

Derechos laborales de mujeres y varones



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social



Comisión Tripartita
de Igualdad de Trato y Oportunidades
entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral

Staff

Producción de Contenidos

Area de Formación CTIO
Blanca Ibarlucía

Colaboración

Dra. Susana Orsino
Dr. Raúl Ojeda
Dr. Juan Carlos Giráldez

Area de Comunicación y Difusión CTIO

Carmen López
Clementina Pruneda

Estilo editorial

Area de Estilo Editorial
Dirección de Prensa y Comunicaciones

Autoridades

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Carlos A. Tomada

Secretaria de Trabajo

Noemí Rial

Jefe de Gabinete

Norberto Ciaravino

Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones en el Mundo Laboral (CTIO)

Olga Martín de Hammar

Derechos laborales de mujeres y varones

Normativa antidiscriminatoria y de protección



INTRODUCCION | CONSTITUCION NACIONAL ARGENTINA: HITOS EN LA CONQUISTA DE DERECHOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS | REGULACION DE LAS RELACIONES LABORALES | TRATADOS INTERNACIONALES CON JERARQUIA CONSTITUCIONAL | LOS CONVENIOS DE LA OIT Y LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES



Introducción

Las desigualdades basadas en el género atentan contra el mandato establecido en el Art. 75 de la Constitución Nacional y contra los derechos humanos fundamentales.

La división sexual del trabajo a nivel mundial estableció históricamente que a las mujeres les estaba destinado el hogar y el cuidado de la familia y a los varones el trabajo fuera del hogar. No obstante, muchas mujeres conquistaron espacios en el mundo laboral y debieron ser reconocidas como trabajadoras en igualdad de condiciones que los varones. Como los cambios en los modos de estructurar los distintos espacios sociales generan

resistencias y vulneran derechos, la legislación laboral en los niveles nacional e internacional debió modificarse a medida que el mundo laboral se transformó, e incorporar medidas de protección y antidiscriminatorias tendientes a garantizar la equidad de género en el trabajo.

En el marco de la CTIO se sostiene que una de las condiciones para ejercer y hacer respetar los derechos en el ámbito laboral es que las trabajadoras y los trabajadores los conozcan.

El presente documento tiene como finalidad ser un aporte en tal sentido.



Argentina

Constitución Nacional Argentina: hitos en la conquista de derechos de trabajadores y trabajadoras

CONSTITUCION NACIONAL DE 1853

Art. 14.- consagra los derechos políticos y civiles de los habitantes de la Nación.

Art. 16.- consagra la igualdad de todos los habitantes ante la ley.

CONSTITUCION NACIONAL DE 1949

Consagra los derechos del trabajador y la trabajadora, de la ancianidad y de la familia (que comprende los derechos de las mujeres y de niñas y niños).

Capítulo III Derechos del trabajador

Art. 37.-

Del trabajador

1. Derecho a trabajar.
2. Derecho a retribución justa.
3. Derecho a la capacitación.
4. Derecho a condiciones dignas de trabajo.
5. Derecho a la preservación de la salud.
6. Derecho al bienestar.
7. Derecho a la seguridad social.
8. Derecho a la protección de su familia.
9. Derecho al mejoramiento económico.
10. Derecho a la defensa de los intereses profesionales.

CONVENCION NACIONAL CONSTITUYENTE DE 1957 - ARTICULO 14 BIS

Se incorpora el **Art. 14 bis** que reintroduce los derechos sociales consagrados por la derogada constitución de 1949. Unico artículo incorporado por la Convención Nacional Constituyente de ese año. Luego de sancionar este artículo, la Convención no pudo sesionar más por falta de *quórum*.

En este artículo se enumeran los derechos que se refieren a las trabajadoras y los trabajadores, tanto en el orden de las relaciones individuales cuanto colectivas, a saber:

- Condiciones dignas y equitativas de labor.
- Jornada limitada.
- Descanso y vacaciones pagas.
- Retribución justa.
- Salario mínimo vital y móvil.
- Igual remuneración por igual tarea.
- Participación en las ganancias de la empresa.
- Protección contra el despido arbitrario.
- Estabilidad del empleo público.
- Organización sindical libre y democrática.
- Derecho de huelga.

CONSTITUCION - REFORMA DE 1994

Incorpora cláusulas que incluyen los derechos de las mujeres en las siguientes temáticas:

1. **Reconocimiento con rango constitucional** de los tratados y convenciones sobre Derechos Humanos, tales como la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, la que en su Art. 11 establece la igualdad en el empleo (Art. 75, inc. 22 CN).
2. Facultad del Congreso Nacional de promover **medidas de acción positiva con relación a las mujeres**, que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato y el pleno goce de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales. (Art. 75 inc. 23 CN)



Regulación

de las relaciones laborales

Principio de la norma más favorable al trabajador: La normativa laboral se caracteriza por ser un derecho protector respecto de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744 y sus leyes modificatorias

Desde 1974 la Ley de Contrato de Trabajo regula las relaciones individuales del trabajo en el sector privado, estableciendo un piso básico de derechos. Es complementada por los estatutos profesionales que se aplican en algunas actividades, por los Convenios Colectivos de Trabajo y por las leyes de seguridad social y de accidentes de Trabajo.

Las disposiciones de la L.C.T. no se aplican a: las trabajadoras y trabajadores dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo; ni a las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico; las trabajadoras y trabajadores agrarios. Estos grupos excluidos de la L.C.T. cuentan con una regulación específica.

a) Principios fundamentales del contrato de trabajo

- **Principio de la norma más favorable al trabajador:** La normativa laboral se caracteriza por ser un derecho protector respecto de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras. Así lo consagra en forma explícita el Art. 9° de la LCT, que afirma que en caso de duda debe aplicarse la norma legal o convencional más favorable al trabajador o la trabajadora.

- **Principio de interpretación y aplicación de la ley (Art. 11 LCT):** Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.
 - **Principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales (Art. 12 LCT):** El artículo citado dice: “será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley.”
 - **Principio de continuidad de la relación laboral (Art. 10 LCT):** Las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia de la relación laboral.
 - **Principio de igualdad de trato (Art. 81 LCT):** El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la duración del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador.
 - **Principio de prohibición de hacer discriminaciones (Art. 17 LCT):** Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores y trabajadoras por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.
- b) Normativa antidiscriminatoria**
- **Prohibición de toda forma de discriminación** entre trabajadores y trabajadoras por motivo de sexo, edad, religión, nacionalidad, gremial o político (Art.17 LCT). Esta norma especial coincide con la Ley general N° 23.592
 - **Reconocimiento de la plena capacidad de la mujer** para realizar todo tipo de contratos (Art. 172 LCT).
 - **Reconocimiento de la promoción profesional y la formación en el trabajo** en condiciones igualitarias de acceso y trato como derecho fundamental de los trabajadores y las trabajadoras, (Cap. “De la Formación Profesional” LCT).
 - **Igualdad de remuneración:** Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (Art. 172 LCT).
- c) Normativa de protección**
- El Título 6° denominado “Trabajo de Mujeres”, consagra las siguientes protecciones:
- **Descanso** intermedio por horarios discontinuos (Art.174 LCT).
 - **Prohibición de encargar la ejecución de trabajos a domicilio** a mujeres ocupadas en dependencias de la empresa a fin de evitar violaciones a las limitaciones de la jornada de trabajo (Art.175 LCT).
 - **Prohibición de ocupar a mujeres en trabajos penosos, peligrosos o insalubres** (Art.176 LCT).

■ **Protección a la maternidad** (Art. 177 a 179 LCT).

Art. 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo

La licencia por maternidad es de 90 días, cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Las mujeres podrán optar por dividir su licencia por maternidad en treinta (30) días antes del parto y 60 (sesenta) días posteriores.

Durante la gestación las mujeres tienen derecho a la estabilidad en el empleo a partir del momento en que notifiquen su embarazo al empleador. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador o empleadora, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y recibirá una suma igual a la remuneración que hubiera debido recibir mensualmente en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Cabe aclarar que las remuneraciones correspondientes al período de licencia están contempladas en los sistemas de seguridad social y por lo tanto no constituye un gasto adicional para el empleador o empleadora.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que, según certificación médica, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo

vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Art. 178.- Presunción de despido por causa del embarazo

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de embarazo cuando ocurriese dentro del plazo de 7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar su embarazo. En caso de producirse el despido, corresponde una indemnización equivalente a 1 (un) año de remuneraciones.

Art. 179.- Descansos diarios por lactancia

Las mujeres trabajadoras madres podrán disponer durante 1 (un) año, de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo/a, en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños y niñas hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Cabe destacar que existe un decreto reglamentario del año 1925 (aún vigente) que se aplica ante la falta de re-

reglamentación del Art. 179 LCT. “En los establecimientos que ocupen más de cincuenta trabajadoras, mayores de 18 años de edad, deberá habilitarse una sala maternal para niños y niñas de hasta dos años de edad”.

Existen proyectos de reglamentación de este artículo que contemplan, entre otras cosas, la posibilidad de que tanto trabajadoras como trabajadores tengan derecho a disponer de espacios de cuidado para sus hijos e hijas en el marco de la promoción de las responsabilidades familiares compartidas.

Nota: Jurisprudencia mayoritaria de los Tribunales Nacionales del Trabajo de la capital federal vienen sosteniendo que si una trabajadora que se halla en período de prueba queda embarazada, adquiere todos los derechos contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 183.- Situaciones especiales

Las mujeres con más de un año de antigüedad en su trabajo, tienen derecho a ampliar su licencia por maternidad, sin goce de sueldo, por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Las mujeres que han concluido su período de posparto y no quieren reintegrarse a sus tareas, tienen derecho a renunciar al contrato de trabajo, percibiendo una

indemnización equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su sueldo por año de antigüedad.

■ **Licencias por accidentes y enfermedades inculpables no relacionados con la actividad laboral** **Art. 208.- Plazos y remuneración. (CAPITULO I. De los accidentes y enfermedades inculpables)**

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador o trabajadora a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el/ la trabajador/a tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

■ **Prohibición de despido por causa por causa del matrimonio** (Arts. 180 a 182 LCT).

■ **Licencia por paternidad:** Por nacimiento de hijo o hija, dos (2) días hábiles corridos, salvo que el convenio colectivo correspondiente al gremio del trabajador, establezca un plazo superior (Art. 158).

1. La reglamentación en materia de salas maternales y guarderías a la cual remite la actual LCT, aún no ha sido dictada. En efecto, uno de los más prestigiosos tratadistas de Derecho del Trabajo, el Dr. Norberto O. Centeno, ha volcado como opinión al respecto, que la sustitución del art. 15 de la Ley N° 11.317 por el art. 179 de la LCT, no deroga no obstante el art. 3 del Decreto del 28-05-1925.



La Ley N° 26.485 definió las diferentes modalidades de violencia y estableció ámbitos de competencia específicos para el abordaje de la violencia en sus diferentes manifestaciones.

Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485)

En 2009 se sancionó la Ley N° 26.485 que constituyó un hecho de gran relevancia, entre otras cosas porque definió las diferentes modalidades de violencia y estableció ámbitos de competencia específicos para el abordaje de la violencia en sus diferentes manifestaciones.

Art 6°.- Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos. Entre otras modalidades, la ley define:

Violencia laboral contra las mujeres:

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos y privados, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, edad, maternidad, apariencia física o la realización del test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo incluye el hostigamiento en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Lineamientos básicos para las políticas estatales

Art 11.- Políticas públicas. El Estado nacional implementará el desarrollo de las siguientes acciones prioritarias, promoviendo su articulación y coordinación con los distintos ministerios y secretarías del Poder Ejecutivo nacional, jurisdicciones provinciales y municipales, universidades y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia:

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación:

- a. 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, debiendo respetar el principio de no discriminación en:
 1. el acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;
 2. la carrera profesional, en materia de promoción y formación;
 3. la permanencia en el puesto de trabajo;
 4. el derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.
- b. promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos;
- c. promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia;
- d. promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales.



Tratados Internacionales con jerarquía constitucional

Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Art. 1º.- “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre el hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Art. 11.-

1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a 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 y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el

- aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- d)** El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo,
 - e)** El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.
 - f)** El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
- 2.** A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados parte tomarán medidas adecuadas para:
- a)** prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia por maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
 - b)** implantar la licencia por maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
 - c)** alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños y niñas;
 - d)** prestar protección especial a la mujer durante el embarazo, en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
- 3.** La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Consenso de Quito (2007)

Firmado por 34 países, entre ellos la Argentina, durante la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América latina y el Caribe. Entre otras cosas, el acuerdo firmado señala la necesidad de adoptar las medidas necesarias para que los Estados asuman el cuidado y el bienestar de la población como objetivo de la economía, cuya responsabilidad pública es innegable.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Establece que los Estados parte deben reconocer y garantizar el derecho al trabajo. El pacto hace hincapié en la situación de las mujeres, señalando la importancia de que sus condiciones de trabajo no sean peores que las de los varones.



Antecedentes

Antecedentes internacionales de relevancia para la promoción de la equidad entre varones y mujeres

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer renovó el compromiso de la comunidad internacional con los objetivos de la igualdad entre los géneros, e hizo que el tema del adelanto de la mujer entrara en el siglo XXI.

5ª Conferencia Mundial de Población (El Cairo 1994)

Además de recoger los temas referentes a la mujer planteados en las conferencias anteriores en sus capítulos sobre **igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer**, realizó importantes avances en lo relativo a la autonomía de las mujeres. Por ejemplo, recomendó a los gobiernos la formulación de políticas gubernamentales tendientes a **incrementar la capacidad de la mujer para obtener ingresos fuera de las ocupaciones tradicionales**, favoreciendo su autonomía económica y la **eliminación de la discriminación laboral** tanto en términos de contratación, salarios, prestaciones, como de capacitación y seguridad en el empleo.

4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995)

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer renovó el compromiso de la comunidad internacional con los objetivos de la igualdad entre los géneros, el desarrollo y la paz para todas las mujeres e hizo que el tema del adelanto de la mujer entrara en el siglo XXI. Durante dicha conferencia se elaboró la Plataforma de Acción de Pekín que es el documento más completo producido por una Conferencia de Naciones Unidas con relación a los derechos de las mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como garante de los derechos laborales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919; desde 1946 forma parte del sistema de las Naciones Unidas. Su función es desarrollar y promover un sistema de normas internacionales de trabajo en el que mujeres y varones disfruten de igualdad de oportunidades y puedan gozar de un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas.

Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es el único organismo que cuenta con una estructura tripartita, en la que trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y estados participan en pie de igualdad.

Las principales instancias de la OIT son la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración.

La Conferencia Internacional del Trabajo es el organismo máximo encargado de establecer las normas internacionales del trabajo y definir las políticas generales de la OIT. Se reúne una vez por año con la asistencia de representantes tripartitos de los Estados miembros.

El Organismo de Administración es el órgano ejecutivo y se reúne tres veces al año. Está presidido por el director o directora general. La mitad de los miembros son representantes gubernamentales; una cuarta parte, representantes de las trabajadoras y trabajadores; y

una cuarta parte, representantes de las empleadoras y empleadores.

Dentro de ese marco se establecen convenios y recomendaciones y se fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicalización, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, erradicación del trabajo infantil y otras que pudieran surgir.

La OIT también fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y empleadoras y de trabajadores y trabajadoras, facilitándoles formación y asesoramiento técnico.

Convenios de la OIT ratificados por la Argentina

Los Convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen responsabilidades y obligaciones a las partes involucradas. Su finalidad es optimizar las condiciones laborales. Para que sean obligatorios en cada país, deben ser ratificados.

Hasta el año 2006, la OIT había adoptado 186 Convenios. Luego de la Cumbre Social de 1995, el Consejo de Administración decidió que 8 (ocho) convenios deberán considerarse fundamentales para los derechos de quienes trabajan, y ser ratificados y ampliados por todos los Estados miembros de la OIT. Se los denomina Convenios Fundamentales de la OIT.



convenios

Los convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres

Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminadas ni discriminados por esta condición.

N°100: Convenio sobre igualdad de remuneración (1951): “Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los varones cuando realizan un trabajo del mismo valor”. Para garantizar la igualdad de remuneración es necesario hacer una evaluación objetiva del empleo que considere el valor del trabajo correspondiente a cada puesto. Para determinar dicho valor es preciso tener en cuenta, entre otras cosas, por ejemplo, las costumbres y las prácticas, los planes de clasificación salarial del sector público, los acuerdos colectivos. Sin embargo, hay gran resistencia para abordar la discriminación en materia de remuneración en un proceso de evaluación integral que precisa estudios específicos y cruce de variables.

N° 156: Convenio sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (1981): todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminadas ni discriminados por esta condición.

N°183: Convenio sobre la protección a la maternidad (2000): revisa y actualiza el Convenio N°103.

N°111: Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958) “Ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social.”

Ratificación de normas internacionales del trabajo

La ratificación es el acto por el cual el Estado miembro se compromete oficialmente a tomar las medidas para hacer efectivas las disposiciones de un convenio de la OIT, tanto por ley como en la práctica. Al ratificarlo acepta incorporarlo a la legislación nacional y aplicarlo y someterse a los mecanismos de control de la OIT.

Reflexiones

Reflexiones finales



Conocer nuestros derechos es un camino para poder ejercerlos. No obstante, si bien el conocimiento es un elemento necesario, no es suficiente si no está sostenido por acciones que hagan posible la cabal concreción de los derechos laborales de las y los trabajadores en todas sus dimensiones. Para que esto sea una realidad, se deben ejecutar programas de formación y difusión, apuntando además a una conformación de redes que fortalezcan este intercambio, y poniendo el eje en el valor del trabajo decente como elemento organizador de la identidad y la estimación de las personas.

Desde la se CTIO se busca promover políticas a fin de erradicar el trabajo informal y este documento tiene como uno de sus propósitos contribuir a tales fines.

Derechos

Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO)

Av. Leandro N. Alem 638, 5º piso (C1001AAO)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel. (011) 4310-5678

E-mail: comisiontripartita@trabajo.gov.ar

www.trabajo.gov.ar/ctio



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

www.trabajo.gov.ar