmente se produce como secuela de daños materiales” (Rubinstein, 1988, p. 102).

La doctrina mayoritaria, sostiene que la ley 23.592 es plenamente aplicable a las relaciones del Trabajo, porque responde y garantiza el principio de igualdad consagrado en la Constitución Nacional y que no hay motivo o razón, para dejarlos fuera del ámbito de aplicación de ésta ley, por el sólo hecho de ser trabajadores. (Pirolo, et. al, 2015)

Cuando el empleador no pueda demostrar las causas objetivas, que lo llevaron a abonar un salario menor a su trabajadora, deberá abonar por esa conducta un resarcimiento en concepto de reparación de daño moral.

De igual manera la jurisprudencia ha acompañado, respecto a la aplicación de la Ley 23.592 en el ámbito laboral.

Debe confirmarse la sentencia que ordenó la reinstalación y reparación económica de los trabajadores víctimas de un despido discriminatorio [] con fundamento en el art. 1 de la ley 23.592 –de actos discriminatorios-, pues nada hay de objetable a la aplicación de esa normativa –que reglamenta un principio constitucional de magnitud del art. 16 de la Constitución Nacional – al ámbito del derecho individual del trabajo, ello por tres razones: 1) nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario; 2) la

prescripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que funcionarían como santuarios de infracciones, se reprobaba en todos los casos y 3) reviste una circunstancia que hace a la norma por demás apropiada y necesaria en ese ámbito, toda vez que la relación laboral, si algo muestra a éstos efectos, es una especificidad que la distingue de manera patente de otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por tanto, de su dignidad²⁵

En el caso “Alvarez” la CSJN se expidió sobre los derechos reconocidos en los arts. 14, 14 bis. y 16 de Constitución Nacional y confirmó la sentencia que ordenaba la reinstalación del trabajador y la reparación económica, conforme la Ley 23.592.

En el fallo aludido se resolvió tomando en cuenta el derecho constitucional, los derechos humanos y, el principio de igualdad y no discriminación, como asimismo la aplicación de la Ley 23.592 a las relaciones laborales.

En igual sentido la SCBA, sostuvo que:

No es aceptable sostener que, por la supuesta preeminencia de leyes especiales, el régimen general de la Ley 23.592 no resulte aplicable en el ámbito de las relaciones laborales, porque dicha postura –que pone de manifiesto, en sí misma, un acto de discriminación- importaría reconocer que el legislador actuó con marcada inconsistencia, pues, si así fuese, al establecer que esta rige para todos los sujetos que resulten víctimas de un acto discriminatorio, habría discriminado a todos los trabajadores solo por su condición de tales [...]. Todos los actos discriminatorios, incluidos lógicamente

²⁵ CSJN, 7/12/2010, “Alvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA” Fallos:333:2306, 2313/2315, 2320, 2323, DT 2011 (febrero), p. 329 y LL. AR/JUR/77141/2010.

los que tienen como destinatario a un trabajador, deben ser juzgados bajo el juego armónico de la Ley 23.592, de la Ley de Contrato de Trabajo, del Preámbulo y los arts. 14 bis., 16, 31, 33, 75 incs. 19, 22 y 23 de la Constitución Nacional, de los Tratados Internacionales integrados al bloque de constitucionalidad que preservan la igualdad ante la ley y repudian la discriminación [...] que condenan la discriminación-²⁶

En igual sentido, los magistrados, en fallo de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba, sentenciaron en los siguientes términos:

De cualquier forma no es necesario, atento a que los términos de la ley 23.592 en su art. 1º son lo suficientemente amplios como para abarcar cualquier caso de discriminación, por más que no sea de los mencionados en el catálogo que enunciativamente en la propia norma se mencionan. Por cierto, lo que persigue la disposición es fundamentalmente evitar -y si ello no es posible hacerla cesar y castigar-, la discriminación basada en una diferenciación arbitraria, es decir, sin causa justificable, por el sólo hecho de pertenecer a alguna de las categorías o grupos indicados allí. Pero también permite, fuera ya de estos colectivos, indagar si en situaciones particulares se presenta la actitud discriminatoria para con un trabajador en cualquiera de las esferas de su desempeño laboral. Y en tal sentido entiendo que esta normativa se erige también como una razonable complementación, o incluso reglamentación, de lo que dispone el Convenio 111 O.I.T., en tanto como norma internacional específica sobre la discriminación laboral.²⁷

²⁶ SCBA, L 97804 S 22-12-2010 “Villalva Franco Rodrigo c/ The Value Brands Company de Argentina s/amp.”

²⁷ Cámara del Trabajo, Córdoba, Sec. 4, “Virgolini Laura del Carmen c/ Lotería de la Provincia de Córdoba SE – Ordinario” Exp. 3202880

3.6 Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485

Esta Ley vigente en nuestro país a partir de abril del año 2009, se sancionó con el fin de erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

En ella se detalla, se define muy claramente y en forma general que es violencia. En su art. 4, dice: Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, en el ámbito público como privado basada en una relación de desigualdad de poder afecte su vida [...] económica o patrimonial”.

En su art. 5, define los tipos de violencia contra la mujer, entre ellos se encuentra la violencia económica y la define como: “La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales ...” y en su inc. d) dice: “La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea dentro de un mismo lugar de trabajo”.

En su art. 6, define a las modalidades de violencia contra las mujeres la que en su inc. c) dice también que es violencia laboral aquella que discrimina a las mujeres y asimismo es violencia también aquella que quebranta el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

Enumera las distintas formas de violencia económica contra la mujer y entre ellas está, la percepción de un salario menor por igual tarea en el mismo lugar de trabajo.

También la ley 26.485, enuncia las modalidades de violencia, entre las que se encuentra la violencia laboral y ligada a ésta, la violencia institucional,

Asimismo, en su art. 11, inc. 6, le otorga al Ministerio de Trabajo de la Nación, la obligación de desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos, para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, con el debido respeto del principio de no discriminación, y entre ellos, el derechos a una igual remuneración por igual tarea o función.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el caso “Vecchio” aplicó la Ley 26.485 y sostuvo que también es violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea:

La prueba rendida en la causa exterioriza que la demandante fue afectada en su derecho a un ambiente de trabajo saludable, libre de violencia u hostilidad y fue, en contraposición, víctima de violencia laboral, tal como lo define el art. 6 de la Ley 26.485 “aquella que discrimina a las mujeres en ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo”. **Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea** o función y, asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. De este modo, en el caso se demostró que el codemandado (persona física), realizaba una distribución desigual de las causas judiciales, dándole a la actora (abogada de profesión) las incobrables, puso a la accionante a cargo del sector concursos y quiebras sin brindarle los recursos humanos necesarios, suprimió el convenio de honorarios que existía antes del ascenso de aquella (antes los honorarios se repartían equitativamente y todos percibían honorarios similares y luego, su distribución fue inequitativa y arbitraria), y que además las exigencias se incrementaron al solicitarle informe en forma constante sobre las tareas que realizaba, otorgándole para ello plazos exiguos de imposible

cumplimiento, lo que torna procedente el reclamo indemnizatorio reclamado en tal sentido.²⁸

3.7 Conclusiones Parciales

La Ley 23.592 en especial su art. 1, es de aplicación y debe aplicarse a los casos en que los trabajadores, se consideren discriminados.

La igualdad de derechos para todas las personas, para todos los trabajadores, sin distinción de género, posibilita la generación de justicia y significa también dignidad, libertad y voz para las mujeres trabajadoras.

Con lo señalado hasta ahora, el marco protectorio contra la desigualdad en cuanto a la remuneración de la mujer es amplio y vastamente reconocido desde la Constitución Nacional y las leyes nacionales ya mencionadas.

La mujer tiene derecho a no ser discriminada y a percibir un salario igual, al de su compañero trabajador varón y es conforme a la ley, en los casos que esto suceda, ser declarada como violencia laboral.

Los derechos y garantías, de incidencia colectiva, reconocidos en nuestra Constitución Nacional dejan abierta la posibilidad de recurrir a organismos internacionales, ante la falta de cumplimiento del principio de igualdad de trato e igualdad de remuneración por igual tarea o su incorrecta aplicación, generando discriminación.

“Un derecho constitucional humanitario es el que no discrimina entre varones y mujeres –tampoco entre mujeres- en violación de la igualdad y que recíprocamente atiende a las diferencias cuando la igualdad real de oportunidades y de trato lo requiere a los fines del acceso y la participación en el bienestar general.” (Bidart Campos, 1996, p. 93)

²⁸ CNAT, Sala I. 87395 “VECCHIO GEORGINA ANA C/ COMISION NACIONAL DE regulaciones del Transporte y otros s/ Despido 35.094/08. 23/02/2012

Capítulo 4: Adecuación de la Normativa a la Participación de las Mujeres en el Trabajo

4.1 Introducción

Los convenios colectivos, como la negociación colectiva deben ser una herramienta que promueva la igualdad de las condiciones laborales para los hombres y para las mujeres trabajadoras.

Estos se celebran entre una asociación profesional de empleadores o grupo de empleadores y un sindicato de trabajadores con personería gremial.

En el trabajo se encuentran en juego derechos fundamentales, derechos humanos y dado los tiempos de cambio y de evolución, las convenciones colectivas deberían estar en el mismo sentido; no solo defendiendo y protegiendo los derechos salariales de los trabajadores sino también, valorando y protegiendo en forma clara y específica la igualdad y no discriminación en un todo y en particular, de los salarios, por cuestiones de género.

Al respecto (Grisolía, 2017, p. 135) expresa: El derecho del trabajo es dinámico y está en constante evolución; se trata de un derecho de integración social, ya que sus principios y normas obedecen al interés general y se vinculan con la realidad social. Como mecanismo para establecer y mantener el equilibrio del contrato cuenta con dos herramientas jurídicas, cuyo rasgo tipificante es restringir la autonomía de la voluntad, imponiendo imperativos mínimos que deben ser respetados por ellas: el intervencionismo estatal y el reconocimiento de las autonomías colectivas, técnicas jurídicas que conforman el orden público laboral y tienen por finalidad equilibrar la relación de disparidad entre empleador y trabajador.

4.2 Convenios Colectivos

“Las instituciones laborales, como el salario mínimo, vital y móvil y los salarios básicos establecidos en los convenios colectivos de trabajo operan como un piso igualador entre las remuneraciones percibidas por varones y mujeres en las áreas con remuneraciones bajas”. Brizuela y Tamini (2008)

“Los convenios colectivos establecen niveles salariales básicos para cada puesto de trabajo, independientes de los atributos personales del individuo que lo

ocupa (por ejemplo: raza, la nacionalidad, la religión y el género), y también pautas para determinar sus incrementos en función de aspectos tales como la antigüedad” Brizuela y Tamini (2008)

Los convenios colectivos y la negociación colectiva son herramientas fundamentales para poder incluir en la mesa de diálogo, la igualdad salarial y no discriminación por cuestiones de género.

En el *Libro Derechos y Obligaciones de las Partes en el Contrato de Trabajo*, los autores señalan que: el género se proyecta sobre una alta gama de cuestiones, sociales, económicas y culturales, etc., de lo que deriva que las estrategias para promover la igualdad requieren un enfoque integral. Por lo tanto se impone la necesidad de que se planteen estrategias empresariales de recursos humanos con un objeto de incorporar la promoción de mecanismos que permitan conciliar de un modo más favorable la vida laboral, doméstica y familiar de los trabajadores de ambos sexos, y promover la negociación colectiva como instrumento para garantizar la aplicación de la legislación de protección ala maternidad, el cuidado infantil y para introducir la perspectiva de género en el ámbito laboral. (Pirolo, 2015, p. 977)

En ellos se fijan las condiciones de trabajo, en determinado sector o actividad y es obligatorio no sólo para los firmantes, sino también para los trabajadores y empleadores del ámbito de aplicación.

En la jurisprudencia del Alto Tribunal, se ha dicho:

Que tampoco encuentra justificación el criterio de que, por ser la situación de la actora la “de personal fuera de convenio” esa mera circunstancia, en principio daría sustento al trato desigual. Ello es así, habida cuenta de que el cumplimiento de las condiciones mínimas impuestas al principal, no constituye un obstáculo para que la empresa pueda estructurar una

organización salarial totalizadora que las supere (doctrina de los art. 7, 8 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo) y para que, dentro de su estructura, deba respetar las pautas de equidad fijadas por el art. 81 del mismo cuerpo legal.[] donde existió una administración de salarios, que arranca desde empleado ...seguía con encargados, jefes de secciones y de departamentos, todas estas escalas salariales tenían un mínimo, un medio y un máximo, estando la actora ubicada en el máximo de la categoría de jefe de departamento.

En relación al punto, cabe destacar que por la forma de celebración de las convenciones colectivas de trabajo, en razón de la actividad o de la profesión, habida cuenta de la uniformidad que supone su aplicación obligatoria, la comparación de baremos es fundamental a los fines – entre otros – de la determinación de la equidad externa del aspecto salarial []. Asimismo no debe dejar de señalarse que el empleador está facultado para fijar sus propias estructuras salariales, cuando mejoran las de las convenciones colectivas.²⁹

La Cámara Nacional de Apelaciones, también ha señalado:

El convenio colectivo, una vez homologado por la autoridad administrativa, adquiere fuerza erga omnes. Desde dicha perspectiva, al tratarse además de una de las fuentes que regulan la relación laboral individual (art. 1 LCT) que es obligatoria para todos los trabajadores y empleadores de la actividad (aún cuando no hayan suscripto el acuerdo colectivo)...³⁰.

En ningún convenio colectivo, o casi ninguno, los empresarios y trabajadores tienen interés en formular declaraciones o enunciados que

²⁹ Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fernandez Estrella c/ Sanatorio Guemes SA (25-08-1988)

³⁰ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X “Rios Jose Albino c/ Search Organización de Seguridad Sa s/ diferencias de salarios (27-11-2009)

demuestren un real interés en pos de eliminar la discriminación de los trabajadores hombres y mujeres. Solamente en un convenio colectivo, luego de examinar diecinueve convenios colectivos (Ackerman, 2000); la excepción el CCT 310/99 del Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina con la Cámara de la Industria del Tabaco en el cual, en su art. 9 y con el título “Igualdad de Oportunidades y no discriminación” establece que:

- a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades, en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Que mujeres y hombres reciban igual salario por igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera de otros sentidos del mismo-
- c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.
- d) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

El maestro Mario Ackerman, sólo encontró un solo convenio colectivo en el cual de forma genérica y sin ningún tipo de peyorativas a favor o en contra del trabajador, mujer u hombre, declara en forma expresa la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo, no sólo en las condiciones generales, sino en cuanto a la remuneración.

La discriminación y la desigualdad en la remuneración por cuestiones de género, no es propia de nuestro país. Las noticias por desigualdad e inequidad en los salarios llegan desde todas partes del mundo. En el ámbito del arte, actrices, se han manifestado reclamando salarios y remuneraciones iguales a los actores hombre.

Este problema se acentúa en las mujeres de bajos recursos, las más vulnerables. Como en el caso, de Córdoba, España, el cual pasaremos a transcribir la noticia en forma textual:

Aceites y Energía Santa María (ACENSA), una empresa aceitera de Córdoba, desató una polémica en España al decidir no pagar los aumentos de salarios previstos para este año a sus trabajadoras con la excusa de que el convenio colectivo se refiere a “trabajadores”.

Mientras que a los empleados varones ya les cancelaron sus deudas, la empresa discrimina a las trabajadoras con el argumento de la supuesta **literalidad del convenio del sector aceitero de la provincia**. Éste fue renovado el pasado diciembre, tiene vigencia hasta finales de 2019 y contempla aumentos de salario del 1,5%. Por tanto, debían pagarle el aumento correspondiente al año pasado en los primeros meses del año.

Por esta situación, según el medio español Cadena SER, las trabajadoras acusan a la empresa de "discriminación por razón de género" ya que las veces que menciona la palabra trabajador o trabajadores, las acompaña de sus correspondientes femeninos y no se puede deducir deban quedar fuera del colectivo. Además, en sus primeros párrafos, el convenio establece que **“como trabajadores y trabajadoras serán todas y todos los que presten sus servicios profesionales”** en una lista de industrias relacionadas con el sector.

Frente a la polémica, las organizaciones de mujeres salieron a respaldar a las trabajadoras y hasta la **Real Academia de la Lengua se metió en el conflicto con un tuit** que poco gustó al movimiento feminista. “Quizá la insistencia en afirmar que el masculino genérico invisibiliza a la mujer traiga consigo estas lamentables confusiones”, publicó en su cuenta en contra del uso del lenguaje

inclusivo. El posteo desencadenó una gran discusión en las redes. España, (2018).

Creemos que no se trata de una cuestión de lenguaje, se trata solamente de respetar la dignidad del ser humano, a la persona, al hombre y a la mujer trabajadora, de cumplir con la obligación y responsabilidad de todos, de respetar los derechos humanos inherentes a todas las personas, sean del sexo o del género que sean, de igualdad y no discriminación.

En nuestro país ésta conducta, constituye una agravio de tal magnitud, que puede llevar a la trabajadora a demandar no sólo en la justicia laboral, sino también ante los organismos competentes, como el Consejo Nacional de las Mujeres.-

4.3 Proyecto de Ley de Reforma a la Ley de Contrato de Trabajo

EL proyecto fue enviado en marzo de 2018 por el Poder Ejecutivo de la Nación al Congreso Nacional.

En la apertura de sesiones ordinarias del Honorable Congreso de la Nación, el Sr. Presidente, expresó: “Tampoco podemos permitir que una mujer gane menos que un hombre. No es justo. No está Bien.

El Sr. Presidente de la Nación, en el acto por el día de la mujer, en su discurso dijo:

Para todos, porque nos perdemos su talento, su capacidad, su creatividad, nos perdemos la oportunidad de ser un país más fuerte, más plural, más justo. Por eso es que necesitamos que este cambio sea también parte de este profundo cambio cultural que estamos viviendo en la Argentina. Hoy vamos a presentar un proyecto de ley con cambios para avanzar hacia la equidad de género, la igualdad de oportunidades en todos los planos, especialmente en el trabajo, no podemos permitir que una mujer gane menos que un hombre. Macri, (2018)

Un aspecto fundamental del proyecto es un avance en la igualdad laboral entre el hombre y la mujer trabajadora.

Uno de los fines es la modificación del actual Título VII, en el que se propone “De la Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo”.

La modificación del art. 172, cuyo título sería “Equidad de género en el Trabajo.

También se incorpora la “violencia de género” y no hace diferencias entre hombres y/o mujeres, solo se refiere a “la persona que trabaja, sin otra distinción” y el texto expresa:

Se entiende por violencia de género contra el trabajador, sin distinción de género, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, 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.

4.4 Conclusión Parcial

Los convenios colectivos, el proyecto de reforma de la Ley de Contrato de Trabajo, son herramientas actuales y a futuro que deben lograr impulsar las políticas públicas sobre igualdad de remuneración en el trabajo y la igualdad de género.

Se debe avanzar hasta lograr el compromiso de los tres poderes del Estado, de todos los organismos e instituciones públicas como privadas, tanto nacionales, provinciales y municipales, a que elaboren medidas que implementen la igualdad de trato, igualdad de género y paridad salarial.

Teniendo en cuenta lo precedentemente expuesto, le queda pendiente también a las asociaciones sindicales, de trabajadores y empleadores, encontrarse y establecer en forma expresa y clara la igualdad y no discriminación por cuestiones de género, tema que debería estar en las futuras mesas de diálogo.

Conclusiones Finales

El objetivo de éste trabajo, ha consistido en analizar el principio de igual remuneración por igual tarea, consagrado en el art. 14 bis., de la Constitución Nacional y su efectiva aplicación en condiciones de desigualdad por cuestiones de género, planteándonos como pregunta de investigación: ¿Se aplica el principio de igual remuneración por igual tarea, en hombres y mujeres, consagrado en el art. 14 bis., de la Constitución Nacional?

Como hipótesis de nuestro ensayo: “La desigualdad por cuestiones de género, en cuanto a la remuneración, existe en la República Argentina y provoca la lesión del principio constitucional de igual remuneración, por igual tarea”.

Del gran aporte de la doctrina, la jurisprudencia que se ha analizado y de la legislación, podemos enunciar y confirmar nuestra hipótesis. La realidad que vive la mujer es difícil en todos los espacios, sigue en un plano de inferioridad respecto del hombre, y ésta concepción social, ideológica, filosófica, política, religiosa, se encuentra arraigada profundamente en la sociedad argentina.

Desde pequeños hemos crecido escuchando constantemente, que el hombre es el que aporta al hogar el sustento económico y las mujeres son amas de casa, las cuidadoras y las únicas responsables de las tareas domésticas. De hecho esto sucedió durante varias generaciones, era algo cotidiano escuchar, el hombre es el sexo fuerte y la mujer, el sexo débil y así con ésta ideología, eran asignadas las tareas para cada uno en su respectivo rol.-

Todo esto sucedió hasta que la mujer dio el gran paso, de salir a trabajar y allí descubrió que era digna de libertad, de igualdad, que tenía derechos. Sin embargo, de la misma manera se topó con la realidad de que en el trabajo también era objeto de discriminación y desigualdad-

Las mujeres, no tienen posibilidades de acceder a ciertos puestos de trabajo, no tiene las mismas oportunidades de ascender a cargos jerárquicos, de dirección o estar al frente de proyectos de envergadura. Deben trabajar más horas, para poder lograr los mismos salarios que sus pares los hombres y tienen a su vez el mismo trabajo de tareas de cuidados y que no es remunerado. Menos aún, las mujeres que no han podido acceder a estudios, de bajos recursos, aquellas que no tienen opción de elegir y

que trabajan clandestinamente, que soportan la humillación de recibir un salario inferior al trabajador debidamente registrado y que por su necesidad e ignorancia, recibe un salario desigual.

A partir de la reforma constitucional del año 1994 y junto al bloque constitucional, se ampliaron los derechos de las mujeres, al incorporar garantías para la efectiva aplicación y goce de esos derechos.

Sin lugar a dudas que desde la última reforma a nuestra Carta Magna, ha habido algunos avances en la igualdad entre varones y mujeres, pero aún quedan viejos resabios sociales y culturales, respecto al trato dispensado a las mujeres.

A su vez, la supremacía de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, con jerarquía constitucional desde 1994 y los convenios de la OIT ratificados por la República Argentina con jerarquía superior a las leyes, han ampliado el plexo de los derechos fundamentales y de la normativa vinculada al derecho del trabajo. Entre ellos, se encuentran, igualdad, no discriminación e igualdad de remuneración por igual trabajo.

En éste sentido la Declaración de Derechos Humanos que en su Art. 1 reza, “Todos los seres humanos, nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” y reafirmado lo dicho, en su Art. 2, dice: “Toda personas tiene todos los derechos y libertades proclamados en ésta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo..” .

Desde la incorporación del art. 14 bis., a la Constitución Nacional, todo el marco normativo nacional aplicable a la brecha y desigualdad salarial por cuestiones de género es importante y posee grandes avances.

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744, columna vertebral del derecho del trabajo y sus principios, entre ellos el protectorio e in dubio pro operario; en su art. 17 prohíbe expresamente, hacer discriminaciones entre trabajadores y en su art. 81, dispone que el empleador deberá dispensar el mismo trato a sus trabajadores. El art. 172, establece que las mujeres podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo y que no habrá discriminaciones por cuestiones de sexo o estado civil.

La ley 20.392 que prohíbe las diferencias remuneratorias entre el hombre y la mujer. Sumado a ello la ley de aplicación también en materia laboral Ley Antidiscriminatoria N° 23.592 dictada a los efectos de sancionar conductas que menoscaben el pleno ejercicio de los derechos por motivos, entre ellos, el sexo. La Ley de Protección Integral de las Mujeres N° 26.485, para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres. En ella se enumeran y definen las modalidades de violencia; en su art. 6, inc. c, expresa que es violencia laboral aquella que discrimina a las mujeres y que también es violencia aquella que quebranta el derecho a igual remuneración por igual tarea.

Toda esta normativa nacional e internacional, es de aplicación y protección de los trabajadores y de la mujer trabajadora en especial y en los casos en que aquella sea discriminada o reciba una remuneración desigual por cuestiones de género.

El tratamiento desigual en el contrato de trabajo, no debe ser agravante, ni resultar lesivo de los derechos de la mujer trabajadora. El empleador tiene la obligación de dar igual trato e igual remuneración a sus trabajadores, en igualdad de circunstancias.

Sin embargo, no se puede cuestionar al empleador de premiar con un salario diferente o asignar premios al trabajador, valorando así la dedicación, esmero y contracción al trabajo.

En definitiva, las diferencias en las remuneraciones deberán siempre responder a causas objetivas y estará en cabeza del contratante o empleador acreditar dichas circunstancias, con prueba suficiente, ante reclamos por desigualdad salarial. De no ser así, el trato desigual en cuanto a la remuneración, por cuestiones de género, debe ser castigado y penado con las indemnizaciones de daños y perjuicios y daño moral.

Es decir que la mujer trabajadora se encuentra garantizada y protegida en el contrato de trabajo, sin embargo y a pesar de todo el plexo normativo nacional e internacional que garantizan sus derechos, la desigualdad en la remuneración por cuestiones de género persiste.

Se ha advertido y demostrado en éste trabajo, mediante la jurisprudencia colectada, que la discriminación por género y desigualdad en la remuneración, se manifiestan de diferentes formas, verbigracia:

Incorrecta registraci3n de la trabajadora. La prestaci3n de tareas, se encuentra registrada al amparo de un convenio colectivo que no corresponde. Invocaci3n de causas objetivas por parte de los empleadores. Hostigamiento psicol3gico, con el fin de lograr su exclusi3n laboral. Inexistencia de registraci3n laboral (trabajadora en negro). Cumplimiento de una funci3n de mayor jerarquía y responsabilidad y no recibir la remuneraci3n correspondiente a las tareas desempeñadas. No acceso a ciertos puestos de trabajo. Y, por último, el desempeñarse menos horas, debido a su dedicaci3n al cuidado y al trabajo ni remunerado.-

El punto es, que debe haber una verdadera concientizaci3n, de todos los sectores, un compromiso fiel y responsable de aceptar e implementar polítimas de igualdad e inclusi3n de género. Polítimas que deberían iniciarse incluyendo en la currícula escolar, en todos los niveles educativos, evitando así, hacia el futuro los falsos conceptos o preconceptos con respecto al rol de la mujer.-

La igualdad de género, aún está lejos de ser real y efectiva, pero creemos que no está tan distante, hay un cambio de paradigma, que se manifiesta en la sociedad, es cierto, lento, pero con luces a favor.- El camino por la igualdad es difícil, pero posible.

Es hoy el momento, ya no daremos pasos hacia atrás, pero como primera medida deberemos creernos nosotras mismas que somos acreedoras de los mismos derechos que los hombres, es un cambio cultural que traspasa el ámbito laboral.

Del análisis de la jurisprudencia, se permite observar que la desigualdad en la remuneraci3n por cuestiones de género, es una realidad que se mantiene aún hoy. Como así también se la relega y posterga a las mujeres en el trabajo.

Reiteramos la importancia de vivir una vida laboral, con igualdad de oportunidades y de derechos entre hombres y mujeres; alejada de toda violencia directa o indirecta que coloque a la mujer trabajadora en un escal3n de inferioridad salarial.

Las mujeres y los hombres, las personas, los trabajadores, necesitan de actitudes en todos los espacios, sociales, empresariales, religiosos, políticos, que afirmen esa verdad, el derechos humano, que es la igualdad.

Los bienes inherentes a los hombres y mujeres, en definitiva a la persona humana, tales como la dignidad, libertad, integridad e igualdad, merecen especial resguardo dentro de todos los espacios de la vida en general y en especial en el ámbito del trabajo; resultando imprescindible tutelar éstos bienes, por su sola naturaleza humana.

La mujer trabajadora debe gozar de los mismos derechos y oportunidades que los hombres y es obligación del Estado representado en sus tres Poderes, Legislativo, Ejecutivo y Judicial, proteger y hacer cumplir el principio constitucional, consagrado en el art. 14 bis..

Al Poder Ejecutivo, el deber de generar y aplicar la igualdad de género, cumpliendo así con la obligación de ejecutar las recomendaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo, por la CEDAW y por la Convención de Belén do Pará, eliminando todas las formas de discriminación contra la mujer.

Al Poder Judicial, hacer cumplir las leyes y la manda constitucional de igual remuneración por igual tarea, de igualdad y no discriminación, e informar los infractores a los organismos pertinentes, Ministerio del Trabajo; Observatorio de la Mujer, Consejo Nacional de las Mujeres, ya que no hay que olvidar que la desigualdad en la remuneración por cuestiones de género, es violencia laboral; así está definido en el art. 5, inc. c) de la Ley 26.485.

Al Poder Legislativo, la generación de normas contundentes y eficaces, que brinden las herramientas necesarias para incluir a las mujeres en un proceso productivo, de distribución de tareas y responsabilidades equitativas, justas e inclusivas, asegurando a los trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, entre ellas, .de igual remuneración por igual tarea.

En igual sentido, las Asociaciones de Trabajadores, de Empleadores, Sindicatos y Gremios, deberían introducir en sus negociaciones salariales, la inclusión de la igualdad de género. Es una gran oportunidad, que en las mesas de diálogo, se afirme y se convenga que es necesaria y urgente la incorporación expresa de igualdad de género y no discriminación. Como asimismo, la implementación en las empresas y en todo lugar donde la mujer desarrolle su trabajo, de salas infantiles, maternales o

guarderías, que colaborarían en que los integrantes de las familias trabajadoras, tengan igualdad de oportunidades y salarios.-

Instalar la importancia de avalar e incentivar las investigaciones científicas en éste tema, desde el punto de vista del estudio profundizado de la brecha salarial en sí, pero también desde el análisis de investigaciones con base en las mujeres que la padecen y sus consecuencias.

Colocar en la sociedad el tema de la igualdad de género, es responsabilidad del Estado hacia sus ciudadanos, de los empleadores hacia sus trabajadores, pero también, de cada uno de nosotros.

El lugar que cada uno ocupe en el trabajo, ya no dependerá de las diferencias biológicas o del género, sino de la idoneidad y capacidad de cada trabajador, accediendo a puestos de trabajo y percibiendo un salario igual en igualdad de condiciones, que por derecho humano y justicia, le corresponda; sin discriminaciones y sin desigualdades, solo así no se lesionará el principios constitucional que tratamos consagrado en el art. 14 bis., de la Constitución Nacional.-

Con éste trabajo creemos que aportamos y visualizamos una problemática invisible en el sector laboral, como es la desigualdad en cuanto a la remuneración por cuestiones de género.

Promovemos y alentamos a que la igualdad de género sea una construcción sana y equitativa, libre de mezquindades y prejuicios. Hombres y mujeres trabajando juntos para lograr esa igualdad en forma saludable.

Tomamos y hacemos nuestras las palabras de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer CEDAW, que en su art. 5, expresa: *Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.*

La jurisprudencia analizada, el proyecto de ley de reforma de la Ley de Contrato de Trabajo, la posibilidad que tenemos de realizar éste Trabajo Final de

Graduación, nos alienta y nos impulsa a exigir, el derecho constitucional, de igual remuneración por igual tarea, sin discriminaciones por cuestiones de género.

La brecha salarial existe y está arraigada en la sociedad, las desigualdades por cuestiones de género, se encuentran dentro y fuera del ámbito laboral.

LISTADO DE REFERENCIAS

Doctrina

- Ackerman, Mario (2005) *Tratado de Derecho del Trabajo*, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, Argentina
- Bermúdez J.E., Confalonieri (H) J.A., De la Fuente H., Etala C. A., Piroló M.A.(2015) *Código Civil y Comercial y su Proyección en el Derecho del Trabajo* (1a. ed) Buenos Aires, La Ley
- Bidart Campos, Germán J. (1996), *El Derecho Constitucional Humanitario*, Buenos Aires, Ediaar
- Birgin, H, Ackerman, M., Cortes R., Golbert L., Mercado M., Putassi, L. (2000) *Ley, Mercado y Discriminación. El Género del Trabajo*. (1ra. Edición) Buenos Aires. Argentina. Editorial Biblos
- Brizuela, Sofía Rojo y Lucía Tamini (2008). *Inequidad de Género en el Mercado del Trabajo de la Argentina; las Brechas Salariales*. Revista del Trabajo, 4:6, Agosto-Diciembre
- Chidi King (2017) Un Minuto de Reflexión. *Al ritmo actual del progreso no habrá igualdad de sueldos hasta 2069*. Recuperado el 17-01-19 www.unwomwn.org.es
- Danhke, G. L. (1989), *Investigación y Comunicación*. México: McGraw Hill.
- España, 2018. Una empresa no quiere pagar a sus empleadas porque el convenio dice “trabajadores”.(Diario Tempo Sur) Recuperado el 21-07-18 de : <https://www.tiemposur.com.ar/nota/151773-una-empresa-no-quiere-pagar-a-sus-empleadaas-porque-el-convenio-dice-trabajadores>

- Gelli, María Angélica, *Constitución de la Nación Argentina*, t. II, La Ley, Buenos Aires, 2008, p. 227.
- Gonzalez, Joaquín V., *Manual de la Constitución Argentina* (1954) Buenos Aires. [s.n]
- Grisolía, J.A.(2017), *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (2da. Edición) Buenos Aires: Thomson Reuters, La Ley
- Highton de Nolasco, E. (2018). En IJ Ed. *Construyendo Puentes entre las juezas del mundo*. (IAWJ). Argentina
- Hernandez Sampieri R., Fernandez Collado, C., Baptista Lucio, P. (2006) *Metodología de la Investigación* (4ta edición). México D.F. McGraw-Hill Interamericana
- Instituto Nacional de las Mujeres (sf) *Situación de las Mujeres en el mercado del Trabajo* (s.f.) recuperado el 23 de octubre de 2018 de <https://www-argentina.gob.ar/areas-de-intervención/mujer>
- Jaramillo Sierra, I.C. (2009). *La crítica feminista del derecho*. En: Ramiro Avila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares (Comp.) Quito, Ecuador: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, UNIFEM, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- Machado. (2008). *Discriminación y trato desigual: una diferencia jurídicamente relevante*. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de Derecho laboral. discriminación y violencia laboral I* (1a ed.). Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Macri, 2018, *Día Internacional de la Mujer*, Recuperado el 1 de diciembre de 2018 de: <https://www.casarosada.gob.ar/información/discursos>

- Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTEySS- (2010). Informe Sobre Equidad de Género en las Políticas Públicas. Igualdad de Oportunidades. Publicación N° 1, Buenos Aires
- Palacios Zuloaga, P. (2006, junio). La no discriminación: estudio de la jurisprudencia del Comité de derechos humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación.
- Pérez del Río, T. (2005). Discriminación indirecta, acción positiva y transversalidad de género, p. 2. Disponible en: es.scribd.com/doc/75140747/Discriminacion-Indirecta-Teresa-Perez-Vasamblea.
- Piroló, M. A. (2015) *Legislación Usual Comentada Derecho Laboral* (1a. ed) Buenos Aires, La Ley
- Rodríguez Enriquez, C. (2018). *Los nudos económicos de la desigualdad de género*. Conicet . Ciepp. Videoconferencia. Oficina de la Mujer. Corte Suprema de Justicia de la Nación. 24-04-18
- Rubinstein, Santiago J., (1988), *Fundamentos del Derecho Laboral*. Ed. De Palma, Buenos Aires
- Silvestrini Ruiz, M, Vargas J, (2008). En *Fuentes de Información Primarias. Secundarias, Terciarias*, Recuperado el 10 de junio de 2018, de <http://ponce.inter.edu/cai/manuales/Fuentes-PRIMARIA.pdf>
- Vázquez P. (2011), *Manuel de Equidad de Género en el Trabajo*. Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social de la República de Honduras. LITHO-GRAPHIX. Honduras
- Yuni y Urbano, (2006), *Técnicas para Investigar y Formular Proyectos de Investigación*, Córdoba. Brujas.

Legislación

- Constitución Nacional.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Para”.
- Convenio OIT N° 100 sobre igualdad de remuneraciones.
- Convenio OIT N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.
- Ley de Prohibición de Establecer Diferencias de Remuneraciones entre el Trabajo Femenino y Masculino N° 20.392
- Ley Antidiscriminatoria N° 23.592
- Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485
- ONU (1979), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Jurisprudencia

- CSJN, 7/12/2010, “Alvarez, Maximiliano y otro c. Cencosud S.A.”, La Ley online 40060076
- CSJN. “Fernández Estrella C/ Sanatorio Guemes S.A.” 23/08/1988- Tomo 311-Folio 1602- Nro. Exp.: F. 29-XXI
- CSJN, 19-9-2000, G.653.XXXIII “Gonzalez de Delgado, Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba”.
- SCBA, L 97804 S 22-12-2010 “Villalva Franco Rodrigo c/ The Value Brands Company de Argentina s/amp.”
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, en la causa “Cardellicchio de Camusso, Maria c/ Anses s/ despido de fecha 25/03/2002,
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I (CNTrab) “Benito Natalia Catalina c/ Internacional Health Services Argentina S.A. s/ despido, de fecha (30/11/2012),
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I. 87395 “Vecchio Georgina Ana C/ Comisión Nacional De Regulaciones del Transporte y otros s/ Despido 35.094/08. (23/02/2012)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, P.M.A. c/ S.A.L.N. s/ Despido, Causa N° 32797/2010 (18-02-2013)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II “Blanco Maria Elena c/ Banca Nazionale del Lavoro s/ despido (21-09-1999)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, “Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo SA”, (14-06.2006)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, “Romero Guilarte, María Alejandra c/ Renault Argentina SA s/ diferencias de salarios (08-06-15)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, “Fernandez Cintia Valeria c/ Cotecsud Compañía Técnica Sudamericana SA s/ despido, (30-10-2014)

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X “Rios Jose Albino c/ Search Organización de Seguridad Sa s/ diferencias de salarios (27-11-2009)
- Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala H “Fundación Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo SA s/ Amparo. R. 344,879 (2002)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, “Giusti Marina Celeste c/ Nipro Medical Corporation Sucursal Argentina y otro s/ despido (28-10-2015)
- Cámara del Trabajo, Córdoba, Sec. 4, “Virgolini Laura del Carmen c/ Lotería de la Provincia de Córdoba SE – Ordinario” Exp. 3202880