

## A 50 de la Ley de Contrato de Trabajo: el sentido de su vigencia

María Paula Lozano<sup>1</sup>

### 1.- Una norma protectora de los derechos de los trabajadores.

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 fue sancionada el 11 de septiembre de 1974.

Hablar de la LCT es rememorar a Norberto Centeno, autor del anteproyecto, abogado de la Confederación General del Trabajo y de muchísimos sindicatos, con una vasta trayectoria profesional y militancia peronista, torturado y asesinado en la triste célebre “Noche de las Corbatas”, en Mar del Plata<sup>2</sup>. Fue la primera “ley laboral general” de la historia argentina.

Producto de las luchas obreras y en el marco de un proceso no exento de fuertes debates, la ley de contrato de trabajo sistematizó los avances doctrinarios y jurisprudenciales hasta esa fecha.

Pretendió plasmar una teoría general del derecho en las relaciones individuales del trabajo, con normas de derecho colectivo y la seguridad social también.

Entre sus múltiples aciertos puedo destacar su primera parte, donde sienta la base de la aplicación de la norma más favorable y el **orden público laboral**, prohibiendo la renuncia a derechos: garantiza pisos estatales de protección normativa, que pueden ser mejorados por los convenios colectivos de trabajo (arts. 7, 8, 9 y 13 LCT). Y los contratos individuales sólo tendrán validez si mejoran ambos estándares de tutela. La protección es unidireccional, a favor de la persona que trabaja, operativizando el mandato constitucional del art. 14 bis CN.

Establece un potente dispositivo antifraude, que arranca con la decisión de abarcar el contrato y la relación de trabajo - sin interesar el acto que le dé origen - la presunción del art. 23 LCT, la vigencia del principio de irrenunciabilidad, la regulación de las nulidades en materia laboral y el principio a favor de la continuidad del contrato (art. 10 LCT).

De esa manera expresa las consecuencias del fraude, redacción que se mantuvo hasta el presente:

*Art. 14 — Nulidad por fraude laboral. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.*

---

<sup>1</sup> Abogada y Licenciada en Sociología (UBA); Máster en Igualdad de Género: Formación de Agentes para la Igualdad, Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, Universidad Castilla La Mancha; Profesora Adjunta de Derecho Social y Derecho Colectivo del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata (UNLP); Asesora Sindical; Compiladora y Autora de Derecho Laboral Feminista, Ed. Mil Campanas, 2022; Vocal de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas; Vocal de ALAL; Integrante de la Comisión de la Mujer Trabajadora (COMUTRA- AAL).

<sup>2</sup> Sin dudas que su calvario obedece a que no le perdonaron que esta norma fuera encarnada en miles de trabajadoras y trabajadores quienes la conocieron, la estudiaron y “la llevaron en su bolsillo”.

Norma que se vincula al art 31 original, que en lo central se mantuvo en el art. 29 LCT hasta la reforma operada por la ley 27.742.

*Interposición y mediación – Solidaridad Art. 31. — Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social).*

Frente a la **tercerización laboral** como estrategia empresarial cuyo objetivo es **desresponsabilizar** a la empresa principal, estableció distintas respuestas, de avanzada para su época. Ante el obrar **ilícito** le asignó los efectos del fraude, la nulidad y la amplia solidaridad entre quienes fueron partícipes de dicho accionar.

Lo mismo, el original **art. 33 LCT** en los casos de empresas subordinadas o relacionadas, establecía “Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden, de carácter permanente o accidental, o para la realización de obras o trabajos determinados, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores, y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.

Asimismo, ante el **obrar lícito** de quien obtiene un beneficio de la fuerza de trabajo ajena, reconocía la solidaridad como respuesta.

El original **art. 32 LCT** – luego modificado en el art. 30 LCT – establecía la solidaridad amplia con los trabajadores y organismos de la seguridad frente a la contratación o subcontratación de trabajos y obras, y/o cesión total o parcial del establecimiento o explotación habilitado a su nombre, que hagan a su **actividad principal o accesoría**.

Y en los casos que la contratación o subcontratación de obras, trabajos o servicios correspondan a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva.

Otra llave magnífica de la norma original fue la definición de empleador – el entonces **art. 28 LCT, hoy art. 26**– la cual ha perdurado en su redacción original, considerándolo *a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador*.

Como dice Ricardo Cornaglia, se trata de un concepto diferenciado de la empresa, un centro de imputación normativa, que parte de reconocer el fundamento contractual y objetivo de la responsabilidad, frente al **obrar lícito**, “**la apropiación de la fuerza de trabajo ajena**”<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Ricardo J. Cornaglia, “El difuso concepto de empleador como sujeto titular de la apropiación del trabajo dependiente”, en Revista de Derecho Social Latinoamericana, Editorial Bomarzo, número 4-5, 2008, pág. 17.

Se destacan muchos más aspectos de esta señera norma: la protección de la remuneración, por ejemplo en el “trabajo a destajo”; la protección del salario frente a la huelga<sup>4</sup>, luego eliminada por la regla estatal 21.297, el principio de causalidad ante las modalidades contractuales, etc. En síntesis, son muchos los aciertos de esta norma que amerita una profundización detallada de cada dimensión.

Finalmente y siendo un aspecto en el que ahondaré en las páginas siguientes, me interesa señalar que el Título llamado “**Trabajo de mujeres**” – como una “*particularidad*” - fue regulado en un capítulo especial sobre la base de la asignación de roles de género, de modo binario, bajo el paradigma proteccionista y maternalista, con el fin de asegurar que la mujer garantice – de modo gratuito – el trabajo reproductivo.

## **2.- Embates sobre la LCT: desde 1974 siempre en la mira.**

Apenas usurpado el poder estatal, la dictadura cívico militar implementó una operación quirúrgica en lo que hace al rediseño jurídico institucional, especialmente en materia laboral, individual y colectiva.

El 23 abril de 1976 se dictó la **regla estatal 21.297**, mediante la cual se mutilaron diversas normas de la Ley de Contrato de Trabajo - 25 artículos eliminados y 98 modificados – todas en sentido favorable a los empresarios y en contra de los intereses de los trabajadores<sup>5</sup>.

En la exposición de motivos se menciona como fin propiciar “*la armonía entre trabajadores y empleadores*” y evitar “*los excesos*” protectorios de la norma original, intentando desconocer la asimetría estructural que rige la relación capital-trabajo y el fin protectorio del derecho social. Solo algunos de los derechos mutilados fueron restablecidos, no obstante la mayoría no.

Posteriormente en la década del noventa y principios de dos mil, con la ola flexibilizadora existieron reformas regresivas especialmente en lo que hace a al “ingreso” y “salida” del contrato, la promoción de los llamados “contratos basura”

---

<sup>4</sup> Art. 245. — Cuando la huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente obedecieren a culpa del empleador, el trabajador que participe en las mismas tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al tiempo de su duración.

<sup>5</sup> El art. 9 establecía que el “in dubio pro operario” era aplicable a conflictos de prueba y de hecho. El art. 19 sostenía que las desigualdades que establece la ley de contrato de trabajo a favor del trabajador debían ser entendidas como una forma de compensar otras desigualdades que de por sí se dan en la relación. Ambas recuperadas en 2008 y 2010, respectivamente. En su art. 2 - la relación entre la ley de contrato de trabajo y los estatutos profesionales o leyes especiales - establecía que será de aplicación la ley siempre que consagre beneficios superiores a los establecidos por los mismos (esta última parte fue eliminada). El art. 71 establecía como condición de validez de las sanciones patronales el derecho a ser oído del trabajador. Y que no podían considerarse antecedentes aquellos impuestos más de un año atrás. Nunca se restableció. Reconoció el derecho a interponer una acción sumarísima y solicitar el restablecimiento de las condiciones contractuales frente a la alteración abusiva de los aspectos esenciales del contrato, parte restituida en el año 2006. En los arts. 243 a 245 de su T.O, expresamente consagraba que la huelga no extinguía el contrato de trabajo sino que lo suspendía, que en ningún caso puede ser causal de despido participar en una huelga, salvo justa causa; y que los trabajadores podían reclamar salarios de los días de huelga en la medida que se demostrase que la medida de fuerza haya sido provocada por el empleador, artículos eliminados. Dentro del capítulo llamado “Trabajo de mujeres”, el original art. 193 establecía que la garantía de estabilidad de la mujer embarazada comenzaba a partir del momento de la concepción.

y el ataque al derecho colectivo del trabajo, mediante la modificación de la ley de convenciones colectivas de trabajo, entre otras.

Y la última ofensiva - la más profunda a mi modo de ver - es la llamada **“Ley de Bases”, la cual implica una reformulación de la relación “Capital – Trabajo”. Tiene un sentido unidireccional, a favor del capital y en contra de la persona trabajadora.**

Su objetivo es sentar las bases para una transferencia brutal de ingresos desde los trabajadores y personas de menores recursos – en donde se hallan sobre representadas las mujeres y disidencias - hacia los sectores económicos concentrados. Propicia la destrucción de distintas áreas de lo público -seguridad social, salud, educación, cultura, transporte, etc.- eliminando programas sociales y funciones estatales. Por otra parte, es insoslayable destacar el contexto de crueldad fomentada desde discursos públicos y despidos masivos en que se lleva a cabo, especialmente de trabajadores y trabajadoras estatales, sumado al modelo recesivo impuesto.

Del mismo modo, establece beneficios exorbitantes a favor de ciertos sectores económicos vinculados al extractivismo, reafirmando el poderío de estas empresas en los territorios, afectando el acceso a recursos vitales como el agua. Todo lo cual, agrava la “crisis de los cuidados”.

No sólo que no existe una sola disposición que propicie la creación de un sistema integral de cuidados, con obligaciones en cabeza de todos los sectores involucrados - Empresa, Estado, Sociedad Civil y Familias - sino que deja intacto el modelo familiarista vigente, que resuelve la necesidad del cuidado exclusivamente a partir del esfuerzo de los hogares y de esta manera, del trabajo gratuito de las mujeres.

La reforma laboral plasmada en el Título V, “Modernización Laboral” de la “Ley de Bases”, pretende consagrar una fuga del derecho del trabajo y la reducción del ámbito de abarcabilidad de la LCT.

Lo hace a través de distintas modificaciones, la primera y directa, es el inciso que le agrega al art. 2 LCT: “...*Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:...*d) *A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación*”.

En definitiva, dice que la LCT, que regula las diferentes situaciones en las que una persona trabaja en relación de dependencia, no se aplica en los que casos en los que no hay relación de dependencia. La consecuencia de esa regla general es que el ordenamiento laboral no resultaría de aplicación en ninguna contratación distinta de una relación de trabajo, sea ésta una de las que ahora menciona o cualquier otra, no importa cuál sea su fuente normativa.

Cabe recordar que el Código Civil y Comercial, en su art. 1252, con relación al contrato de locación de servicios, expresamente afirma: “...*Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral...*”).

Entonces, si bien técnicamente esta modificación no debería producir efectos respecto a los vínculos que abarca - dado que se encuentra fuera de controversia que las normas de la ley de contrato se aplican a relaciones laborales - la salvedad ahora expresada, sumado a las demás reformas

introducidas por la denominada “*Ley de bases*”, pretenden reducir el ámbito de abarcabilidad de la regulación laboral, en violación a las normas constitucionales y supraleales vigentes.

En efecto:

- La reforma laboral facilita el fraude y dificulta la prueba de la existencia de contrato de trabajo (el art. 89 de la ley 27.742 modifica el art. 23 LCT, en sentido contrario al principio de primacía de la realidad). Y se relaciona con el nuevo art. 7 bis de la LNE 24.013, el cual establece: “*La registración efectuada en los términos del artículo 7° se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervinientes*”. De este modo se pretende desnaturalizar el concepto de empleador y el sinalagma contractual básico del contrato, de derechos y obligaciones de las partes.
- Alienta la tercerización laboral mediante la modificación peyorativa del art. 29 LCT, colisionando con múltiples normas vigentes.
- A través del art. 91 de la ley 27.742 modifica el art. 92 bis de la LCT, ampliando el período de prueba a seis meses, con posibilidad de extenderlo de ocho meses hasta un año mediante la negociación colectiva y según la cantidad de personas trabajadoras que se desempeñen en el establecimiento.
- Mediante el art. 97 de la ley 27.742 crea la figura del trabajador independiente con “colaboradores”, excluyendo arbitrariamente a esas personas de la tutela laboral.
- Habilita a negociar colectivamente “*a la baja*”, permitiendo la sustitución de la indemnización por despido por un fondo de cese laboral, sin pisos mínimos ni regulaciones.
- Pretende brindarle eficacia al despido discriminatorio, estableciendo una irrisoria tarifa monetaria. Dificulta la prueba para la víctima de dicho acto ilícito, contraviniendo normas internacionales de derechos humanos, constitucionales, la ley 23.592 y los avances jurisprudenciales vigentes desde hace más de una década.
- Afecta el derecho de huelga constituyendo en causal de despido ciertas conductas individuales que podrían llevarse a cabo – o interpretarse que se realizaron - en el marco de su ejercicio.

Esta profunda reforma regresiva violenta los principios básicos de nuestra disciplina: el principio protectorio, el de progresividad y no regresividad, el de indemnidad, el de igualdad y no discriminación y el de primacía de la realidad, atacando la vigencia del derecho social en su conjunto.

Como decía Horacio Zamboni al inicio de su artículo “*Flexibilidad laboral. Desandar la historia*”, por “flexibilización laboral” se entiende la parte de la política conservadora que tiene como objetivo la derogación máxima posible de la legislación que en su conjunto se conoce como Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social<sup>6</sup>. El retorno a los inicios del capitalismo donde regía la unilateralidad patronal, sin sindicatos ni sujeto colectivo con posibilidad de negociar frente al poder del empleador. Objetivo indiscutible del ataque del capital hoy.

---

<sup>6</sup> Zamboni, Horacio, Flexibilidad laboral. Desandar la historia, Cuadernos del Sur N° 15, Abril 1993.

Frente a esta feroz embestida, la pregunta que surge es: ¿Cómo “defendemos” la necesidad de la regulación social? ¿Se trata simplemente de conservar lo existente? ¿O existe algún aspecto a revisar?

### 3. El derecho social y su ámbito de tutela.

El derecho social es un producto del siglo XX. Ese “*pacto de clases*” que se cristaliza en la posguerra, con la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la afirmación de que la paz en el mundo solo puede basarse en la justicia social, parte del reconocimiento de la asimetría estructural de la relación capital-trabajo.

Sus normas tienden a proteger “*al trabajador*”, sujeto que se encuentra en una situación objetiva de necesidad, ya que depende de la remuneración para subsistir.

Se garantizan los derechos del trabajador en sentido “*universal*”. Pero implícitamente presupone la tutela del trabajador varón - cis - heterosexual - blanco y proveedor.

Por el contrario, el llamado “trabajo de mujeres” fue regulado como una particularidad, en un capítulo específico, bajo presupuestos implícitos, vinculados a la división sexual del trabajo.

Aquí nos encontramos con otro “pacto”, mucho menos nombrado y más antiguo, que ciertas autoras y autores denominan “contrato sexual”. Se pregunta Laura Mora Cabello de Alba, “*¿qué revolución hemos hecho las mujeres? La revolución que consiste en vencer de forma pacífica y con sentido 20 siglos o más de sistema de dominación patriarcal, en el que los hombres sellaron un pacto sexual entre ellos para, a la fuerza, apoderarse y repartirse los cuerpos de las mujeres*”<sup>7</sup>.

Se trata de un tema invisibilizado y que permanece oculto detrás de lo que se considera la contradicción principal – capital/trabajo - ámbito en el cual opera el derecho social en un sentido compensador a favor de la parte más débil.

No obstante, el sistema capitalista de producción extrae beneficio y se perpetúa a partir de la organización patriarcal de la sociedad – y del trabajo - la cual es condición necesaria para su reproducción, estableciendo jerarquías, asimetrías y divisiones al interior de la clase trabajadora, cuestión que la normativa laboral oculta.

Esta mirada sesgada obedece a una concepción patriarcal que impregna el derecho del trabajo, que lo constituye y aún persiste.

En 50 años de vigencia no ha existido en la ley de contrato de trabajo una sola modificación con enfoque de género<sup>8</sup>, pese a la cantidad de proyectos

---

<sup>7</sup>Laura Mora Cabello de Alba, *El Futuro del trabajo que queremos hoy*, p. 21, Editorial Bomarzo S.L., 2016, España.

<sup>8</sup>Mediante la R.E. 21.824 existió una modificación en lo que hace a la estabilidad en el empleo de la trabajadora embarazada. La norma original – art. 193 - establecía que se garantizaba a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo y que tenía carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción. El actual art. 177 establece que la estabilidad comienza a partir de la comunicación fehaciente del estado de embarazo al empleador. Sin embargo, el original art. 194 decía que el despido se presumía por razones de embarazo cuando operaba 6 meses antes o después de la fecha de parto, pero mediante la R.E. 21.297 se amplió a 7 meses y medio, antes y después del parto. Asimismo, mediante

legislativos presentados<sup>9</sup>. Por ende, podemos observar que ha existido una solución de continuidad desde la sanción de la ley de contrato de trabajo – y en el resto de la normativa laboral interna - hasta el presente, no constatándose diferencias sustanciales en las distintas etapas históricas.

**La pregunta es ¿Qué sucede en el mundo del trabajo y en el derecho laboral donde pareciera que las profundas transformaciones motorizadas por los feminismos no impactaron, o lo hicieron de manera muy rezagada con relación a los avances en otros ámbitos?**<sup>10</sup>

#### **IV.-La división sexual del trabajo.**

Federici señala que la expropiación de los medios de subsistencia de los trabajadores europeos y la esclavización de los pueblos originarios de América y África en las minas y plantaciones del “Nuevo Mundo” no fueron los únicos medios para la formación y acumulación del proletariado mundial. Sostiene que este proceso requirió de la transformación del cuerpo en una máquina de trabajo y el sometimiento de las mujeres para la reproducción de la fuerza de trabajo. Fundamentalmente, exigió la destrucción del poder de las mujeres y la construcción de un nuevo arquetipo femenino que, tanto en Europa como en América, se logró con altas dosis de violencia, especialmente, la denominada “caza de brujas”.

La acumulación originaria no fue entonces, simplemente una acumulación y concentración de trabajadores explotables y capital. Fue también una acumulación de diferencias y divisiones dentro de la clase trabajadora, en la cual las jerarquías construidas a partir del “género”, así como las de “raza” y “edad”, se hicieron constitutivas de la dominación de clase y de la formación del proletariado moderno<sup>11</sup>.

Andújar se pregunta cuánto tuvieron que ver las mujeres en la conformación de la clase trabajadora en nuestro país a principios del XX<sup>12</sup>: “¿En qué trabajos se desempeñaron las mujeres? ¿Bajo qué condiciones lo hicieron? ¿Qué derechos reivindicaron? ¿Se agremiaron para exigirlos y defenderlos? ¿Cómo las vieron sus pares varones y las corrientes políticas obreras? ¿De qué manera reaccionaron sus patrones y el Estado frente a ellas?

Desde esa época, las mujeres trabajadoras fueron protagonistas pero luego quedaron invisibilizadas en la historia.

---

la R.E. 21.824 se agregó la previsión del nacimiento pre término en el art. 177: “En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días”.

<sup>9</sup> Existió dictamen favorable en Diputados, unificando diferentes proyectos legislativos para reformar en forma sustancial el régimen de licencias y otras normas de la LCT y el sistema de seguridad social vinculadas al derecho al cuidado. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/obtuvo-dictamen-la-ampliacion-de-las-licencias-familiares-en-la-camara-de-diputados>

<sup>10</sup> Ver Lozano, M. Paula, Terragno María y Censi, Luciana (2022), Prólogo, Aportes para la construcción de un derecho laboral feminista en Derecho Laboral Feminista, p. 7 a 12, Editorial Mil Campanas.

<sup>11</sup> Federici, Silvia, 2015. Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria. P. 105, 2da. ed. Buenos Aires: Tinta Limón ediciones.

<sup>12</sup> Andújar, Andrea (2022), “Andares de clase: mujeres, trabajos y luchas por derechos en la Argentina, 1880-1930” en Derecho Laboral Feminista, Coord.: Lozano María Paula, Terragno María Martha y Censi, Luciana, Editorial Mil Campanas.

Las mujeres que se desempeñaban en ciertas actividades no eran nombradas en los relevamientos, quedaban incluidas bajo una generalización masculinizante. “Así sucedía por ejemplo, con las trabajadoras del puerto. Ellas aparecían bajo la categoría de “estibadores” o “costureros” en estudios tan importantes para la época como el realizado por Juan Biale Massé. Al describir las condiciones de trabajo de la estiba (es decir, de la carga y descarga de buques y ferrocarriles), consignaba la existencia de un ramo anexo, “que se llama de bolseros y costureros, generalmente niños o mujeres; y a veces se encargan del peso de las bolsas, y se les da a los que esto hacen el nombre de romaneros”. Esos bolseros y costureros eran en realidad (...), mujeres y niños que, agrupados bajo una denominación masculina, terminaban por quedar invisibilizados como partícipes de ese mundo del trabajo portuario”<sup>13</sup>.

Según esta autora, razones históricas de índole cultural, ideológico, político, y material explican la desigualdad salarial entre varones y mujeres. Por un lado, el “ideal de domesticidad” visualizaba el trabajo productivo como un espacio natural del varón proveedor y el trabajo reproductivo como algo propio de la “naturaleza femenina”, los cuales se harían por amor, asignando en forma obligatoria el trabajo doméstico, invisible y no remunerado, a las mujeres. Las mujeres eran contratadas en puestos de trabajo peor pagos para cumplir tareas consideradas una prolongación del trabajo en el hogar. Se les reconocía singulares aptitudes - motricidad fina, agudeza visual o rapidez manual para hilar, etc.- pero no recibían similar valoración que las tareas masculinas, las que implicaban altos grados de fuerza física. El trabajo a domicilio, donde se desempeñaron mayoritariamente mujeres, burlaba el cumplimiento de las primeras leyes (descanso dominical, accidentes de trabajo, etc.) con lo cual, implicaba peores condiciones laborales. La falta de representación en el ámbito público y encargos políticos, impedía la posibilidad de poder cambiar leyes y diseñar políticas públicas de acuerdo a sus intereses.

Los avances tecnológicos hacia finales del siglo XIX, sumado a las importantes luchas del movimiento obrero a nivel mundial, dio lugar a una nueva estrategia del capital, el reconocimiento del “salario mínimo y vital” y los principales derechos laborales. Conjuntamente, a nivel simbólico se instala el modelo de familia nuclear, heteronormativa, con el varón proveedor del hogar y la mujer como “ama de casa a tiempo completo”<sup>14</sup>.

Haciendo una abstracción – dado que en cada región y país este proceso se constata en diferentes momentos históricos –podemos coincidir en que se consolida una “división sexual del trabajo”, basada en estereotipos de género. El trabajador varón se ocupará del trabajo productivo – con acceso a un salario digno y suficiente para él y su familia - y la mujer se dedicará al trabajo reproductivo – invisible y no remunerado, dependiente del salario masculino. Es decir, a todas las tareas vinculadas con la reproducción de la fuerza de trabajo, que incluye el embarazo, lactancia, cuidado del bebé, crianza de hijas e hijos, adultos y adultas mayores, limpieza, manutención del hogar, cocina, lavado de la ropa, el sostén emocional y el afecto, entre otras. Lo necesario para tener listos a

---

<sup>13</sup>Op. Cit. Andujar, “Andares de clase...”

<sup>14</sup>Federici, Silvia, 2018, El Patriarcado del Salario, Ed. Tinta Limón, Buenos Aires.



los obreros para incorporarse diariamente al mercado de trabajo. Es decir, aquello que actualmente se denomina trabajos de cuidado o sostenibilidad de la vida.

Esa doble o triple jornada que se la apropia el capital y no se reconoce como trabajo, es fuente de múltiples asimetrías laborales, brechas, pobreza de tiempo y violaciones a derechos humanos.

## **V. Cambios normativos significativos en las normas constitucionales y del derecho común.**

A partir de las potentes movilizaciones llevadas adelante por los feminismos y la herramienta del paro<sup>15</sup>, en los últimos años se ha logrado el reconocimiento de una multiplicidad de derechos de las mujeres y disidencias, vinculados a poder realizar una vida digna, plena, libre de discriminaciones y violencias.

Rige el bloque de constitucionalidad que consagra estos derechos fundamentales, inclusive la obligación estatal de llevar a cabo medidas de acción positiva a fin de remover obstáculos que impiden su efectividad.

Son ejemplo de ellos: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, con carácter constitucional; y con carácter suprallegal, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para), los Convenios de la OIT:C183 sobre la protección de la maternidad, C100 sobre igualdad de remuneración, C111 sobre la discriminación, empleo y ocupación, C118 sobre la igualdad de trato, seguridad social, C156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, etc.

En 2019 - centenario de la OIT -se aprobó el Convenio 190, el cual implica un giro de 180 grados al consagrar la tolerancia cero frente a la violencia laboral y de género, reconociendo que constituyen una violación a un derecho humano. En su Preámbulo, se establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Plasma una definición superadora del concepto de violencia laboral como *“conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables”*<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup>Sostiene Verónica Gago: “La huelga feminista además se hace fuerte desde la imposibilidad: las que no pueden parar pero desean hacerlo; las que no pueden dejar de trabajar ni un día y quieren rebelarse a ese agotamiento; las que creían que sin la autorización de la jerarquía del sindicato no había manera y llamaron al paro; las que se imaginaron que la huelga podía hacerse contra los agrotóxicos y las finanzas. Todas y cada una empujamos las fronteras de la huelga. De la conjunción entre imposibilidad y deseo, surge una imaginación radical sobre la forma múltiple de parar feminista que lleva la huelga a lugares insospechados, que la desplaza en su capacidad de inclusión de experiencias vitales, que la reinventa desde los cuerpos desobedientes a lo que es reconocido como trabajo” Gago, Verónica, La potencia feminista. O el deseo de cambiarlo todo, p. 232, Buenos Aires, Tinta Limón, 2019

<sup>16</sup> El art. 1 sostiene. a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Asimismo amplía el ámbito de tutela personal y espacial entendiendo un concepto amplio de persona trabajadora, cualquiera sea su situación contractual. Incluye aquellos hechos que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, por ejemplo, mediante las tecnologías de la información y comunicación como espacios a través de los cuales se puede producir la violencia. Y la inserta en el marco de los riesgos psicosociales, con una mirada preventiva, estableciendo obligaciones para todos los actores del mundo laboral: estados, empleadores y sindicatos. Reconoce importantes remedios procesales y garantías para víctimas y testigos<sup>17</sup>. Asimismo, un rol central de la organización colectiva en los lugares de trabajo, en lo que hace a la formación, prevención y denuncia, a través de las y los representantes gremiales.

Argentina fue uno de los primeros países en ratificarlo – el 23 de febrero de 2021 - y dicha norma ya se encuentra en vigor, siendo de aplicación obligatoria. No obstante, aún no se ha adecuado la legislación interna a sus estándares. Sin perjuicio de ello, muchas organizaciones sindicales y ámbitos gubernamentales han implementado protocolos de actuación frente a la violencia laboral y de género, impulsados también por esta norma supralegal.

A nivel interno se lograron avances en el Código Civil y Comercial y contamos con la ley 26.485 (y su dec. reglamentario 1011/2010) de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la cual reconoce a la violencia laboral como una modalidad posible.

**Sin embargo, las transformaciones en la legislación laboral interna han sido ínfimas, por el contrario, a partir del cambio de gobierno en diciembre de 2023, se han derruido las políticas públicas con enfoque de género, llegando a eliminar el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades y el INADI. Y La realidad del mercado de trabajo demuestra que las brechas de ingreso, la discriminación en el acceso al empleo, la falta de reconocimiento del derecho al cuidado y las violencias se han incrementado de manera exponencial.**

No existe un sistema integral de cuidados que propicie la corresponsabilidad entre Estado, empresas, organizaciones de la sociedad civil y hogares. Se sigue trasladando a las familias la resolución de los cuidados, y de manera indirecta, a las mujeres.

Como muestra significativa, en la ley de contrato de trabajo se consagra una irrisoria licencia de dos días corridos por “*nacimiento de hijo*” - art. 158 - para el trabajador. No existen licencias por adopción, por tratamientos de fertilización asistida, por violencia de género, ni para cuidado de familiar enfermo, entre otras omisiones.

Por otra parte, en el título “Trabajo de Mujeres” existen aspectos de la Ley claramente discriminatorios, por ejemplo el Capítulo IV “Del estado de excedencia”, el reingreso de la mujer trabajadora luego de la excedencia –el cual se admite que sea en “un cargo inferior” o la llamada “opción tácita” – donde se interpreta el silencio como renuncia, etc. (arts. 183 a 186 LCT)

---

<sup>17</sup> Ver Sosa Fabiana, 2022, “La tutela normativa frente a la violencia laboral y de género” en Derecho Laboral Feminista, Coord.: María Paula Lozano, María M. Terragno y Luciana Censi, Editorial Mil Campanas.

Asimismo, mujeres y disidencias se exponen a riesgos laborales específicos o sufren mayormente ciertas afecciones laborales en su integridad psicofísica, las cuales quedan totalmente invisibilizadas a la luz de la normativa de riesgos laborales vigente. Se trata de un sistema economicista y patriarcal, que de ninguna manera protege adecuadamente a la mujer trabajadora ni registra cuáles son sus enfermedades y riesgos a los que se expone, los padecimientos derivados de la carga de los trabajos de cuidado, la pobreza de tiempo, el impacto en la salud derivado del acoso y violencia, el estrés laboral, asimismo, los riesgos invisibilizados en tareas que no están reconocidas como aptas para generar un daño en la salud, pero que lo provocan<sup>18</sup>.

Tampoco protege adecuadamente la salud de la mujer trabajadora en el caso de tener deseos de atravesar el embarazo y maternidad<sup>19</sup>, dado que no existe una normativa adecuada de evaluación e información de los riesgos de cada puesto de trabajo, sino que la regulación prohíbe genéricamente el trabajo insalubre para todas las mujeres. Lo cual termina siendo discriminatorio y reafirma estereotipos excluyentes respecto a tareas supuestamente “masculinas” y “femeninas”. Asimismo, la protección es restringida, ya que muchos lugares de trabajo y formas de producción son altamente riesgosas en ese momento particular para quien desea gestar, aunque tal vez no esté declarada insalubre conforme el procedimiento administrativo vigente.

El sistema de riesgos del trabajo – LRT 24.557, reglamentaciones y modificaciones - en Argentina, a través de la gestión de las aseguradoras de riesgos del trabajo, se rige por la lógica financiera, cuyo único propósito fue socializar y externalizar los costos empresariales y reducir la litigiosidad sin profundizar en las causas que la generan y carece totalmente de enfoque de género.

## **VI.- ¿A qué se debe este desfase entre los avances constitucionales y la regulación laboral?**

El principio de igualdad y no discriminación, que atraviesa los principales convenios de la OIT del siglo XX ha sido insuficiente para mejorar la vida de mujeres y diversidades. Las diferencias y asimetrías de género quedaron veladas por detrás de las asimetrías estructurales y de poder de la relación capital/trabajo. En el mundo laboral, la desigualdad de género deviene precariedad, como afirma Baylos Grau, el “ser/sin”, tener trabajo pero sin derechos<sup>20</sup>.

Podemos encontrar como clave de esta paradoja – que la rama jurídica especial laboral reconozca desde su nacimiento la desigualdad material en el sistema capitalista de producción pero que sea totalmente impotente para reconocer las asimetrías de género–el lugar central del movimiento obrero como condición de posibilidad para llevar a cabo estas transformaciones.

---

<sup>18</sup>Ver Lozano, María Paula (2022), “Salud, mujeres y disidencias” en Derecho Laboral Feminista, Coord.: María Paula Lozano, María M. Terragno y Luciana Censi, Editorial Mil Campanas.

<sup>19</sup>Por el contrario, mediante la ley 27.742 ha existido una modificación regresiva del art. 177 LCT, dando la “opción” de trabajar, a la persona gestante, hasta 10 días antes del parto.

<sup>20</sup> Antonio Baylos Grau, Desigualdad, Vulnerabilidad y Precariedad, en el Análisis Jurídico de Género

Son las organizaciones sindicales, especialmente en nuestro país, quienes han logrado a lo largo de la historia avanzar en derechos y protecciones laborales, como a su vez, resistir frente a las embestidas de los sectores empresariales.

No obstante, dichas organizaciones también poseen un formato patriarcal en su conformación y estructura.

Sin desconocer que la llamada “marea verde” ha permeado todos los ámbitos de la vida y también los sindicatos, especialmente a partir de la praxis de valiosas compañeras sindicalistas que bregan por derruir dichas estructuras patriarcales, especialmente como delegadas y ocupando distintos cargos al interior de las mismas – muchas veces cargos no decisivos a la hora de ejercicio “del poder”-, aún se trata de estructuras refractarias para llevar a cabo una agenda de género.

Como sostiene María Rigat Pflaum, “los sindicatos tienen género”: “Sostener que una organización tiene género, implica que hay patrones diferenciados para varones y mujeres en términos de funcionamiento, normas, procesos y estructuras. Esto significa que el género no es algo que se añade a procesos y estructuras neutrales, sino que es parte constitutiva de dichos procesos y estructuras. Los sindicatos como instituciones del ámbito público siguen produciendo y reproduciendo relaciones de género asimétricas”<sup>21</sup>.

Un espacio privilegiado para avanzar en esta perspectiva es la negociación colectiva. Sin embargo y pese a que la ley 25.674 “de cupo”, establece que los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas, aún en la conformación de las comisiones negociadoras, hay muy poca representación femenina. Cuando se cumple, en muchos casos, se carece de la fuerza necesaria para priorizar una agenda con enfoque de género.

En ese sentido y aunque se han dado pasos, sigue existiendo dificultades para incorporar “cláusulas de género”.

Podemos ubicar los siguientes motivos<sup>22</sup>: la persistencia de patrones culturales patriarcales, su impacto en la escasa presencia de mujeres en los equipos negociadores y el escaso apoyo de los hombres para la defensa de cláusulas de igualdad; la cultura organizacional en las empresas y las resistencias de los patronos; y la preponderancia de las cláusulas económicas sobre las “sociales” y con la dificultad de objetivar las situaciones de discriminación; y la inercia negocial que prorroga cláusulas obsoletas que permiten o mantienen discriminaciones directas e indirectas. Y en el presente, los despidos masivos, las amenazas de cierres de establecimiento y la quita de derechos.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva 27/21 ha sostenido: “ONU Mujeres ha señalado que, si bien la afiliación de las

---

<sup>21</sup> Rigat-Pflaum María, “Los sindicatos tienen género”, Fundación Friedrich Ebert, Junio 2008, recuperado de [www.fes.org.ar/Publicaciones/LosSindicatosTienenGenero2008.pdf](http://www.fes.org.ar/Publicaciones/LosSindicatosTienenGenero2008.pdf)

<sup>22</sup>Ver Confederación Sindical de las Trabajadoras y los Trabajadores de América (CSA), «Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina», 7-11-15, <http://www.relats.org/documentos/CSA.Genero2.pdf>.

mujeres a las organizaciones sindicales ha aumentado en los últimos años y se ha logrado que en ellos se consideren algunas cuestiones de género, las mujeres siguen estando infrarepresentadas en la dirección de los sindicatos. La falta de mujeres en los puestos superiores de los sindicatos refleja que estos siguen siendo ocupados primordialmente por hombres, lo que a su vez es consecuencia de factores como la existencia de una cultura sindical dominada por hombres, quienes ejercen una gran influencia al decidir los puestos de liderazgo, o de la división de responsabilidades en lo que respecta al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que no permite a las mujeres dedicarse a las actividades de establecimiento de redes que necesitarían para apoyar su liderazgo. Asimismo, dicha organización ha identificado que, con frecuencia, se espera que las mujeres ocupen puestos administrativos y no se las identifica como posibles directoras ni se les brinda la capacitación y las oportunidades para desarrollar las aptitudes necesarias”.

#### **VII.- Algunos cambios normativos a destacar.**

A pesar de lo mencionado, podemos destacar algunos avances puntuales – decretos, reglamentaciones y políticas públicas - en lo que hace a un enfoque de género en el mundo del trabajo. Avances actualmente amenazados, frente a la feroz ofensiva patriarcal y capitalista existente.

Algo significativo fue la sanción de la Ley 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” en el año 2013, que deroga el decreto 326/56 y en los aspectos más importantes prácticamente equipara los estándares de tutela laboral a aquellos vigentes en la ley de contrato de trabajo. Se trata de un sector altamente feminizado, atravesado por múltiples vulnerabilidades: en su mayoría mujeres, pobres y migrantes.

Por un lado, entre octubre y diciembre de 2021, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) llevó a cabo la primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, la cual permite conocer cuánto tiempo destinan varones y mujeres a las tareas domésticas y a los trabajos de cuidado, constatando que las mujeres trabajan como mínimo tres horas más por día.

En materia de seguridad social, las moratorias - programa de inclusión previsional - si bien no han sido diseñadas directamente a fin de reconocer los trabajos de cuidado y compensar las asimetrías de género, en la práctica, a partir de 2004, han dado lugar a que muchas mujeres puedan jubilarse y en muchos casos, acceder a un primer ingreso.

Luego, el decreto 475/2021 ha propiciado el reconocimiento de períodos de servicios por trabajos de cuidado. Sostiene en sus acertados fundamentos “...las mujeres acumulan menos aportes jubilatorios y a mayor cantidad de hijos e hijas, las brechas respecto al ingreso de aportes previsionales se incrementan tanto respecto de los varones que son padres como de las mujeres sin hijos e hijas...”. Establece que las mujeres o personas gestantes podrán computar un año de aportes por cada hija o hijo, sumando un año más en caso de discapacidad y dos años en caso de adopción, lo mismo para quienes sean beneficiarias de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, dos años por cada hijo o hija.

Por último, merece destacarse que mediante el decreto 144/22, se ha reglamentado el art. 179 LCT, norma inserta en el capítulo “Trabajo de Mujeres”.

El art. 179 LCT en 1974 estableció la obligatoriedad de construir espacios de cuidado en los lugares de trabajo. Pero estaba supeditada a una reglamentación. Después de 48 años se reglamentó, luego de un fallo de la Corte Suprema de Justicia que lo ordena<sup>23</sup>. El decreto 144/22, establece que en los establecimientos donde trabajen 100 personas o más – sin importar la forma de contratación o que sean tercerizadas -el empleador deberá garantizar espacios de cuidados para niños y niñas entre 45 días y 3 años de edad inclusive (menores de 4 años), que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante su jornada de trabajo, como un derecho de todas las personas trabajadoras.

Como excepción a la regla, el decreto sostiene que sólo a través de la negociación colectiva podrá reemplazarse tal obligación mediante el pago de una suma dineraria no remunerativa en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados.

Si bien la obligación se tornó exigible a partir del 23/3/2023, prácticamente no han existido establecimientos donde se hayan construido dichos espacios.

¿A qué se debe? Muchos jardines en los lugares de trabajo fueron cerrados décadas atrás al calor de la retracción de los derechos laborales y las políticas neoliberales. Sin dudas que a las empresas los espacios de cuidado les representa un costo y que prefieren evitar involucrarse. Por otra parte, la negociación colectiva es un espacio aún dominado por varones, que continúa visualizando a los cuidados como una responsabilidad de las mujeres, con lo cual, poco se ha exigido. Sin perjuicio de ello, el decreto 144/22 dio lugar a algunas negociaciones colectivas que al momento de monetizar dicha obligación, ampliaron su alcance, por ejemplo, respecto a la edad de los niños/as, el importe dinerario y la posibilidad de que sea percibida contra declaración jurada.

#### **VIII.- A modo de cierre.**

Pensar desde el presente, nos exige encontrar el sentido de la regulación hoy y desde ahí retornar a la ley de contrato de trabajo.

Sin dudas que el sentido de la vigencia es más fuerte que nunca dado que la clase trabajadora – incluyendo a todas las personas que dependen de un salario o ingreso para subsistir, independiente del modo de contratación – está atravesando una verdadera tragedia, retornando a la noción de “trabajadores pobres”.

Existe un amplio sector de la economía, vinculado a las plataformas digitales, que ha logrado la elusión de la protección laboral. Es necesario pensar el derecho social desde su origen y desde los principios, especialmente la primacía de la realidad y la protección de la persona trabajadora, desde ahí, ampliar el ámbito de tutela.

Estamos en presencia del ataque más profundo a la regulación social de los últimos 50 años.

---

<sup>23</sup>CSJN 21-10-2021 “Etcheverry, Juan Bautista y otros c/ EN s/ amparo ley 16.986.

No se trata de meras reformas “economicistas” sino que se propicia la profundización de la asimetría de poder a favor del capital, el retorno a la unilateralidad patronal, propia del siglo XIX.

Defender la vigencia de la ley de contrato de trabajo nos exige hacerlo desde una mirada feminista del derecho laboral, inclusiva e interseccional. Sostener los aciertos de la norma original – que son muchos y profundos tal cual lo analizado – y transformar aquellas partes que ya se visibilizan como discriminatorias e injustas, que son un obstáculo para cumplir con la manda constitucional.

Desde la operatividad del bloque federal de constitucionalidad, bregar por el derecho del trabajo que queremos y necesitamos, aquel que proteja el trabajo en sus diversas formas, que esté a la altura del presente, acorde con un mejor vivir.