



*2024 -Año de la Defensa de la Vida, la Libertad y la Propiedad*

*El Senado y la Cámara de Diputados sancionan con fuerza de...*

**LEY**

**DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 174, 175 Y 176 LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 1.-** Deróguense los artículos 174, 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

**Artículo 2.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**Autor:** Sergio Eduardo Capozzi

## FUNDAMENTOS

Señor Presidente,

El presente proyecto de ley propone la derogación de los artículos 174, 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en tanto consagran un régimen diferencial para las mujeres que, lejos de representar una protección efectiva en el contexto actual, constituye una forma de discriminación normativa que resulta incompatible con los principios constitucionales, con la evolución del derecho internacional de los derechos humanos, y con la realidad social, política y económica del siglo XXI.

La Constitución Nacional, en su artículo 16, establece que “la Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley”. Este principio de igualdad ante la ley debe interpretarse a la luz del bloque de constitucionalidad federal, en particular de los tratados internacionales con jerarquía constitucional, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que establece en su artículo 2 la obligación de los Estados parte de “adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”.

Los artículos del Régimen de Contrato de Trabajo que este proyecto propone derogar establecen regímenes diferenciales para las mujeres. Si bien, en principio, podrían ser interpretados como normas protectorias, lo cierto es que resultan discriminatorias, fomentan la desigualdad, y obvian la voluntad y la capacidad de decisión de la persona.

Se trata de disposiciones que impiden a las mujeres optar libremente por asumir determinadas tareas o condiciones laborales, y que hoy funcionan como obstáculos para su pleno acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral, perpetuando estereotipos de género que ya no se corresponden con la sociedad moderna.

Resulta tanto una obviedad decir que el mundo ha cambiado en los últimos 50 años como proponer adecuar la legislación positiva a esos cambios. Las normas en cuestión fueron concebidas en un contexto social, económico y cultural distinto, y pretendían brindar una tutela especial en un escenario de fuerte desigualdad estructural. Sin embargo, hoy han caído, en los hechos, prácticamente en desuetudo, y no sólo pierden sentido en el marco actual, sino que contravienen los compromisos internacionales asumidos por el Estado argentino y el principio de no discriminación por razones de género que guía la normativa nacional vigente.

En el camino hacia una sociedad más justa e igualitaria, no podemos permitir que subsistan, en el derecho positivo argentino, normas que refuerzan asimetrías, que limitan la autonomía individual, y que niegan a las mujeres su derecho a decidir sobre su vida laboral en igualdad de condiciones con los varones.

Es por este motivo que proponemos la derogación de los artículos de la Ley de Contrato de Trabajo que otorgan a las mujeres beneficios particulares que atendían una realidad del año 1975, pero que actualmente carecen de sustento en la realidad y se convierten, de hecho, en fuentes de exclusión o de discriminación encubierta.

Estos artículos prevén, por ejemplo, un descanso mayor al mediodía, o la prohibición de encargar tareas a domicilio a una mujer que ya se desempeñe presencialmente, o incluso la prohibición de asignarle tareas penosas, peligrosas o insalubres, sin atender a su voluntad, formación, o evaluación personal del riesgo. En lugar de proteger, terminan obstaculizando su desarrollo profesional, limitando su acceso a ciertos puestos o funciones, y consolidando una idea implícita de fragilidad que ya no se sostiene.

Como afirmamos precedentemente, estos artículos, que respondieron en su momento a una estructura social con fuerte división sexual del trabajo, colisionan hoy con la normativa nacional e internacional vigente, entre ellas la Convención CEDAW —que en su artículo 11 establece que “los Estados adoptan todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de garantizar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos” y, en particular, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano” y “el derecho a las mismas oportunidades de empleo, incluida la aplicación de los mismos criterios de selección”.

En esta misma línea, no podemos soslayar lo establecido por la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que en su artículo 6 inciso c) define la violencia laboral por razones de género como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, incluyendo también aquellas prácticas que suplantán su voluntad o su capacidad de decidir.

Desde una perspectiva social, sostener este tipo de normas implica reforzar barreras estructurales que profundizan las brechas de género en el mercado de trabajo, reproduciendo desigualdades en lugar de revertirlas. Desde una perspectiva económica, obstaculizar la plena participación de las mujeres en todos los sectores y condiciones del mundo laboral significa desperdiciar talento, limitar la competitividad y restringir el desarrollo inclusivo. Y desde una perspectiva política, resulta incompatible con el objetivo de construir una ciudadanía plena, donde todas las personas tengan iguales oportunidades para decidir su proyecto de vida, sin condicionamientos normativos que los encasillen por su sexo.

Una mirada moderna y democrática del derecho laboral debe orientarse a eliminar los resabios normativos que, bajo la apariencia de protección, ocultan un sesgo paternalista incompatible con la autonomía de las mujeres. La igualdad no se construye mediante prohibiciones diferenciadas, sino mediante condiciones objetivas que permitan a todas las personas acceder a empleos dignos, protegidos y voluntarios, con independencia de su género.

En este sentido, consideramos que la protección del trabajo y la salud de las personas debe ser abordada con criterios técnicos y no sexistas, garantizando los mismos estándares de seguridad, capacitación, y prevención para todos los trabajadores, sin distinciones arbitrarias.

Por todo lo expuesto, entendemos que la derogación de estos artículos no significa desproteger, sino modernizar, equiparar derechos, y afirmar un modelo normativo más justo, más libre y más igualitario.



*2024 -Año de la Defensa de la Vida, la Libertad y la Propiedad*

Conforme a lo expuesto, solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto de ley.

**Autor:** Sergio Eduardo Capozzi