

Proyecto de ley

El Senador y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

Artículo 1º. Derógase el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744.

Artículo 2º. Modifícase el artículo 191 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744, el que quedará redactado de la siguiente forma:

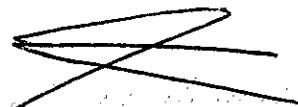
Artículo 191. Descanso al mediodía - Trabajo a domicilio - Tareas penosas, peligrosas o insalubres - Remisión. Queda prohibido ocupar a menores de dieciocho (18) años de uno u otro sexo en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición. Regirá además lo dispuesto en los artículos 174 y 175 de esta ley.

Artículo 3º. Comuníquese al Poder Ejecutivo.



ELISA M. CARRIO
DIPUTADA DE LA NACION



MARCELA V. RODRIGUEZ
DIPUTADA DE LA NACION



FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto propicia la derogación de la prohibición de contratar mujeres en tareas penosas, peligrosas o insalubres, respetando de este modo la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas de distintos sexos en el derecho al trabajo.

Precisamente, es en el mercado de trabajo donde más se evidencia la discriminación de la mujer en el plano económico, ya que no existen iguales oportunidades para las mujeres y para los varones en las posibilidades y condiciones de empleo, aún cuando tengan la misma capacitación. Este trato desigualitario se visualiza en nuestro país a lo largo de la historia de la participación de la mujer en el mercado laboral. La norma que se pretende derogar es demostrativa en tal sentido.

La Constitución Nacional en su artículo 16 consagra el derecho a la igualdad y el requisito de idoneidad como única condición para la admisión en el empleo. El artículo 75, reformado en 1994, establece dentro de las facultades del Congreso Nacional la de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (Artículo 75, Inciso 23 de la Constitución Nacional).

Dentro de este contexto, carece de toda justificación el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo que aquí se pretende derogar, en cuanto establece la prohibición de ocupar mujeres en tareas penosas, peligrosas o insalubres. Dicha restricción tiene su origen en la Ley 11.317, de 1924, que establecía un régimen de infracciones y sanciones en el trabajo de mujeres y de menores. Dicha ley, además de ser discriminatoria por dar expresamente el mismo tratamiento a mujeres y menores de edad, regulaba una realidad sumamente diferente a la actual. A título de ejemplo, en el artículo 11 prohibía la contratación de mujeres y menores de 18 años en trabajos subterráneos o canteras. Esta limitación estaba referida al trabajo en minas, y actualmente carece de toda justificación (piénsese en las empleadas que trabajan en los subsuelos de los shoppings). En sentido similar, se prohibía el trabajo de mujeres en el expendio de bebidas alcohólicas o en cualquier local que las vendiera.

Para asegurar la igualdad real de oportunidades y de trato, es preciso desterrar normas de este tipo, que pretendiendo ser protectoras, terminan siendo discriminatorias. En efecto, esta prohibición, bajo la apariencia de una legislación protectora, en su aplicación implica un perjuicio injustificado que recae sobre las mujeres, quienes ven seriamente limitadas sus posibilidades de acceso al trabajo al ser excluidas de cierto tipo de actividades. Esta distinción arbitraria afecta el derecho de las mujeres al trabajo y viola de este modo el principio de igualdad real de oportunidades y de trato consagrado en la Constitución Nacional.

Como señala Mario Ackerman "Lo que ocurre en la realidad es que, casi como un encadenamiento de concausas, el empleador, puesto ante la



disyuntiva de contratar a un hombre o a una mujer con equivalencia de aptitudes personales –y al margen de los prejuicios y condicionamientos culturales, que tampoco deben ser dejados de ponderar, y que, además, la legislación refuerza-, lógicamente elegirá al varón, a quien podrá ocupar en mayor variedad de tareas y en los más amplios horarios, lo que, a su vez, se traducirá, para éste, en un mejor conocimiento de los puestos y en una más amplia posibilidad futura de supervisión, y con ello tendrá mejores oportunidades de progreso y ascenso” (Mario E. Ackerman, La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia Argentina, citado por María Paz Garafulic Litvak en *Mujer y Derecho*, Morgan Impresores, Santiago de Chile, 2001, p.318).

Si tenemos en cuenta la carencia de oferta laboral en nuestro país en la actualidad, debemos prestar mayor consideración a los criterios discriminatorios en la selección del personal. En este contexto, debemos derogar las normas que permiten hacer distinciones injustificadas que otorgan relevancia al sexo de los postulantes, imponiendo requisitos arbitrarios y violarios de la Constitución Nacional, en cuanto establece la idoneidad como único valor a evaluar a los fines de acceder al trabajo.

Además, esta norma refuerza los patrones socio-culturales, prejuicios y prácticas consuetudinarias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de los sexos y de funciones estereotipadas de varones y mujeres contrariando lo dispuesto por el artículo 5 inc. a) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, relegando a las mujeres a determinadas ocupaciones.

En efecto, la exclusión de las mujeres de cierto tipo de tareas contribuye a perpetuar roles estereotipados de la mujer, y no responde a criterios razonables y objetivos de distinción. Tal como lo señala Mario Ackerman “el contacto con la muerte y la enfermedad que es cotidiano y necesario en los trabajos de enfermería –actividad en que la población laboral suele ser predominantemente femenina- normalmente es peligroso, penoso e insalubre, amén de que suele reclamar la realización de esfuerzos físicos y labores en horarios nocturnos y, pese a ello, nadie se plantea la exclusión de las mujeres de tal actividad” (ob. cit., p. 316).

La idea subyacente a esta disposición, consistente en la inferioridad o superioridad de los sexos, queda evidenciada en el tratamiento que la Ley de Contrato de Trabajo da en este aspecto a las mujeres, que es el mismo que el otorgado a los menores de 18 años -a quienes también se prohíbe ser empleados en trabajos penosos, peligrosos o insalubres-, como si se tratara de personas que no gozaran de plena capacidad para decidir por sí mismas.

La diferencia existente entre hombre y mujer consiste en la carga que soporta esta última dentro del proceso de reproducción humana. Por esta razón diversos instrumentos internacionales otorgan -o exigen a los Estados Partes que otorguen- especial protección a la maternidad. En este sentido se pueden mencionar el art. 7 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el art. 25, inciso 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 10, inciso 2, del Pacto Internacional de los derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 11, incisos 1) e) y 2) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la



Mujer. Estos tratados internacionales –todos ellos con rango constitucional- son claros en cuanto a que la protección es otorgada a la madre gestante o a la maternidad, y no a la mujer, ya que ésta por el hecho de serlo no la necesita, sino por el hecho de estar embarazada.

Además, la normativa vigente significa un incumplimiento del Estado a las obligaciones internacionales contraídas, en cuanto garantizan el derecho al trabajo y prohíben cualquier distinción arbitraria por razones de sexo. Así, los artículos 2 y 14 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, los artículos 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los artículos 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los artículos 2, 3 y 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los artículos 2, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en particular, las normas contenidas en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Conforme lo establece en su artículo 11, los Estados Partes adoptarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación de las mujeres en el empleo, debiendo asegurar, en condiciones de igualdad con los hombres, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo (inciso 1 a)), y en su inciso 3 agrega que en materia de empleo la legislación protectora debe ser examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y debe ser revisada, derogada o ampliada, según corresponda.

También se vulnera el compromiso asumido en el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1958. En dicho Convenio se estipula 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 (artículo 1, inciso a), y se obligan todos los Estados Miembro a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, y a derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política (artículos 2 y 3, inciso c).

Así, la prohibición legal de contratar mujeres en determinadas tareas –prohibición que no rige para los hombres- constituye una violación al derecho de las mujeres a recibir un trato digno y equitativo y gozar de las mismas oportunidades que los hombres de acceso al empleo, derechos reconocidos en forma expresa tanto en el propio texto constitucional como en diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía.

En el caso de tratarse de trabajos peligrosos o insalubres, en lugar de prohibir la ocupación de mujeres, lo que corresponde es reducir los factores de peligro o insalubridad, tanto para mujeres como para varones.

Como señala Ackerman, "Haciendo abstracción de la maternidad –situación real o potencial que no incluye necesariamente a todas las mujeres- es difícil encontrar una explicación para mantener la prohibición del



H. Cámara de Diputados de la Nación



trabajo de las mujeres –por su mera condición de tales- en algunos lugares, tareas o condiciones o labor.” (ob. cit., p. 316).

Por las razones expuestas, solicitamos la aprobación del presente proyecto de ley.


ELISA M. CARRIO
DIPUTADA DE LA NACION


MARCELA V. RODRIGUEZ
DIPUTADA DE LA NACION