



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

SITUACIÓN LABORAL DE MENORES Y MUJERES: LO QUE DEBEN SABER TRABAJADORES Y EMPLEADORES

Trabajo de Investigación

POR

Matías Andrés Baroni
Leandro Eduardo Cocconi
Luis Alberto Raya
Francisco Luis Sisterna

DIRECTORA:

Prof. Adriana Gómez Pagnota

M e n d o z a - 2 0 1 3

Índice

Introducción	1
---------------------	----------

Capítulo I	
Breve reseña histórica sobre el trabajo de menores y mujeres	3

A. ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN EL MUNDO	3
B. ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y LEGALES EN ARGENTINA	5
C. IPEC - CONAETI	7

Capítulo II	
Trabajo de menores	11

A. DEFINICIONES	11
B. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE MENORES Y CAUSAS POR LAS QUE DEBE ERRADICARSE	12
1. Contexto socioeconómico	12
2. Consecuencias que genera el trabajo infantil	13
C. CONVENIOS DE LA OIT PARA PALIAR EL TRABAJO INFANTIL	14
1. Convenio n° 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo	15
2. Convenio N° 182 sobre las Peores Formas del Trabajo Infantil	17
D. TRATAMIENTO DEL CAPÍTULO DE MENORES EN EL RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO	18
E. LA LEY 26.847	20
F. TRABAJO INFANTIL EN LA PRÁCTICA. CASOS PARTICULARES	21
1. Menores cosechando en fincas de Concordia, Entre Ríos	21
2. Atado de cepas en Maipú, Mendoza	21
3. El caso de "Hernán González/El Curaca S.A." Aplicación de la Ley 26.847	22
G. CONCLUSIONES SOBRE EL TRABAJO DE MENORES	23

Capítulo III	
Trabajo de mujeres	27

A. CARÁCTER SOCIAL Y DISCRIMINATORIO EN ÁMBITOS LABORALES	27
B. LEGISLACIÓN ARGENTINA RESPECTO DEL TRABAJO DE MUJERES	29
1. Constitución Nacional	32

2. Otras leyes y tratados internacionales	34
3. Ley 26.485 de protección de la mujer	34
C. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20.744)	36
1. Protección de la maternidad	37
2. Prohibición del despido por causa de matrimonio	38
3. El estado de excedencia	39
D. ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES QUE ABOGAN POR LOS DERECHOS DE LA MUJER	41
1. La OIT	41
2. Consejo Nacional de la Mujer	43
E. CTIO Y CEGIOT	44
F. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN ÁMBITOS LABORALES	45
1. El fallo Pellicori	45
2. Fallo "Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo S.A. s/ Amparo"	46
G. CONCLUSIÓN SOBRE EL TRABAJO DE MUJERES	47
1. Constitución Nacional	47
2. Ley 26.485 de Protección de la mujer	48
3. Ley de Contrato de trabajo	48
a) Protección de la maternidad	48
b) El estado de excedencia	48
c) Otras leyes y tratados	48

Conclusiones **51**

Bibliografía **53**

Introducción

En nuestro país, el derecho laboral se caracteriza por ser un derecho dinámico y evolutivo, ligado íntimamente con el desarrollo social de un pueblo, una provincia o una nación. Si comparamos las leyes, derechos y herramientas con las que cuenta un trabajador cinco o seis décadas atrás con la actualidad, claramente podemos observar un avance del marco protectorio que no existía anteriormente.

Sin embargo, aún quedan puntos por resolver, sobre todo tratándose de sectores más vulnerables como lo son los menores y las mujeres. Para analizar este tema, es fundamental decantar dos aspectos que juegan concomitantemente: por un lado la normativa vigente, ya sean los convenios internacionales, como las leyes locales vigentes desde la Constitución Nacional hasta la Ley de Contrato de Trabajo, incluyendo leyes y resoluciones directamente relacionadas; y por otro lado lo que sucede en la práctica, es decir, el cumplimiento o no del marco teórico citado anteriormente.

Este trabajo pretende plantear la existencia de un desfasaje entre estos dos aspectos explicando las causas que lo originan y las consecuencias que acarrea tanto para empleadores como para trabajadores.

Para ello analizaremos, en primer lugar, los distintos convenios internacionales aplicados para el caso del trabajo de menores y mujeres, la legislación nacional vigente y la creación de consejos y comisiones destinadas a erradicar el trabajo infantil y velar por los derechos de las mujeres en el plano laboral. Luego veremos casos particulares y fallos jurisprudenciales indicando la normativa dejada de lado y las consecuencias generadas para los distintos actores.

Desde la óptica del trabajador, sea éste un menor, una mujer o un compañero de alguno de ellos, es muy importante que conozca cuáles son sus derechos, cuáles son las leyes que lo amparan y con qué herramientas cuenta si es testigo o se encuentra en un caso de abuso o discriminación en el trabajo.

Por el lado del empleador, es necesario que sepa cuál es la normativa vigente y qué consecuencias acarrea contratar a un menor, asignarle tareas insalubres o más horas de las que le

corresponde, o en el caso de la mujer, qué sucede si abusa de los derechos de su empleada, si la discrimina por su condición de tal, o la despide estando embarazada.

El trabajo pretende exponer todos estos temas, tratando de disipar dudas y aclarar ciertas cuestiones que hasta aquí parecían no tener solución.

Capítulo I

Breve reseña histórica sobre el trabajo de menores y mujeres

A. Antecedentes históricos en el mundo

Para comenzar a entender este tema es necesario hacer un viaje en el tiempo y conocer los orígenes de las relaciones laborales y los primeros registros del proteccionismo hacia los sectores más vulnerables como son los menores y las mujeres. Debemos tener en cuenta que la falta de un código laboral dificulta el tratamiento de esta temática. Pero si conocemos la evolución histórica de esta disciplina y más precisamente lo que nos atañe a este trabajo podremos sentar cimientos para el análisis posterior de la normativa vigente, los planes sociales, las políticas del gobierno y el conocimiento de las instituciones inmersas en este tema.

A comienzos del siglo XIX con el surgimiento de la revolución industrial comenzaron a aparecer en distintos países las primeras normas protectoras del trabajo de menores y mujeres. Normas que comprendían en primer lugar a los niños pero posteriormente a la mujer, haciendo énfasis en las madres, las cuales poco a poco se iban afirmando y evolucionando a medida que los demás trabajadores iban adquiriendo derechos similares.

Si nos remontamos a la antigüedad en ciudades como Roma y la antigua Grecia, el trabajo en relación de dependencia era propio del hombre esclavo y no del hombre libre, porque éste dedicaba su tiempo a la política o a las relaciones públicas. El hombre esclavo era más bien tratado como una cosa sobre la que se ejercía el derecho de propiedad, condición que era trasladada de padres a hijos.

En esta época no hay registro alguno de iniciativas protectoras a la minoridad. Lo único que podemos rescatar es el hallazgo del código de Hammurabi, el cual contenía disposiciones relativas al aprendizaje para menores que se iniciaban en algún oficio.

Muchos años después, ya en la época medieval, resurge el trabajo de la tierra y aparecen las relaciones entre el señor feudal y su siervo. El primero le brindaba protección a este último a cambio de servidumbre, situación totalmente ajena al actual derecho laboral.

Más adelante, aquellos que desempeñaban un oficio, como por ejemplo los artesanos, concibieron la idea de agruparse para obtener mayores beneficios. Es así como surgen las corporaciones, instituciones que brindaban beneficios para aquellos asociados y la posibilidad de enseñar un oficio al menor, éste último en calidad de aprendiz.

El aprendiz no percibía un salario sino que su paga era la enseñanza que obtenía de su maestro, por lo tanto eran muy pocos los beneficios que obtenían los menores.

Como consecuencia de estas relaciones y de situaciones tales como las largas jornadas laborales aparecen organizaciones que representaban los intereses tanto de los maestros como de los aprendices. Estas organizaciones implicaron un leve avance para los derechos de los menores.

Con la edad moderna surge el maquinismo, una filosofía que implicaba la disminución del esfuerzo físico por un lado pero por el otro estimulando el trabajo del niño y de la mujer en las fábricas. Al aumentar la oferta de trabajo, ésta se vuelve más barata lo que lleva a una disminución en el salario de los trabajadores, sobre todo en las mujeres y los niños. El saldo de esta corriente de pensamiento fueron graves excesos en las jornadas de trabajo y el acceso de menores de muy corta edad entre otros perjuicios.

Estas situaciones no iban a durar mucho tiempo más, y es así como comienzan las primeras grandes huelgas y las represiones a los obreros. Hechos que llaman la atención de las autoridades por las consecuencias sanitarias y psicológicas de la población y el aumento en las tasas de mortalidad infantil y que iban a ser motivados a tomar las primeras medidas proteccionistas estatales.

La revolución industrial fue un puntapié para el surgimiento de medidas protectoras de la minoridad y la mujer en la relación laboral. Medidas que no se dieron en forma inmediata sino que devinieron a raíz de la expansión industrial, la libertad con que contaban los dueños de las fábricas y las luchas continuas de los obreros a través de huelgas y protestas.¹

Es a fines del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX cuando autoras como Mary Wollstonecraft, Olympe de Gouges y Gertrude Stein, entre otras, conformaron un conjunto de teorías y políticas que desembocaban en la proclamación de la igualdad social entre los hombres

¹ LUQUEZ RÍOS, Mario, **Trabajo de Menores**, en Serie *Cuadernos*, sección Derecho n° 36, UNC-FCE (Mendoza, 1983), pag. 3/7.

y las mujeres. Ideas que iban a ser muy tenidas en cuenta para la concreción de futuras marchas y huelgas organizadas por centenares de mujeres.²

En América, las organizaciones o gremios (representados por personas que ejercían la misma profesión) también fueron de vital importancia para la evolución de los derechos de los obreros. En este contexto podemos citar las leyes de Indias que establecían entre otras cosas "la prohibición de obligar a los indios menores de dieciocho años a realizar cualquier tipo de laboreo contra su voluntad" aunque podían desarrollar ciertas tareas siempre que contaran con el consentimiento de sus padres y su propia voluntad, a cambio de recibir una retribución en efectivo y en especie.

Con las revoluciones americanas, los derechos de los aborígenes se vieron restituidos y el sistema de aprendizaje cobró una notable importancia sobre todo en 1892 año en el que se reglamentó y estableció derechos y obligaciones tanto para el maestro como para los ayudantes.

Por otro lado en Francia y en Inglaterra en los años 1898 y 1819 respectivamente elevaron la edad de admisión al empleo para determinados rubros.³

B. Antecedentes históricos y legales en Argentina

La existencia del trabajo infantil en Argentina data del siglo XIX según consta en registros históricos. Censos de comienzos del siglo XX mencionan una gran cantidad de empleados infantiles en industrias fabriles de carácter industrial o comercial. Los distintos boletines publicados por el Ministerio Nacional del Trabajo confirmaban la existencia de niños en industrias como la del vidrio, la del fósforo y establecimientos rurales.

La gran cantidad de niños y de mujeres en el mundo laboral se debía principalmente a dos causas: en primer lugar el salario de los hombres era entre un 70 y un 80% más caro que el de las mujeres y niños, y ante la evidente necesidad de aumentar la productividad y reducir costos, estos sectores se encontraban entre los más contratados. Si a esto le sumamos la ausencia del pago de las cargas sociales y de seguros por ser esta situación de carácter ilegal encontramos los motivos por los que estos sectores se veían tan vulnerados.⁴

² GRISOLÍA, Julio, **Derecho del trabajo y de la seguridad social**, 14ª edición, Abeledo Perrot (Buenos Aires, 2011), pág. 869.

³ LUQUEZ RÍOS, Mario, **op. cit.**, pág. 10/12.

⁴ OFICINA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **Análisis de las políticas y programas sociales de Argentina: la acción pública para prevenir y combatir el trabajo de niños, niñas y adolescentes**, en *Documentos OIT*, N° 204 (Buenos Aires, 2006), pág 42/3.

En lo que respecta a las mujeres, la lucha por la igualdad de género y los cambios sociales y económicos que surgieron entre los siglos XIX y XX, llevó a una notable disminución en la discriminación de género y al trato de la mujer como si fuera un ser inferior.

Una de las claves está en el principio constitucional "igual remuneración por igual tarea". Principio que durante muchos años fue dejado de lado en el trato hacia la mujer. La misma era concebida como madre y ama de casa, a quien sólo se le podía asignar tareas de índoles manuales o asistenciales que en su momento eran consideradas como inferiores. Cabe destacar que esta corriente de pensamiento repercutió en la producción fabril y en distintos servicios, entre ellos la docencia.

Así durante la primera mitad del siglo XX la mano de obra femenina se concentró en pocos rubros, sobre todo en aquellos que requerían una habilidad manual, paciencia y delicadeza como por ejemplo la producción textil.

Con estos hechos se formó una ideología laboral sobre la mujer que hizo posible la discriminación de género tratando al trabajo femenino como inferior y destacando que la formación suficiente para las mujeres era la alfabetización básica y el aprendizaje de un oficio manual, en tanto que la autoridad y el verdadero conocimiento quedaba en manos de los hombres.

Recién en los años 60 y 70, la mujer empieza a tener un rol preponderante en las relaciones laborales gracias a las continuas luchas por la igualdad de género, el acceso al sufragio y los hechos ocurridos en Nueva York que más adelante iban a dar lugar a la celebración del día internacional de la mujer. En estas décadas las mujeres comienzan a tener acceso a la formación universitaria, al conocimiento intelectual y a puestos laborales de mayor jerarquía.

En lo que se refiere a antecedentes legales que dieron origen a la legislación vigente en nuestro país, la primera ley laboral se dictó en septiembre de 1905 (Ley 4.641) implementando el descanso dominical para la Capital Federal y los territorios nacionales.

La segunda ley laboral, más elaborada que la anterior y abarcando aspectos sobre los menores y las mujeres se sanciona en octubre de 1907 (Ley 5.291). La misma disponía la prohibición de contratar con menores de diez años y con mayores que estando en edad escolar no hubiesen completado la instrucción obligatoria. Además habla de la intervención del defensor de menores para aquellos casos en donde era indispensable para la subsistencia de los niños realizar un contrato de trabajo. Esta norma importa un avance en la protección de la minoridad pero aún seguía dejándose de lado las condiciones sanitarias, biológicas y psicológicas, las

cuales fueron el motor para que más adelante se constituya un organismo protector de los menores.

Por otra parte, era indispensable que el menor tuviera acceso a la educación, que fuera instruido para su propio beneficio y por ende el de la población. Debía existir una política nacional que contemplara esta situación y que proveyera herramientas para la formación moral y educacional del menor.

En septiembre de 1924, se sanciona la Ley 11.317, un pilar en lo que respecta al trabajo de menores. Dicha ley más adelante iba a ser reemplazada por la actual ley de contrato de trabajo 20.744 ya que entre otros aspectos carecía de claridad y sencillez para la interpretación por parte de los legisladores y las autoridades.

La norma elevaba la edad de admisión al empleo a los doce años para cualquier tipo de trabajo y catorce años para algunas tareas específicas como servicio doméstico, explotaciones o empresas industriales, además prohibía la ocupación de menores en edad escolar que no hubiesen completado la instrucción obligatoria y la función que anteriormente era asignada al Defensor de Menores pasó a ser ocupada por el Ministerio de Menores.

Esta norma no sólo involucraba derechos para los menores sino también para las mujeres, donde no podía ser contratada para determinados puestos de trabajo la mujer soltera menor de dieciocho años. También establecía restricciones para la jornada laboral y las tareas nocturnas y prohibía totalmente cualquier tipo de tarea de carácter insalubre en el trabajo de los menores incluyendo a modo enunciativo distintos rubros que incluían este tipo de actividades.

La Ley 11.317 a lo largo de los años fue sufriendo distintas modificaciones como por ejemplo el decreto 6.289/43 que restringió la jornada de trabajo de los mayores de catorce años, la Ley 15.984 que preveía la posibilidad de contratar a niños para trabajos con la finalidad de aprender un oficio y adquirir nuevos conocimientos y la modificación del artículo 19 agregando mayores competencias al Ministerio de Menores y asignándoles tareas de vigilancia y control en el trabajo de menores.⁵

C. IPEC - CONAETI

Durante el siglo XX, los intentos por erradicar el trabajo de menores a nivel internacional fueron acentuándose cada vez más hasta brindar un marco legal lo suficientemente

⁵ LUQUEZ RÍOS, Mario, *op. cit.*, pág. 13/18.

amplio como para proteger y prevenir el trabajo infantil en sus diversas formas. Luego de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño celebrada por los países miembros de las Naciones Unidas en 1989, determinaron que era necesaria la creación de un ente que pusiera en marcha los mecanismos legales existentes para paliar esta situación y que llevara a adelante un proceso de coordinación con los países miembros para hacer más efectiva la labor.

Así es como en 1992, la Organización Internacional del Trabajo crea el Programa Internacional Para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) definiéndose como una iniciativa de cooperación técnica dedicada exclusivamente a prevenir y combatir el trabajo de los niños y niñas.

El IPEC, busca la coordinación de políticas entre los distintos gobiernos y que éstos desarrollen programas sociales, proyectos de formación y capacitación en los niños y adolescentes, de modo que sean los Estados junto con la comunidad organizada los que combatan el trabajo infantil.

Desde la formación del IPEC hasta la actualidad se fue tendiendo una red que evolucionó progresivamente y hoy abarca a más de noventa países en todo el mundo, siendo veintisiete de ellos de América Latina y el Caribe. Gracias a las contribuciones de Estados Unidos, España y otros países de Europa, se hizo posible que este programa llegara a América Latina y se elaborara un Sistema de Información Estadística y de Monitoreo denominado SIMPOC.⁶

Argentina no estuvo al margen de esta situación y puso en marcha varios planes propuestos por el IPEC. No obstante a nivel nacional se creó la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil con el objetivo de coordinar, evaluar y realizar un seguimiento en cuanto a la erradicación y prevención del trabajo infantil. Esta comisión iba a estar bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos (ahora Seguridad Social).

La CONAETI se mueve en un marco de amplia legislación vigente en nuestro país. Una de las funciones de esta comisión es armonizar la legislación, esto es, adecuar la normativa nacional a los convenios internacionales aprobados y ratificados por Argentina.

Debido a la estructura federal de nuestro país, era prácticamente imposible que la lucha contra el trabajo infantil fuera encarada únicamente por un organismo centralizado a nivel nacional. Es por eso que una de las metas más importantes que se propuso la CONAETI fue la

⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, **Acerca del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)**, disponible en www.ilo.org/ipecc/programme/lang--en/index.htm [May/13].

creación de Comisiones Provinciales que operaran como consejos de vigilancia en cada territorio provincial y pusieran en marcha la parte operativa de los planes diseñados por la CONAETI. Actualmente en la mayoría de las provincias del país funcionan las Comisiones Provinciales para la Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI) encargadas de poner en práctica las directivas emanadas de la Comisión Nacional y lograr que los planes sean más efectivos.

Planes nacionales de la CONAETI para erradicar el trabajo infantil

La CONAETI, desde su creación, impulsó distintas estrategias para erradicar el trabajo infantil y se convirtió en un órgano de vigilancia receptor de múltiples denuncias. Pero a pesar de los avances logrados, era necesario establecer un plan a nivel nacional que abarcara objetivos, líneas de acción y el compromiso por parte de diversos organismos que trabajaran mancomunadamente para eliminar el trabajo infantil, sobre todo aquel que se desarrolla en sus peores formas.

Fue así como en el año 2006 se pone en marcha el primer Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, con un período de duración de cinco años indicando datos sobre el trabajo infantil en Argentina y proponiendo planes y objetivos para reducir al mínimo esta situación. Entre ellos podemos mencionar: *"Garantizar la permanente difusión, sensibilización, información y formación en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil; promover, sostener y afianzar un sistema integral de información permanente sobre el trabajo infantil; promover la creación de comisiones provinciales para la prevención y erradicación del trabajo infantil y fortalecer la institucionalización de las ya existentes; fortalecer integralmente al grupo familiar de los niños o niñas en situación o en riesgo de trabajo; readecuar y fortalecer los sistemas de inspección del trabajo en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil; etc."*⁷

En el año 2010, cuando finalizó el primer plan, se realizó una exhaustiva autoevaluación, dejando resultados satisfactorios pero con algunos déficits que debían subsanarse mediante el establecimiento de un segundo plan. Es entonces cuando en el año 2011 se pone en marcha el segundo Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, abarcando entre otras cosas algunas líneas de acción que se habían pasado por alto en el plan anterior. Este plan también tiene una duración de cinco años, por lo que su vigencia es hasta el año 2015.

⁷ ARGENTINA, COMISIÓN NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CONAETI), **Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2006-2010**, Estilo Editorial (Buenos Aires, 2005), pág. 40.

En general no hay grandes diferencias entre un plan y otro, pero podemos destacar a nivel general que muchos objetivos que se plantearon en el primer plan, se cumplieron y por lo tanto en el segundo plan se buscaron fortalecerlos. No obstante, podemos mencionar diferencias tales como:

- La sanción de la Ley 26.390 donde entre otras cosas se eleva la edad mínima de admisión al empleo de 16 años llevó a que el nuevo plan involucre no sólo la protección del niño, sino también el trabajo adolescente en todos sus objetivos.
- En 2006 el objetivo era crear comisiones provinciales que monitoreen más de cerca situaciones de trabajo infantil. Para 2011 las comisiones provinciales ya han sido creadas y el objetivo es fortalecerlas.
- Mayor hincapié en el objetivo de promoción de la concientización del daño que sufre la salud psicofísica de los niños que trabajan y las consecuencias que ello genera.
- La promoción de la figura del inspector de trabajo como actor clave para la erradicación del trabajo infantil.

Por lo expuesto podemos decir que muchos años fueron necesarios para conservar los derechos de las mujeres y los menores en las relaciones laborales y que a pesar de existir actualmente un extenso compendio de normas y tratados internacionales que tratan este tema, aún existen muchas falencias que no pueden subsanarse como veremos más adelante.

Capítulo II

Trabajo de menores

A. Definiciones

- Definición de menor

La convención internacional sobre los Derechos del niño celebrada por los países miembros de la ONU definió al menor de la siguiente manera: "*...Se comprende por niña y niño a todo ser humano por debajo de los 18 años de edad, salvo que, en virtud de la ley que sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad...*"⁸

- Definición de trabajo infantil

"*..Se entiende por trabajo infantil a toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, o que no han finalizado la escolaridad obligatoria o que no han cumplido los 18 años si se trata de trabajo peligroso...*"⁹

- Definición de trabajo infantil peligroso

La Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil define al trabajo infantil peligroso como "*aquellas actividades que por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan puedan resultar peligrosas, dañinas o perjudiciales para la salud, la seguridad o la moralidad de las niñas y los niños, no pudiéndose realizarse por debajo de los dieciocho*

⁸ PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (IPEC), **Niños en trabajos peligrosos: lo que sabemos, lo que debemos hacer**, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 2011), pág. 3.

⁹ ARGENTINA, COMISIÓN NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CONAETI), **Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y protección del trabajo Adolescente 2011-2015**, Estilo Editorial (Buenos Aires, 2010), pág. 9.

años"¹⁰. Cabe señalar que en concordancia con la definición de trabajo infantil peligroso, la Organización Internacional del trabajo (OIT), en 1999 emitió el convenio N° 182 determinando las Peores formas de Trabajo Infantil, la cual fue firmada por todos los países adheridos a la OIT, entre ellos Argentina. Convenio que trataremos con más detalle en la sección C.2 del capítulo II.

B. Antecedentes del trabajo de menores y causas por las que debe erradicarse

1. Contexto socioeconómico

Entre los años 1989 y 1990 la economía argentina iba a sufrir un golpe fatal como consecuencia de un período hiperinflacionario que terminó de asentar los niveles de pobreza y trajo consigo un aumento considerable del sector más bajo de la sociedad. El país comienza a sufrir grandes reformas, entre ellas la ley de convertibilidad y la decisión de suprimir la emisión monetaria para financiar al sector público.

Estas políticas llevaron al país a un proceso de privatización de grandes empresas públicas y a un cambio de mentalidad en cuanto a la comercialización con el sector externo abriendo nuevos caminos de negociación trayendo como consecuencia despidos masivos, desregulación de empresas privadas y la capitalización de créditos del sector privado con el Estado.

Estos cambios adversos poco a poco iban a preparar el escenario para la gran crisis sufrida entre 2001 y 2002 donde grandes sectores de la población cayeron bajo la línea de la pobreza, la desocupación se convirtió en moneda corriente y la mayoría de los pocos asalariados trabajaban bajo la modalidad del empleo no registrado con tal de no perder sus empleos. En este contexto el país se hundía en un déficit fiscal importante y el riesgo país trepó a valores inauditos, perdiendo así total credibilidad ante los acreedores externos. Esta situación no sólo cambió el rumbo de la economía sino que generó una grave crisis social representada por marchas, paros y saqueos. Por lo tanto la crisis no sólo se puede analizar desde el punto de vista económico y político, sino también desde la óptica social y psicológica ya que en muchos casos hasta se vio afectado el riesgo de vida de muchas personas.¹¹

¹⁰ ARGENTINA, COMISIÓN NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CONAETI), **Plan Nacional... 2006-2010... op. cit.**, pág. 40.

¹¹ OFICINA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **op. cit.**, pág. 11/13.

Entonces de acuerdo a estos antecedentes debemos plantearnos la problemática del trabajo infantil como la consecuencia de cambios sociales, políticos y económicos del país a lo largo de las últimas décadas y la evolución de los distintos estratos de la sociedad donde, como se mencionó anteriormente, la desigualdad fue acentuándose cada vez más, acumulándose la riqueza solamente en los sectores más ricos de la sociedad.

Si nos situamos en la esfera educativa, las crisis y los cambios que sufrió el país en las últimas décadas impidió la existencia de grandes oportunidades educativas. Los despidos masivos entre los que se incluía la mano de obra especializada y la posterior "fuga de cerebros" fue un indicador desestimulante para que los jóvenes accedieran a una educación terciaria o universitaria. Personal altamente capacitado, médicos, ingenieros y arquitectos se vieron ante la inminente necesidad de trasladarse al exterior en busca de nuevas oportunidades laborales dejando al país en un gran déficit cultural y académico.

La Oficina Internacional del Trabajo al respecto opina que *"la educación cumple un rol central en el proceso de quebrar los mecanismos de la reproducción de la segmentación social de una generación a la siguiente. Si bien altos niveles educativos alcanzados por las personas no determinan en forma unívoca su futura inclusión social (a través del empleo, mayores ingresos y mayor bienestar integral) la escolarización junto con el avance en la calidad educativa, inciden en las oportunidades de bienestar de largo plazo de las personas (a nivel económico, social y familiar)".*¹²

Es por eso que no es posible abordar la problemática del trabajo infantil y sugerir soluciones al respecto si no entendemos el contexto en el que se desarrolló la Argentina durante los últimos años que entregó todas las condiciones necesarias para la instalación de esta situación no sólo económica sino también social, porque los niños son la imagen de las generaciones venideras. Si este sector hoy por hoy es pasible de sufrir daños físicos, sociales y psicológicos como consecuencia del trabajo infantil, dichos daños se van a traducir, en un futuro no muy lejano, en un pueblo vulnerable, carente de cultura y un fuerte predominio de los sectores bajos de la población sometidos por una minoría en la que se concentrarán las verdaderas riquezas de la nación.

2. Consecuencias que genera el trabajo infantil

La disposición biológica y psíquica del niño hace que sea inconcebible la idea de someterlo a algún trabajo peligroso. Mental y físicamente los niños son totalmente distintos de

¹² **Ibíd.**, pág. 28/30.

los adultos, y el período de madurez y de transición es lo suficientemente extenso como para que su cuerpo experimente los cambios necesarios para llegar a la adultez. Este proceso es aún más largo que la pubertad. Es una etapa en la que no sólo su cuerpo sufre los cambios sino también su manera de pensar, su desarrollo en la sociedad, su relación con su entorno y su disposición sexual. Esta etapa recién se ve finalizada a los dieciocho años (aunque vale decir que no todos los organismos son iguales) cuando ya la persona es considerada adulta. Los daños físicos o psicológicos que puede generar el trabajo peligroso en esta edad difícilmente puedan ser revertidos posteriormente y las secuelas en muchos casos terminan siendo de por vida. Por eso surge la necesidad de la OIT de establecer un convenio determinando cuáles son las peores formas del trabajo infantil y las consecuencias que generan estas actividades.¹³

La pérdida de salud y educación forma parte del círculo vicioso de pobreza que genera el trabajo infantil. Las enfermedades, la discapacidad y la ignorancia en la que se puede ver sometido un niño disminuye su condición humana y lo deja vulnerable ante la demanda social que al no verse satisfecha lo excluye y como resultado termina siendo parte de un sector marginado por la sociedad.

A continuación, y para tratar de entender mejor este tema, exponemos el marco legal nacional e internacional actual y su evolución respecto de la problemática del trabajo infantil.

C. Convenios de la OIT para paliar el trabajo infantil

Los distintos convenios sobre la estipulación de la edad mínima de admisión al trabajo infantil en sus diversos rubros fueron de considerable importancia para separar a muchos niños de las actividades laborales, siendo muchas de ellas peligrosas. No obstante, y dada la multiplicidad de convenios para distintos rubros, era de suma importancia el establecimiento de un convenio internacional que tratara la edad mínima de admisión al empleo a nivel general y unificara a todos los convenios vigentes. Además era necesario en el plano internacional establecer las peores formas del trabajo infantil de modo que, verificada alguna de estas situaciones, el Estado tome severas medidas para proteger los derechos de los menores. Todo ello, sin perjuicio de la celebración en 1989 de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño que entre los puntos más destacados se establece que "Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación y contra el desempeño de cualquier

¹³ ARGENTINA, Ley 25.255/00. **Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación**, disponible en <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63761/norma.htm> [Abr/13].

trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social". La Argentina no pasó por alto esta convención adoptándola en la Ley 23.849, además de consagrar en la reforma de la Constitución de 1994 a los tratados internacionales con jerarquía superior a la misma Ley Suprema (Art 75 inc. 22).

1. Convenio n° 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo ¹⁴

Con los esfuerzos destinados a la erradicación del trabajo infantil, la OIT (Organización Internacional del Trabajo), adoptó en 1973, el convenio N°138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo y la Recomendación N°146, con el objetivo de contar con un instrumento general que establezca la edad mínima de admisión al empleo para todos los rubros. Respecto a la edad mínima, la regla general es que no sea inferior a la edad en que cese la obligación escolar o, en todo caso, a los 15 años. Sin embargo, en el mismo convenio se establecen edades para distintas actividades y se le otorga mayor flexibilidad a los países en vías de desarrollo respecto de las distintas edades mínimas (Véase cuadro 1). ¹⁵

Cuadro 1
Edad mínima de admisión al empleo, según tipo de trabajo para países en vías de desarrollo contrastado a la normativa general

Categoría	General	Países en desarrollo
Edad mínima general	15 años	14 años (previa consulta a los sectores sociales)
Trabajos peligrosos	18 años	18 años
Trabajo ligero	13 a 15 años	12 a 14 años
Aprendizaje	14 años	

Fuente: CONAETI

En la República Argentina, este instrumento internacional fue ratificado el 1 de agosto de 1996 mediante la Ley 24.650. A partir de ese momento, nuestro país se compromete a cumplir lo que previamente se ha dispuesto por todos los Estados miembros ratificantes, de seguir la línea de una política nacional que garantice la abolición definitiva del trabajo de los

¹⁴ ARGENTINA, Ley 24.650/96. Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, disponible en <http://www.legislatura.lapampa.gov.ar/LabParlament/Digestos/DigestoMineria/NormasLaborales/Ley24650.htm> [Abr/13].

ARGENTINA, Ley 26.390/08. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, disponible en nfoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141792/norma.htm [Abr/13].

¹⁵ ARGENTINA, COMISIÓN NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CONAETI), Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo Adolescente, Estilo Editorial (Buenos Aires, 2010).

niños y el control constante del cumplimiento de esta norma. Para ello, se compromete a elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores en los ámbitos en los que corresponde.

Adjunta al convenio 138 y como normativa complementaria al instrumento mayor, debemos mencionar la Recomendación 146 sobre la Edad Mínima, la cual establece y aconseja a los Estados miembros la toma de medidas para que los trabajadores (en relación de dependencia o autónomos) que sean adolescentes menores de 18 años, desempeñen sus labores en condiciones probadamente satisfactorias a un nivel sostenido.

En congruencia con lo expuesto, cabe mencionar que desde un primer momento, la República Argentina estableció los 14 años como edad mínima para poder trabajar y no los 15 años que establece la normativa general, haciendo uso de la opción que da el mismo convenio 138, al entender que su economía y medios de educación no estaban lo suficientemente desarrollados, o bien, considerándose un Estado en vías de desarrollo.

Además, es importante recordar que con anterioridad a la sanción de la Ley 26.390, nuestra Ley de Contrato de Trabajo contenía disposiciones sobre el trabajo de menores que no se adecuaban a los términos del convenio 138. Aquella ley disponía la prohibición absoluta de ocupar menores de 14 años en cualquier tipo de actividad, excluyendo solamente a los menores que trabajasen en emprendimientos familiares, siempre que no se tratase de ocupaciones nocivas o peligrosas. Del mismo modo, se prohibía el trabajo de menores que no hubieran completado la instrucción obligatoria, aunque tuvieran cumplidos los 14 años de edad. En cuanto a los menores de entre 14 y 18 años de edad, podían ser contratados, pero se encontraba prohibido el trabajo nocturno. Además su jornada laboral no debía superar las 6 horas diarias o 36 semanales.

Sin embargo, al sancionarse la Ley 26.390, se regulariza esta situación, ya que la presente contiene disposiciones sobre el trabajo de menores que se adecuan a los términos ratificados del convenio 138, cumpliendo así la República Argentina con el compromiso internacional asumido como Estado miembro, estableciendo como edad mínima para trabajar a los 16 años, siempre que cuenten con la autorización de sus padres (Art. 187 y 32 LCT) y la edad de 14 años en casos muy excepcionales tales como empresas familiares cuya carga horaria no supere las 3 horas diarias.

2. Convenio N° 182 sobre las peores formas del trabajo infantil ¹⁶

El Convenio número 182 sobre la "prohibición y eliminación inmediata de las peores formas del trabajo infantil" insta a los estados que lo han ratificado a adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Contrariamente al Convenio número 138 mencionado anteriormente, el Convenio número 182 no contiene ninguna "cláusula de flexibilidad" y no distingue entre países desarrollados y países en desarrollo. El Convenio se aplica a todos los menores de 18 años.

A efectos del Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:

- Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- Cualquier trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, que deberá ser determinado por la legislación nacional o la autoridad competente.¹⁷

La eliminación de las peores formas de trabajo infantil pasó a ser una prioridad principal y urgente de la acción nacional e internacional. El hecho de que sólo dos años después de su adopción, el Convenio haya sido ratificado por 100 países, que representa más de la mitad de los Estados miembros de la OIT, demuestra que en todo el mundo se considera una prioridad urgente.

La importancia del establecimiento del convenio N° 182 radica en que declara que hay determinadas formas de trabajo infantil que deben ser eliminadas con carácter de urgencia. Si bien es cierto que la erradicación de todas las formas de trabajo infantil es, inevitablemente, un

¹⁶ ARGENTINA, Ley 25.255... op. cit.

¹⁷ GARCÍA VIOR, Andrea, **Trabajo de Jóvenes y Menores. El acceso al primer empleo y la prohibición del trabajo infantil**, Errepar (Buenos Aires, 2010), pág 325.

objetivo a largo plazo porque está arraigado en la pobreza, en el subdesarrollo y en las actitudes sociales y culturales, la adopción de este Convenio implica que no puede haber justificación alguna para postergar la lucha contra sus peores formas. Éste es un cambio radical de la actitud de la comunidad mundial frente al problema del trabajo infantil.

Además, este Convenio fue adoptado por unanimidad por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de todos los Estados miembros de la OIT representados en la Conferencia Internacional del Trabajo.

D. Tratamiento del capítulo de menores en el régimen de contrato de trabajo ¹⁸

A nivel internacional ya existía un abanico grande de legislación en cuanto al trabajo infantil y de hecho nuestro país a través de distintas leyes fue adoptando los distintos convenios y tratados internacionales a medida que se iban sancionando. Pero existía un gran déficit sobre este tema en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), ley que es considerada fundamental en el derecho laboral. Su contenido, en relación con las leyes internacionales no era acorde siendo en algunos casos hasta contradictorio. Por eso es que en el año 2008 se sanciona la Ley 26.390, una ley que actualmente es primordial en el tratamiento del trabajo de menores y que implicó modificaciones a la LCT adoptando incluso un capítulo de menores en dicha ley.

A continuación pasaremos a explicar las sustituciones, derogaciones e incorporaciones que introdujo esta ley a la LCT:

El artículo 1 de esta ley sustituye el Título VIII de la Ley 20.744 *"Del Trabajo de los menores"*, por *"De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente"*.

El artículo 2 produce importantísimas modificaciones al disponer: el alcance de la ley a todos los menores de 18 años; la elevación de la edad mínima de admisión al empleo a los 16 años; la modificación de pleno derecho a toda ley, convenio colectivo o fuente normativa que establezca una edad mínima de admisión al empleo distinta de la de 16 años y que la inspección del trabajo debe ejercer funciones que tiendan al cumplimiento de la prohibición de trabajo a menores de 16 años.

Sus artículos 3 y 4 sustituyen el tema de la capacidad de los menores: A partir de los 18 años se pueden celebrar contratos de trabajo. Los menores desde los 16 hasta los 17 años pueden

¹⁸ ARGENTINA, Ley 26.390... op. cit.

celebrar contratos de trabajo pero con autorización de sus padres, responsables o tutores, presumiéndose esta cuando el menor viva independientemente de ellos. Además establece que a partir de los 16 años las personas se encuentran facultadas para estar en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo.

Mediante su artículo 6 sustituye al artículo 187 de la LCT, al establecer que las personas desde los 16 y hasta los 18 años podrán celebrar toda clase de contrato de trabajo en las condiciones de capacidad previstas por el nuevo artículo 3 que se comentó precedentemente. Además establece que se garantizará igual remuneración por igual tarea y jornada legal realizada por trabajadores mayores.

Esto concuerda con el artículo 5 de la mencionada normativa, que dispone la prohibición de abonar salarios inferiores a los menores y adolescentes, y que modifica el artículo 119 de la LCT en cuanto excluye a los menores y a los trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida de la excepción a dicha garantía. Por último establece que el régimen de aprendizaje será aplicable a trabajadores desde los 16 hasta los 18 años.

El artículo 7 modifica el artículo 189 de la LCT y es consecuencia de lo emanado del artículo 2 de la ley: prohíbe el empleo a menores de 16 años en cualquier tipo de actividad, lucrativa o no.

Con respecto a la jornada laboral y descanso de los menores, la Ley 26.390 sustituye los artículos 190 y 191 de la LCT por los artículos 9 y 10, e incorpora el artículo 189 bis a la LCT en su artículo 8.

Es importante decir que la única norma que no se ha visto modificada por la Ley 26.390 en el Título VIII de la LCT ha sido el artículo 188, el cual obliga al empleador que contrata a un menor de 18 años a exigirle a él o a sus padres o tutores, según el caso, un certificado de aptitud física para el trabajo y luego a someterlo periódicamente a reconocimientos médicos previstos por la reglamentación existente.

Si hablamos de las derogaciones que produjo la Ley 26.390, tenemos que mencionar los artículos 192 y 193 de la LCT. El motivo es que la mencionada norma en su artículo 2 eleva la edad mínima de admisión al empleo a los 16 años y las disposiciones de la LCT debían ser acatadas por el empleador cuando celebraba un contrato con menores de entre 14 y 16 años.

En cuanto a incorporaciones, se introduce el artículo 189 bis en la LCT, referido al trabajo de menores en empresas familiares. Se instituye una excepción a los artículos 2 y 6 de la Ley 26.390, al permitir a personas mayores de 14 años y menores de 16 a trabajar en empresas cuyos titulares sean los padres o tutores. Para acceder a esta excepción la empresa familiar

deberá petitionar una autorización ante la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.¹⁹

E. La Ley 26.847

Recientemente se sancionó la Ley 26.847 que implica una modificación en el código penal en su artículo 148 bis que indica una pena de 1 a 4 años de prisión para aquel que *"aprovechare económicamente el trabajo de un niño o niña en violación de las normas nacionales que prohíben el trabajo infantil, siempre que el hecho no importare un delito más grave. Quedan exceptuadas las tareas que tuvieren fines pedagógicos o de capacitación exclusivamente. No será punible el padre, madre, tutor o guardador del niño o niña que incurriere en la conducta descripta"*²⁰. Sobre esta nueva ley podemos analizar los siguientes aspectos:

- En primer lugar se debe señalar que se trata de una ley penal que sanciona una infracción a una ley de carácter administrativo, lo que implica la intervención judicial más allá de las vías administrativas existentes al momento de sancionar estas conductas.
- Por otro lado debemos señalar que para que se configure el hecho delictivo deben suceder dos cosas: que haya un aprovechamiento económico del trabajo de un niño y que además se produzca una violación a las normas nacionales que regulan la prohibición del trabajo infantil.²¹

En concordancia con el punto expresado anteriormente, para aclarar más la cuestión se citará un ejemplo. Si un empleador contrata a un menor de 14 años pero, otorgándole un salario adecuado y condiciones dignas de labor, estaría violando la normativa nacional pero no estaría incurriendo en el delito expresado por esta ley. Si por el contrario, un empleador se aprovecha de los beneficios del trabajo del menor siendo éste mayor de 16 años y con autorización expresa de sus padres, hay un aprovechamiento económico pero no se estaría violando la normativa nacional. Por lo tanto tienen que producirse las dos conductas para que se configure el hecho delictivo.

¹⁹ **Ibídem.**

²⁰ ARGENTINA, **Ley 26.847/13. Trabajo Infantil**, Art. 1, disponible en www.infojus.gov.ar/archivo.php?archivo=ley26847.pdf [abr/13].

²¹ BUOMPANTE, Jorge, **Explotación del trabajo infantil (Ley 26.847). Pensamiento Penal** (Viedma, Río Negro, 2013), disponible en www.pensamientopenal.com.ar/articulos/explotacion-del-trabajo-infantil-ley-no-26847 [May/13].

F. Trabajo infantil en la práctica. Casos particulares

1. Menores cosechando en fincas de Concordia, Entre Ríos

En Entre Ríos, a raíz de denuncias hechas por el Sindicato Obrero de la Fruta, detectaron 11 niños y 7 adolescentes realizando tareas de recolección de fruta en quintas de arándanos. Pronto se constató que los niños trabajadores de entre 14 y 16 años no iban a ningún establecimiento educativo y que en cuanto a los adolescentes no contaban con autorización para trabajar. De esta situación podemos destacar algunos puntos:

- En cuanto a los menores de 16 años hay una clara infracción al artículo 189 de la LCT que indica que está prohibido para los empleadores contratar a menores de 16 años en cualquier tipo de actividad. Tampoco se puede aplicar el artículo 189 bis porque se verificó que no se trataba de una empresa de familia y las horas de trabajo eran altamente superiores a las 3 horas que indica la ley como tope máximo.
- Los mayores de 16 años y menores de 18 no contaban con la autorización de sus padres. Por lo tanto se apartaba de lo dispuesto en el Art. 32 de la LCT que implica que las personas de esta edad deben contar con autorización de sus padres para poder trabajar.
- Si tenemos en cuenta los Derechos del Niño proclamados en la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 (Tratado que tiene mayor jerarquía que la misma Constitución Nacional por el Art. 75 inc. 22) no se está respetando el derecho a la educación ni a la protección contra el trabajo infantil y contra la explotación económica general.²²

De esta manera se puede observar que el trabajo infantil atenta contra la educación, derecho fundamental de los menores, para que estos puedan tener un mejor desarrollo social.

2. Atado de cepas en Maipú, Mendoza

En Maipú, Mendoza se registró un caso similar en el cual más de treinta familias, entre las que se incluían menores, estaban trabajando en condiciones infrahumanas. Las familias, en su mayoría oriundas de Mendoza, Salta, Paraguay y Bolivia, desempeñaban su labor en una finca, la cual consistía en el atado de cepas. Las condiciones de trabajo eran totalmente infrahumanas, viviendo en habitaciones pequeñas sin absolutamente ningún servicio de agua,

²² ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, **Convención Sobre los Derechos del Niño**, Artículo 32 (Ginebra, Noviembre 1989).

gas o luz ni sanitarios. Algunos de los trabajadores incluso, padecían enfermedades graves, situación que no era tenida en cuenta por los empleadores.²³

Aquí también se puede observar la violación de ciertos principios constitucionales y del derecho laboral tales como:

- La falta de condiciones dignas y equitativas de labor (Art. 14 bis CN).
- La ausencia de normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo (Art. 75 LCT).
- La violación del Art. 77 LCT que indica que cuando el trabajador habite en el establecimiento laboral, el empleador debe ofrecer protección a la vivienda y los bienes del trabajador.
- Todos los puntos tratados en el caso anterior por estar incluidos también los menores en esta labor.

3. El caso de "Hernán González/El Curaca S.A." Aplicación de la Ley 26.847

En la provincia de Salta, la AFIP descubrió un predio rural en el que un menor de 12 años junto a otros 54 trabajadores realizaban tareas de desmonte en condiciones infrahumanas para la empresa "El Curaca S.A.", debido a que en primer lugar no contaban con ninguna herramienta ni protección conforme a la seguridad laboral, las jornadas laborales eran superiores a las 10 horas y no contaban con sanitarios o servicios de luz y agua corriente. Por otro lado, al encontrarse el predio tan aislado de algún pueblo aledaño, los trabajadores estaban imposibilitados de volver a sus hogares y vivían en chozas rudimentarias. Además llevaban 4 o 5 meses sin recibir paga alguna.

De acuerdo a la situación descripta anteriormente se pueden señalar dos aspectos:

- Por un lado la violación a la normativa vigente en cuanto a los mismos aspectos que ya han sido señalados en el punto anterior (por tratarse de una situación similar).
- Por otro lado la configuración de un caso tipificado por la Ley 26.847 en donde hay una trasgresión a la normativa nacional (por la contratación de la mano de obra infantil) y un notable aprovechamiento económico debido a la falta de pago de las remuneraciones debidas. Es así como la AFIP, además de sancionar a esta empresa con multas por evasión de los recursos de Seguridad Social por 360000 pesos, conforme a la Ley Penal Tributaria,

²³ SITIOANDINO.COM, **Detectan en una finca de Maipú a niños y adultos trabajando en condiciones infrahumanas**, disponible en www.sitioandino.com/nota/46296-detectan-en-una-finca-de-maipu-a-ninos-y-adultos-trabajando-en-condiciones-infrahumanas/ [Ago/12].

realizó la denuncia correspondiente contra Hernán González, el contratista y la empresa "El Curaca S.A." bajo el amparo de esta nueva ley.

- Otra cosa importante a señalar, válido para los tres casos mencionados anteriormente es de qué manera juegan los principios del derecho laboral en esta situación. Los mismos son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral²⁴. La LCT en su artículo 11 indica que “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”. Así, por ejemplo, existen varios principios entre los que se destacan: el principio protectorio, el principio de irrenunciabilidad, la continuidad de la relación laboral, la buena fe, la primacía de la realidad y la gratuidad.

Ante estos casos, es considerable destacar que hay varios principios que no se están respetando. Uno de ellos es el principio protectorio que tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en la condición humana²⁵. No sólo no se respetaba este principio sino que tampoco había un contrato como para alegar la existencia de algún derecho del trabajador. Por otro lado ante estas situaciones se tiene en cuenta el principio de primacía de la realidad, es decir, que aunque existiera un contrato celebrado entre las partes, carece de validez cualquier defensa por parte del empleador por las condiciones infrahumanas debidamente comprobadas en que tenía a sus empleados.

Otro principio tampoco tenido en cuenta es el de buena fe. Ya que el empleador no actuó adoptando conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones.

Por último podemos señalar la no aplicación del principio de justicia social, no concordante con la explotación a la que eran sometidos los trabajadores, cuando la justicia social consiste en dar a cada cual lo que le corresponde de modo de lograr el bien común.²⁶

G. Conclusiones sobre el trabajo de menores

Como ya dijimos la convención internacional sobre los Derechos del niño celebrada por los países miembro de la ONU definió al menor de la siguiente manera: “...*Se comprende por niña y niño a todo ser humano por debajo de los 18 años de edad, salvo que, en virtud de la ley*

²⁴ GRISOLÍA, Julio Armando, *op. cit.*, pág. 109.

²⁵ *Ibidem*, pág. 110.

²⁶ *Ibidem*, pág. 130.

que sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad, partiendo de esta definición podemos describir al trabajo infantil como toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, o que no han finalizado la escolaridad obligatoria o que no han cumplido los 18 años si se trata de trabajo peligroso.

A esta última clasificación de trabajo (trabajo infantil peligroso), La Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil la define como "aquellas actividades que por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan puedan resultar peligrosas, dañinas o perjudiciales para la salud, la seguridad o la moralidad de las niñas y los niños, no pudiéndose realizarse por debajo de los dieciocho años".²⁷

Teniendo presentes estas definiciones que nos brindan los organismos que se ocupan de estos tan delicados temas podemos identificar cómo se ha evolucionado en el tiempo con respecto al tratamiento tanto legal como así también en la concientización de la sociedad en general.

Entre los años 1989 y 1990 la economía argentina iba a sufrir un golpe fatal como consecuencia de un período hiperinflacionario que terminó de asentar los niveles de pobreza y trajo consigo un aumento considerable del sector más bajo de la sociedad. El país comienza a sufrir grandes reformas, entre ellas la ley de convertibilidad y la decisión de suprimir la emisión monetaria para financiar al sector público.

Estos cambios adversos poco a poco iban a preparar el escenario para la gran crisis sufrida entre 2001 y 2002 donde grandes sectores de la población cayeron bajo la línea de la pobreza, la desocupación se convirtió en moneda corriente y la mayoría de los pocos asalariados trabajaban bajo la modalidad del empleo no registrado con tal de no perder sus empleos.

Entonces de acuerdo a estos antecedentes debemos plantearnos la problemática del trabajo infantil como la consecuencia de cambios sociales, políticos y económicos del país a lo largo de las últimas décadas y la evolución de los distintos estratos de la sociedad donde, como se mencionó anteriormente, la desigualdad fue acentuándose cada vez más, acumulándose la riqueza solamente en los sectores más ricos de la sociedad.

Debemos entender que la disposición biológica y psíquica del niño hace que sea inconcebible la idea de someterlo a algún trabajo peligroso. Mental y físicamente los niños son

²⁷ ARGENTINA, COMISIÓN NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CONAETI), *Plan Nacional... 2006-2010... op. cit.*, pág. 40.

totalmente distintos de los adultos, y el período de madurez y de transición es lo suficientemente extenso como para que su cuerpo experimente los cambios necesarios para llegar a la adultez

Existen distintos convenios de la OIT sobre la estipulación de la edad mínima de admisión al trabajo infantil en sus diversos rubros fueron de considerable importancia para separar a muchos niños de las actividades laborales, siendo muchas de ellas peligrosas. No obstante, y dada la multiplicidad de convenios para distintos rubros, era de suma importancia el establecimiento de un convenio internacional que tratara la edad mínima de admisión al empleo a nivel general y unificara a todos los convenios vigentes. Además era necesario en el plano internacional establecer las peores formas del trabajo infantil de modo que, verificada alguna de estas situaciones, el Estado tome severas medidas para proteger los derechos de los menores.

A nivel internacional ya existía un abanico grande de legislación en cuanto al trabajo infantil y de hecho nuestro país a través de distintas leyes fue adoptando los distintos convenios y tratados internacionales a medida que se iban sancionando. Pero existía un gran déficit sobre este tema en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), ley que es considerada fundamental en el derecho laboral por lo que nos detuvimos en explicar las sustituciones, derogaciones e incorporaciones que introdujo esta ley a la LCT.

Nada más clarificador de las situaciones por las que atraviesan los menores sometidos a este tipo de tareas que citar algunos ejemplos concretos como lo son los casos de Menores cosechando en fincas de Concordia, Entre Ríos; y el caso de Maipú, Mendoza en el cual más de treinta familias, entre las que se incluían menores, estaban trabajando en condiciones infrahumanas.

Para tratar el tema en el plano de la normativa nacional debemos mencionar que recientemente se sancionó la Ley 26.847 que implica una modificación en el código penal en su artículo 148 bis que indica una pena de 1 a 4 años de prisión para aquel que *"aprovechare económicamente el trabajo de un niño o niña en violación de las normas nacionales que prohíben el trabajo infantil, siempre que el hecho no importare un delito más grave. Quedan exceptuadas las tareas que tuvieren fines pedagógicos o de capacitación exclusivamente. No será punible el padre, madre, tutor o guardador del niño o niña que incurriere en la conducta descripta"*²⁸. Sobre esta nueva ley podemos analizar los siguientes aspectos:

- En primer lugar se debe señalar que se trata de una ley penal que sanciona una infracción a una ley de carácter administrativo, lo que implica la intervención judicial más allá de las vías administrativas existentes al momento de sancionar estas conductas.

²⁸ ARGENTINA, Ley 26.847... op. cit., Art. 1.

- Por otro lado debemos señalar que para que se configure el hecho delictivo deben suceder dos cosas: que haya un aprovechamiento económico del trabajo de un niño y que además se produzca una violación a las normas nacionales que regulan la prohibición del trabajo infantil.

Mucho se ha hecho en el plano nacional para atenuar los efectos de esta práctica desmedida del trabajo infantil; fue así como en el año 2006 se pone en marcha el primer Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, con un período de duración de cinco años indicando datos sobre el trabajo infantil en Argentina y proponiendo planes y objetivos para reducir al mínimo esta situación. Entre ellos podemos mencionar: *"Garantizar la permanente difusión, sensibilización, información y formación en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil; promover, sostener y afianzar un sistema integral de información permanente sobre el trabajo infantil; promover la creación de comisiones provinciales para la prevención y erradicación del trabajo infantil y fortalecer la institucionalización de las ya existentes; fortalecer integralmente al grupo familiar de los niños o niñas en situación o en riesgo de trabajo; readecuar y fortalecer los sistemas de inspección del trabajo en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil; etc"*.²⁹

Para concluir se podría decir que más allá de que el gobierno deba actuar directamente sobre el tema, y de hecho para eso se han creado organismos específicos como la CONAETI o las COPRETI, el tema de la erradicación del trabajo infantil es un tema que toca a toda la sociedad por lo que todos debemos aportar nuestro granito de arena. El gobierno previniendo, los empleadores no contratando mano de obra infantil, los padres no enviando a sus hijos a trabajar y el resto de la sociedad denunciando ante la presencia de algún caso concreto.

Sin la ayuda de todos es un tema difícil de solucionar y por eso se debe actuar en conjunto. Pero por sobre todo se debe entender que los niños son el futuro, y si no terminamos con esta problemática, lo que se está haciendo es matándolo.

²⁹ ARGENTINA, COMISIÓN NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CONAETI), **Plan Nacional... 2006-2010... op. cit.**, pág. 40.

Capítulo III

Trabajo de mujeres

A. Carácter social y discriminatorio en ámbitos laborales

El trabajo femenino es tan antiguo como el mundo mismo, lo que ha llevado con el pasar de las épocas a verse obligado a proteger a la mujer como trabajadora, esposa, embarazada y madre durante la crianza de los hijos. Es necesaria una reglamentación en el orden laboral, siempre teniendo en cuenta la igualdad de los sexos, pero desde el punto de vista social, y en particular la calidad de madre de familia. A pesar de todas las objeciones e inconvenientes, el trabajo de mujeres ha subsistido fundado solamente por razones económicas, debido a que el salario forma un ingreso único o un complemento de recursos familiares.

Día a día se muestra que es un limitado concepto de la vida social, porque la mujer trabaja al lado del hombre desde los primeros tiempos. El legislador ha ido interpretando y teniendo en cuenta todos estos puntos de vista, concluyendo que la protección de la mujer subyace a cuestiones sociales más que a una simple defensa de su condición.

La Ley de Contrato de Trabajo es quien otorga la capacidad jurídico-laboral para la mujer mayor de edad, siendo la misma plena y total, y sin tener en cuenta el estado civil, lo que implica que podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo sin ninguna limitación. Esto consolida su liberación jurídica, social y económica, de la mujer argentina.

A pesar de esto se puede advertir que cuando la trabajadora busca ocupación, corre en desventaja ya sea por preferencia, prejuicios, por la conveniencia de contratar al sexo masculino desde el punto de vista económico, ya que el varón es mas asistente a las tareas que las mujeres.³⁰

La violencia implica siempre la violación sobre los derechos fundamentales de toda persona. La Ley 26.485 define la violencia contra las mujeres como "toda conducta, acción u

³⁰ LUQUEZ RÍOS, Mario, **Trabajo de mujeres**, UNC-FCE (Mendoza, 1985), pág. 1/9.

omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal". A su vez, la ley menciona diversas modalidades de violencia, entre ellas, la violencia laboral contra las mujeres definiéndola 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, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo"* e incluye como violencia laboral *"quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función [...] y el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral"*.³¹ Con respecto a nuestra Constitución Nacional, la dignidad, no se encuentra expresamente incluida, pero taxativamente se encuentra en los artículos 33 y 19, y si específicamente del ámbito laboral hablamos nos debemos remitir al artículo 14 bis que alude a las condiciones dignas y de igualdad de labor.

Se ha dicho que *"...todo hombre, todos los hombres, tienen naturaleza, su naturaleza, la naturaleza humana común que a todos los hace ser personas. Y personas con dignidad que, por inherencia a esa misma naturaleza, a su fin, a su innata predisposición y necesidad de convivir y de organizar políticamente ese ayuntamiento comunitario, están investidas de derechos fundamentales..."*³² Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

El respeto del principio de no discriminación es otro de los aspectos fundamentales para la protección y la promoción de los derechos humanos. En función de ello, todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. La igualdad es una condición indispensable para el ejercicio de los derechos, si se le negase a una persona el goce de algunos de ellos, se incurriría en un trato discriminatorio, a la par que se estaría violando la obligación de respetar el derecho en cuestión. La noción de igualdad se desprende directamente de la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad.

³¹ ARGENTINA, Ley 26.485, de la protección integral de las mujeres, disponible en <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>, Artículos 4 y 6 [Abr/13].

³² DOBARRO, Viviana M., **La ley 26.485 y la protección integral de las mujeres. Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Primera parte**, en *Doctrina Laboral*, XXIII, Errepar (DLE), pág. 3.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. En función de ello, todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección.

Esta problemática puede justificarse en variadas razones, muchas de las cuales no son relacionadas con motivaciones de idoneidad, capacitación, o preparación para el cargo a ocupar, si no que por el contrario se trata de factores de índole subjetiva, como prejuicios o ideas erróneas respecto del rol de la mujer dentro de la sociedad y de la familia, o en su caso estereotipos, que hacen a la mujer verse como que solo daría lo mejor de sí en otros ámbitos como la familia o el hogar. Estas causas influirían de manera negativa al momento de acceder a trabajos y al mismo desempeño si es que ya lo tuvieran.³³

Podemos decir que en el ámbito de la mujer existen diversos argumentos para que exista una protección legal. En principio se creía que la protección legal obedecía a razones fisiológicas, o sea la debilidad física existente para realizar trabajos pesados o tolerar jornadas muy extensas que la conducían a un gran agotamiento y como consecuencia eran nocivas para la salud.

Ahora bien, debemos decir que existe un doble juego porque por un lado bien se podría pensar que las limitaciones impuestas a la mujer por la legislación para protegerla, podría resultar un tanto discriminatoria, afectando el derecho de igualdad de género. Pero por otro lado es necesario que exista este tipo de normativa porque en muchos casos, si la decisión quedara al libre arbitrio de la mujer, las condiciones contractuales en las que se vería sometida dependería de su nivel de educación y de su situación económica, lo que en muchos casos llevaría a que sus derechos se vieran avasallados y quedarán en gran desventaja con respecto al sexo masculino.

B. Legislación argentina respecto del trabajo de mujeres

En nuestro país, a lo largo de los últimos siglos se buscó por distintos medios la protección en el trabajo de los sectores más débiles como los niños y las mujeres, y más teniendo en cuenta que Argentina es un país por excelencia agro-exportador y es en las zonas rurales donde se dan las situaciones más críticas y más desfavorables, porque es en estas zonas donde se observan las peores condiciones de trabajo y el inicio al trabajo en edades muy tempranas (para el caso de los menores).

Entra las primeras leyes que contemplan la protección de los niños y las mujeres podemos mencionar la Ley 5.291, la Ley 11.317 donde se incluyeron normas de protección a la maternidad y se le otorgaron mayores beneficios a las mujeres y la Ley 12.383 que prohibió el despido por causa

³³ **Ibíd.**, pág. 3.

de matrimonio. Para más detalle nos remitimos a la sección "reseña histórica del trabajo de menores y mujeres."³⁴

El artículo 172 de la Ley de Contrato de Trabajo otorga la capacidad jurídico-laboral para la mujer mayor de edad, siendo la misma plena y total, y sin tener en cuenta el estado civil, lo que implica que podrá celebrar toda clase de contratos de trabajo sin ninguna limitación. Está facultada para ejercer profesión, oficio o empleo, sin necesidad de autorización marital o judicial, debido a que anteriormente en la ley del matrimonio civil, existía una presunción que necesitaba una autorización tácita o expresa del marido para poder ejercer cualquier actividad. Si se hace necesario hacer mención a la situación de la mujer trabajadora menor, habría que remitirse al artículo 35 de la citada ley, en donde señala que los menores emancipados por matrimonio gozan de plena capacidad laboral. El artículo 176 LCT, que indica que se prohíbe ocupar mujeres en trabajos que revistan el carácter de penosos, peligrosos e insalubres. Salvo esta excepción se consagran iguales derechos de la mujer con los del hombre, cumpliendo el ya citado artículo 16 de la Constitución Nacional.

Si es el caso de la existencia de contratos entre esposos, hay que tener en cuenta lo que indica el Código Civil en sus artículos 1358 y 1807 inciso 1º, el cual prohíbe el contrato de compra-venta entre marido y mujer, aunque existiera separación judicial de bienes y las donaciones entre esposos. Un punto importante a destacar del Código Civil, es la habilitación para celebrar los contratos de locación de servicio porque nada trata al respecto, y recordando lo que indica nuestra Constitución Nacional, cuando dice que nadie puede ser privado de hacer lo que la ley no prohíbe.

Con referencia al principio de la no discriminación resulta valedero citar lo que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha fallado respecto del decreto 7.673/55 que menciona la prohibición del personal femenino de Prefectura Nacional de optar por el mantenimiento del estado de policía, indicando que es totalmente inconstitucional por violar la garantía de igualdad de la que nuestra Carta Magna hace alusión en su artículo 16, lo que nos indica que para la justicia no existen diferencias de género en cuanto a derechos y obligaciones.

Desde el punto de vista de la igualdad de remuneración, se sigue el formulismo del convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual indica en su artículo 1 inciso 2º, *"la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo"*. En su artículo 3 indica que *"las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha*

³⁴ RUÍZ, Hugo, **Trabajo de menores y mujeres. Legislación vigente**, UNC-FCE (Mendoza, 1990), pág 4.

evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor". Este convenio lo que intenta es protegerlas principalmente de los aspectos de remuneraciones que eran normalmente menores a las de los varones por la misma tarea, y de la maternidad porque existe un estereotipo donde se piensa que la mujer luego de dar a luz, pierde la capacidad de trabajo ya que se presupone que tiene su cabeza más en su familia que en el mismo trabajo.³⁵

Como para ejemplificar la situación se cita el fallo "Benito, Natalia Catalina c/ International Health Services Argentina S.A., s/ Despido", donde la empleadora se agravia de la sentencia de primera instancia, que hizo lugar al reclamo de la trabajadora sobre diferencias salariales que le correspondían. Esta, que se desempeñaba cargos gerenciales realizó su reclamo por considerar que existió trato remuneratorio desigual respecto del restante personal jerárquico de la empresa, dejando de lado principios del derecho laboral como el de equidad, el de justicia social y el de igualdad de trato y no discriminación. Este último consagrado en el artículo 16 de la CN (donde todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad) y en artículos de la LCT como el 17 (prohibición de discriminación) y el 172 (que brinda el derecho a la mujer de celebrar toda clase de contrato de trabajo sin ningún tipo de discriminación y que en cuanto a las tarifas de salarios las mismas deben buscar el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor). Por lo que el tribunal analiza la situación planteada y confirma la sentencia de primera instancia señalando que con relación al presunto conocimiento de la trabajadora evidenciado por su falta de reclamo, resulta inaplicable al caso la teoría de los actos propios. Dicha teoría no puede ser aplicada sin considerar aspectos que sin involucrar principios fundamentales del derecho del trabajo, en tanto se encuentra, íntimamente ligado con el principio de la autonomía de la voluntad, propias de las relaciones que se rigen por el derecho civil. Si se trata de considerar su aplicación en el ámbito de las relaciones laborales, la procedencia debe ser analizada a la luz del principio protectorio y de la irrenunciabilidad de derechos (arts. 14 bis CN y 12 LCT), juntamente con las normas que integran el orden público laboral, que desplazan aquellos actos que realice la persona trabajadora y que generen resultados inconciliables con las primeras.

Comentando lo expresado por la OIT, en los ámbitos laborales el hombre contiene características muy diferentes a los de la mujer. El hombre tiene más posibilidad de ocupar cargos claves, puestos fijos o mejor remunerados, mientras que la mujer suele ocupar puestos periféricos,

³⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **Convenio N° 100/51**, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf [Abr/13].

inseguros y menos prestigiosos. Por lo tanto, la mujer queda excluida a determinados trabajos a causa de ciertas formas de pensar en la sociedad.³⁶

Tomando estas aristas sobre lo que se desarrolla el tema, se cumple entonces con la protección de la mujer, con las recomendaciones trascendentales del Tratado de Versalles, que indicaba, establecer una normativa específica protectora de la situaciones especiales en cuanto a su naturaleza (tutelada en nuestra nación); y nombrar comisiones en los diversos países, como organismos protectores del real cumplimiento de las leyes laborales (programa no receptado en la actualidad un nuestro país).

El derecho laboral plantea un objetivo primordial y es el de Justicia Social. La Justicia Social es un derecho que implica proteger al más débil, el trabajador, y sobre todo si se trata de menores y de mujeres. Por eso es necesario establecerse una serie de principios que permitan equiparar la situación de todos los trabajadores, desde un menor adulto donde la ley lo ampara si quisiera trabajar, aunque con ciertas restricciones, hasta una mujer donde fácilmente podría quedar en situación de vulnerabilidad si sus derechos no se ven protegidos.

El principio de igual remuneración por igual tarea, es claramente un principio donde se busca proteger a la mujer de abusos que pudieran cometerse contra ella. Por lo tanto debe regularse esta actividad para protegerla, pero sin caer en abusos ni discriminaciones, ya que resultaría un gran perjuicio para ella.

Debemos recordar que, como dijimos anteriormente, el derecho laboral se rige por una serie de principios entre los que destacábamos la Justicia Social. Pero también existen otros principios como proteger no sólo al más débil sino también al económicamente más débil, situación donde también podría caer la mujer ya que por lo general son los hombre los que cuentan con mayor poder adquisitivo y por último la búsqueda del colectivismo y humanismo, es decir la asociación para que la masa trabajadora sea más fuerte y acceda a más derechos³⁷

1. Constitución Nacional

El derecho del trabajo es un principio consagrado en la constitución en sus arts. 14 y 14 bis. Ya desde la creación de esta ley suprema, en 1853, se abordó este tema porque era considerado de vital importancia. En el artículo 14 se declara la libertad de trabajo e industria para aumentar así el desarrollo económico y social y fomentar la inmigración masiva de trabajadores. También se ocupa de medidas para proteger los descansos y el trabajo de menores y mujeres.

³⁶ DOBARRO, Viviana, **op. cit.**, pág. 3.

³⁷ RUÍZ, Hugo, **op. cit.**, pág. 10/4.

Si nos remitimos al texto constitucional actual, incorporando todas las reformas, podemos analizar tal vez el artículo que por excelencia consagra los derechos del trabajador, se trata del artículo 14 bis y estableció muchas cláusulas de suma importancia en cuanto al derecho laboral, muchas de ellas relacionadas con los derechos de la mujer.³⁸

- El derecho de trabajar y de ejercer toda industria lícita, en el cual implícitamente se deja a entever que la sociedad debe proveer ocupación a quien lo necesite.
- El derecho a una retribución justa, conforme al trabajo de desempeñado, de manera que el trabajador pueda vivir dignamente.
- Derecho a condiciones dignas y equitativas de labor, y con esto la ley se refiere a seguridad en el trabajo, ambientes saludables y condiciones laborales salubres, de manera que exista fiscalización y aplicación de las normas laborales conexas a este principio constitucional.
- Protección contra el despido arbitrario, que implica que si el empleador quiere despedir al trabajador sin justa causa deberá abonar una suma adicional de dinero sin perjuicio de la responsabilidad civil que puede acarrear esto.
- Beneficios de la seguridad social, es decir, que el trabajador pueda contar con un respaldo si disminuyera o se anulara su condición física o mental para desempeñarse en el trabajo.
- Establecimiento de un salario Mínimo Vital y Móvil que implica que todo trabajador mayor de dieciocho años (ya sea hombre como mujer) que trabaja ocho horas debe percibir, independientemente de lo que establezcan los convenios colectivos de trabajo una remuneración mínima por debajo de la cual ningún trabajador puede percibir.
- Derecho al mejoramiento económico y a participar en las ganancias de la empresa, de manera que los trabajadores no se sientan esclavos y se encuentren motivados a desempeñar la labor en el lugar en que trabajan.
- Derecho a la defensa de los intereses profesionales, como por ejemplo el sindicato, o afiliaciones voluntarias a gremios donde defiendan sus derechos laborales.

Hasta pudimos ver diversos principios constitucionales en cuanto al derecho del trabajo y podemos concluir que estos derechos se encuentran al alcance de todos sin hacer distinción de género, raza o religión. No obstante hay algunos puntos en particular donde los derechos de la mujer pueden verse vulnerados y por eso es necesario que exista una protección especial para que los mismos no sean alterados como veremos más adelante.

³⁸ **Ibíd**em, pág. 23/6.

2. Otras leyes y tratados internacionales

Una norma destacada que se puede citar es la Ley 23.179 de aprobación de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

En diciembre de 1979 la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas llevó a cabo la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, cuyo objetivo es lograr que los estados refuercen sus leyes y concienticen a la población sobre la discriminación contra la mujer. En su primer artículo define a la discriminación de la mujer como: "*Cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera*". Además da una serie de pautas a los estados firmantes para que pongan en práctica todos los mecanismos para lograr la igualdad de género como por ejemplo la obligación de consagrar la igualdad de género en la legislación nacional, derogar cualquier disposición que implique algún tipo de discriminación contra la mujer y promulgar nuevas disposiciones que busquen la igualdad de género.

La Argentina fue parte de esta convención y estableció la misma como parte de un tratado internacional cuya jerarquía es superior a la propia Constitución Nacional, de acuerdo a lo expresado en el Artículo 75 inciso 22. Además ratificó lo expresado en la Ley 23.179 adoptando como propias todas las cláusulas devenidas de esta convención.

3. Ley 26.485 de protección de la mujer

Esta ley tal vez puede ser considerada la ley madre en cuanto a la protección integral contra las mujeres en cualquier ámbito en el que desarrollen la actividad laboral. Anteriormente existían diversas leyes en cuanto a la protección de la mujer y al trato igualitario respecto del hombre en las relaciones laborales, pero no había una ley específica que lo regulara y que condenara tales actos.

Es así como en marzo de 2009 se sanciona la Ley 26.485 de protección integral a las mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Esta ley trata diversos puntos en cuestión y plantea siete objetivos fundamentales:³⁹

- La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida

³⁹ DOBARRO, Viviana M., *op. cit.*, pág. 9.

- El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia
- Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos
- El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres
- La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres
- El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia
- La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

En esta ley se tienen en cuenta diversos derechos de la mujer como por ejemplo la salud, la educación, la integridad física, la intimidad, la libertad de creencias, la no discriminación y la no violencia, etc.

El artículo 4 de esta ley da una definición respecto de la violencia de la mujer y la define como *"toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta (esto es conducta, acción, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón) tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal"*.⁴⁰

Un punto interesante de esta ley es que al mencionar los distintos tipos de violencia que pueden ejercerse contra la mujer, hay una violencia "simbólica". La violencia simbólica hace referencia a la idea general de la comunidad y sobre todo del sector masculino de caracterizar a la mujer como inferior o sometida a una relación de subordinación, motivo por el cual se la discrimina. Por eso es que esta ley es amplia respecto del trato que se debe tener hacia la mujer. Y si nos referimos a la violencia laboral contra la mujer, la ley da una definición y dice que es "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, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo". También incluye en lo que atañe a la violencia laboral la violación al principio de igual remuneración por igual tarea como también todo maltrato psicológico en forma sistemática con el fin de provocar la ruptura en la relación laboral.

⁴⁰ **Ibíd.**, pág. 9/11.

Por último, vale decir que esta ley compromete a los tres poderes del Estado a adoptar medidas necesarias para hacer cumplir la misma de manera de buscar la igualdad entre hombres y mujeres y se establecen obligaciones concretas para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación como desarrollar distintos programas de capacitación, concientización y educación respecto de esta temática en ámbitos empresariales, sindicales y otros tipos organizacionales; promover la prevención contra el acoso sexual de las mujeres en cualquier ámbito laboral; buscar la formación y la inclusión laboral de las mujeres (sobre todo en aquellas que padezcan violencia) y promover el respeto por los derechos laborales de las mujeres buscando que se cumplan las sanciones en caso de que los mismos se vean quebrantados.

Además debemos señalar que existen varias disposiciones que directa o indirectamente contribuyen a lograr la igualdad entre hombres y mujeres entre ellos podemos mencionar la Ley 24.417, sobre la protección contra la violencia familiar, la Ley 24.632 que ratificó lo estipulado en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley 24.828 de incorporación de las amas de casa al sistema integrado de jubilaciones y pensiones, el decreto 254/98 estableciendo un plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo laboral, etc.

C. Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744)

La LCT viene a regular los derechos de la mujer y a complementarlos con los derechos constitucionales. El título VII se encarga específicamente de legislar estos derechos entre los que podemos mencionar:

- Disposiciones generales (Art. 172 a 176) aludiendo a la prohibición en el trato discriminatorio, descanso, trabajos a domicilio y tareas penosas entre lo más destacado (Tratado al principio del capítulo).
- Protección de la maternidad (Art. 177 a 179) y del trato laboral hacia la mujer cuando la misma se halle en condición de maternidad y/o de lactancia.
- Prohibición del despido por causa de matrimonio (Art. 180 a 182) aplicando grandes sanciones para aquellos que hagan caso omiso de esta prohibición.
- El estado de excedencia (Art. 183 a 186) que se refiere a la situación laboral de la mujer una vez que se convierte en madre.⁴¹

⁴¹ ARGENTINA, **LEY 20.744/76, Ley de Contrato de Trabajo**, capítulo VII, disponible en <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> [Abr/13].

1. Protección de la maternidad

El principal objetivo de las normas referidas al tema de protección de la maternidad está dirigido al resguardo tanto de la mujer como de sus hijos, a quienes debemos (como sociedad) garantizarles un adecuado desarrollo. Para ello se han establecido los más adecuados plazos de licencia por maternidad de manera tal de no perturbar la relación laboral y a su vez cuidar de los hijos en el tiempo de gestación de los mismos.⁴²

La licencia por maternidad comienza a partir de los 45 días previos a la fecha probable de parto estimada por el médico y se extiende hasta los 45 días posteriores, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto pero en ningún caso podrá ser inferior a 30 días, en tal supuesto el resto de licencia se acumulara al periodo posterior al parto.

Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora notifique en forma fehaciente y con certificado médico a su empleador el hecho del embarazo.

Salvo prueba en contrario, se presume que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con la obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como en su caso del nacimiento.

"Evidentemente que dada la tónica protectora de la ley, la justa causa que puede invocar el empleador, como fundamento de despido, debe ser exhaustivamente acreditada y no dejar en manera alguna en el ánimo del juzgador, la más leve duda sobre la veracidad de lo invocado. Los requisitos siguen siendo consecuencia de los deberes de fidelidad y lealtad ínsitos en el contrato de trabajo. En cuanto al hecho del nacimiento se presenta el interrogante de saber si la jurisprudencia distingue entre niño que nace con o sin vida. Tal vez resulte importante la distinción si tenemos en cuenta que lo que se quiere proteger fundamentalmente en este caso es preservar la fuente de trabajo, pero si el niño nace muerto, difícilmente le patrón caerá en infracción, ya que no se verá amenazado por ninguna de las contingencias propias de la existencia de un recién nacido, que pueda inferir en la labor de la madre. Para el caso de despido sin justa causa o no probada la causa invocada, la mujer tendrá derecho al pago de una indemnización igual a la prevista en el art. 182 de la ley, o sea un año de remuneraciones, más la establecida en el art. 245, o sea la de despido injustificado".⁴³

⁴² LUQUEZ RÍOS, Mario, **Trabajo de mujeres...**, op. cit., pág. 21.

⁴³ SCIARRA DE ARICO, María, op. cit., pág. 436.

Complementando la protección que nos ocupa y teniendo presente que el espíritu de la ley busca a través de la madre proteger al hijo, está previsto por la LCT, la facultad de disponer de dos descansos de media hora, para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo y por un periodo no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que sea necesario que por razones médicas la madre amamante a su hijo por un periodo mayor.

También hay que decir que la Ley 24.716 establece una licencia y una asignación especial a la madre trabajadora en relación de dependencia que diera a luz a un hijo con síndrome de Down. La licencia comienza al finalizar la de maternidad y se extiende por un periodo de seis meses. Durante ese lapso, la trabajadora no percibe remuneraciones, sino una asignación familiar cuyo monto equivale a la remuneración que hubiera percibido en caso de prestar servicios.⁴⁴

Según lo indicado por la jurisprudencia se puede citar el caso "Rebecchi, Cristina, v. Aerolíneas Argentinas S.A., S. /Despido", donde se trata la licencia por adopción en un caso de adopción. Se resuelve que la empleadora está obligada al otorgamiento de licencia, pero no corresponde asimilar tal situación a la maternidad. De manera que si por razones humanitarias y por propia voluntad la principal había otorgado una licencia extraordinaria a la trabajadora, por el plazo de 45 días a raíz de la adopción del menor, no corresponde que esta pretenda un lapso similar acumulativo, en calidad de licencia pre- parto.

2. Prohibición del despido por causa de matrimonio

"Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa del matrimonio", según lo dispone el primer artículo del capítulo que trata el tema en la LCT.

El segundo artículo del capítulo contiene una "presunción iuris tantum", según la cual se considera que el despido responde a causa de matrimonio cuando el mismo es dispuesto por el empleador sin expresión de causa, o no se probase la causa invocada y el despido se produjera dentro de los tres meses anteriores o posteriores al matrimonio.

Sin embargo hay que decir que la presunción legal es aplicable sólo a la mujer. Es presupuesto necesario para su operatividad la notificación del futuro matrimonio o su acreditación – celebrado este- con la respectiva partida.

La indemnización es el tema del tercer artículo del capítulo, esta es la sanción legal ante el incumplimiento de las pautas ordenadoras de la norma. Concretamente para el caso de vulnerarse la

⁴⁴ GRISOLÍA, Julio Armando, *op. cit.*, pág. 523/48.

disposición prohibitiva, se fija un quantum que equivale a un año de remuneraciones, las que se acumularan a la establecida para el caso de despido sin causa. Vale aclarar que las remuneraciones a tener en cuenta son las del último año trabajado, y no los salarios que hubiere recibido si hubiere continuado el contrato de trabajo en el año posterior al despido.

Pero la indemnización agravada se hace extensiva al trabajador varón, tal cual lo decidió la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el fallo plenario 172 ("Drewes, Luis, v. Coselec SAC" del 23/3/1990). Sin embargo, en este caso no es aplicable la presunción *iuris tantum*; aquí es el trabajador el que tiene a su cargo la prueba de que el despido tuvo como causa el matrimonio.⁴⁵

El derecho a la indemnización especial también procede en caso de despido indirecto, ya que el empleador podría incumplir sus deberes para forzar la ruptura de la relación.

3. El estado de excedencia

Este instituto es traído a nuestra legislación de la normativa española, siendo su efecto más relevante la suspensión del contrato, en virtud de la cual la trabajadora se halla relevada de la obligación de prestar servicio y el empresario de abonar la remuneración, sin que se prevea asignación por parte de los sistemas de seguridad social.

También se la suele llamar licencia no remunerada, ya que se considera estado de excedencia el que asume la mujer trabajadora, que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época de alumbramiento dentro de los plazos fijados. Es una especie de licencia sin goce de haberes, cuyo fundamento radica en otorgar a la madre trabajadora la posibilidad de atender con mayor dedicación a su hijo durante los primeros meses de vida, protegiendo la institución familiar. No se aplica el instituto cuando el niño fallece inmediatamente después de haber nacido.

El tiempo que dure la situación de excedencia no se considera como tiempo de servicio. Si las partes convienen que tenga una duración mayor que los 6 meses o menor que los 3 meses, no se trataría de la situación de excedencia, sino que sería una especie de permiso no retribuido – que si bien no es remunerado – se debe considerar como tiempo de servicio.

De acuerdo al texto del artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo pueden ocurrir distintas situaciones al concluir el plazo de la licencia por maternidad:⁴⁶

- Continuar con su trabajo en la empresa.

⁴⁵ *Ibidem*, pág. 523/48.

⁴⁶ LUQUEZ RÍOS, Mario, *Trabajo de mujeres...*, op. cit., pág. 33/35.

- Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que corresponde al 25% de la remuneración de la trabajadora.
- Quedar en situación de excedencia por un periodo no inferior a 3 meses, ni superior a 6 meses.

Son tres los requisitos necesarios para el goce del instituto:

- Tiempo mínimo de servicio: un año de antigüedad.
- Tener un hijo recién nacido o un hijo menor enfermo.
- Duración Limitada: el empleador solo reservara el puesto de trabajo por un tiempo limitado.
- Continuar la trabajadora residiendo en el país.

También es importante mencionar la prohibición que recae sobre la madre trabajadora en el tiempo que se encuentra en estado de excedencia. Nos referimos al hecho de formalizar contrato de trabajo con otro empleador, ya que si lo hace quedara privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse y de todo derecho indemnizatorio. En cambio, no existe impedimento alguno para que continúe desempeñándose en otra relación laboral existente con anterioridad. Es decir, que en el caso que la mujer tenga dos trabajos – prestando por ejemplo, tareas en uno por la mañana y en otro por la tarde -, vencida su licencia por maternidad correspondiente no está obligada a acogerse al estado de excedencia en ambos.

Existe también una opción que se la considera tácita dentro de la ley y establece que si la mujer no se reincorpora a su empleo luego de vencidos los plazos de licencias previstas en protección a la maternidad, y no comunica a su empleador en el lapso de las 48 horas anteriores a la finalización de las mismas, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la compensación del 25 % de la indemnización por antigüedad prevista en el art 245.

También es importante hacer mención a la actitud que puede tomar el empleador frente al vencimiento del periodo de excedencia y el reingreso de la trabajadora:

- Disponer su reingreso:
 - En un cargo de la misma categoría que ocupaba la trabajadora en el momento del alumbramiento; puede variarse el puesto pero no la categoría.
 - En un cargo superior o inferior, de común acuerdo con la trabajadora.
- No admitir su reingreso:
 - La trabajadora será indemnizada como si se tratara de un despido injustificado.

- Si el empleador demuestra la imposibilidad de reincorporarla, debe pagar una indemnización reducida del 25% de la indemnización prevista en el art 245. La carga probatoria de la imposibilidad le corresponde al empleador.

También puede ocurrir que la trabajadora no se reincorpore a prestar servicios vencido el periodo de excedencia; en ese caso, el empleador no debe pagar indemnización alguna. De todos modos, como no corresponde presumir la renuncia al empleo, el empleador, previamente a extinguir la relación por abandono de trabajo, debe intimarla fehacientemente a que se reintegre al trabajo.

En cuanto a la jurisprudencia sobre el estado de excedencia podemos citar los siguientes fallos:

- Sala X 30/10/1998, "García Silvia, v. Mercados de Materiales SA, s/ Despido"- La imposibilidad de reincorporar a la trabajadora a la que alude el art 184 de la LCT debe interpretarse como aquella situación en que ha desaparecido el cargo o empleo en que se desempeñaba. Debe tratarse de una imposibilidad real y efectiva de continuación y no una mera inconveniencia en su reincorporación.
- Sala II, 9/6/1987, "Segubank SRL v. Milone de Cabano, Ana María". – Es deber del empleador reservar el puesto a la trabajadora que se acoge al beneficio del art 183, inc c, LCT, y en el caso de ser necesario reemplazarla, puede hacerlo mediante la contratación de personal eventual o a plazo fijo, lo que le permitirá la disponibilidad del puesto sin que le acarree consecuencias indemnizatorias con quien cubrió la suplencia.⁴⁷

D. Organismos nacionales e internacionales que abogan por los derechos de la mujer

1. La OIT

La OIT no se encuentra ausente respecto de este tema y promueve como objetivo fundamental que los hombres como mujeres tengan oportunidades de acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de igualdad, libertad, seguridad y dignidad humana. A su vez, cabe destacar que esta organización desde su concepción se plantea cuatro objetivos fundamentales:

- Promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

⁴⁷ GRISOLÍA, Julio Armando, *op. cit.*, pág. 523/48.

- Crear más empleo y oportunidades de derechos para los hombres y las mujeres.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social.
- Fortalecer el diálogo social y el tripartismo.

En 1919, durante la primera Conferencia Internacional de la OIT, se aprobaron dos convenios: sobre la protección de la maternidad y el trabajo nocturno de mujeres.⁴⁸

El primero de estos convenios, el cual fue ratificado por la Argentina mediante la Ley 11.726, se aplicaba para aquellas mujeres que se desempeñaban en el comercio o en la industria e indicaba que la mujer embarazada podía dejar su trabajo seis semanas antes del parto y seis semanas después con el derecho de percibir su remuneración durante este lapso para mantenerse y criar a su hijo.

En 1952, este convenio sufrió modificaciones y aconsejaba a los empleadores a no tomar a mujeres embarazadas y hasta un período de tres meses posteriores al parto, en aquellos trabajos que implicaran un esfuerzo capaz de afectar su salud.

En 1935 se aprobó el convenio 45 que entre otras cosas prohibió el trabajo femenino en lugares subterráneos, independientemente de la edad de la mujer con el fin de proteger su salud.

Uno de los convenios más importantes fue el convenio 100 de 1951 que establecía la igualdad entre el hombre y la mujer cuando realizaran un mismo trabajo y por lo tanto debían recibir una misma retribución. Además preveía la posibilidad de una mayor capacitación y formación profesional para las mujeres, de manera que el rendimiento en el trabajo fuera superior y sus derechos fueran equiparados con el de los hombres. Más adelante, con el convenio 111 se reafirmó lo establecido en el convenio 100 y la organización se obligó a establecer programas que apoyasen la igualdad de género en el terreno laboral y garantizaran oportunidades para todos.

Por último, y remitiéndonos más a las últimas décadas, en 1981 se estableció el convenio 156 que implicaba mayores derechos para aquellos trabajadores que tuvieran responsabilidades familiares y el convenio 183 del año 2000 que se refirió a la protección de la maternidad.

Más allá de los diversos convenios establecidos a lo largo del siglo XX, la OIT en su esfera interna implementó un plan de acción en 1999 con el fin de buscar la igualdad de género y estableció cinco elementos principales:

- Fortalecer las disposiciones institucionales.
- Introducir mecanismos de responsabilización y vigilancia.

⁴⁸ RUÍZ, Hugo, *op. cit.*, pág. 1/22.

- Destinar suficientes recursos a la inclusión de la perspectiva de género.
- Mejorar e incrementar la competencia del personal en esta materia.
- Mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal.

Por eso señalamos que la OIT tiene una perspectiva doble en cuanto a la igualdad de género porque por un lado ha implementado una serie de convenios, programas y actividades para solucionar las diferencias existentes entre hombres y mujeres pero por otro lado ha realizado muchas intervenciones para lograr la participación tanto de hombres como de mujeres y que el beneficio sea por igual en las actividades de desarrollo.

2. Consejo Nacional de la Mujer

En forma análoga con la situación del trabajo de menores, también en este ámbito era necesaria la creación de un organismo que defendiera los derechos de las mujeres y buscara que las mismas puedan ser insertadas al mercado laboral con más facilidad. Así es que en 1992 y bajo el decreto 1426/92 se crea el Consejo Nacional de la Mujer tratando de buscar soluciones a los problemas planteados anteriormente y estableciendo como objetivos fundamentales:

- Articular los programas y proyectos de empleo y capacitación laboral que se implementen en los diversos ámbitos gubernamentales y territoriales, con el fin de incorporar la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el mundo de la producción y del trabajo.
- Mejorar la situación de empleabilidad de las mujeres, promoviendo la capacitación y la formación profesional.
- Favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, contribuyendo a disminuir los niveles de desempleo femenino.
- Sensibilizar a la sociedad toda y a los sectores comprometidos en el sistema de relaciones laborales sobre la equidad de género.
- Visibilizar la situación y el aporte económico que realizan las mujeres al mundo del trabajo y la producción.
- Promover una legislación acorde y velar por el cumplimiento de la normativa vigente.⁴⁹

A partir de allí, el Consejo Nacional de la mujer comenzó a implementar una serie de planes tratando de efectivizar los objetivos propuestos desde su fundación. El primero de ellos fue el Programa de Igualdad de Oportunidades para las mujeres, el cual más adelante se volvió a

⁴⁹ CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES, **Legislación**, disponible en www.CNM.GOV.AR [Abr/13]

implementar en una segunda etapa y buscaba dar cumplimiento a los compromisos asumidos por la Nación en materia de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer haciendo énfasis en el empleo y en la formación profesional estableciendo diversas líneas de acción para alcanzar dicho objetivo.

Más adelante se iba a impulsar otro programa similar al anterior pero buscando primordialmente el desarrollo económico de la mujer de manera tal que las decisiones, las responsabilidades y los beneficios del desarrollo económico se distribuyeran equitativamente entre varones y mujeres. A lo largo de la fundación y hasta la actualidad, este consejo sigue trabajando arduamente para conseguir la igualdad de género en todos sus ámbitos continuando con los programas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y tomando participación en programas de servicios comunitarios, en la revisión del convenio 103 de la OIT sobre la protección de la maternidad y en la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, entre otras actuaciones destacadas.

E. CTIO y CEGIOT

En la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, también se establecieron diversas estrategias para lograr la equidad entre el hombre y la mujer y fue así como se creó la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Ámbito Laboral (CTIO) y la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT).

La primera de ellas es integrada por representantes del Estado, asociaciones sindicales y empresariales y persigue la promoción de políticas públicas para que haya equidad de género en el mundo del trabajo y mayor concertación y diálogo social de manera de poder impulsar la igualdad de oportunidades.

La segunda se refiere más bien a instrumentar las políticas de estado para que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, incorpore la perspectiva de género en todas sus programas y acciones.

F. Análisis jurisprudencial sobre la discriminación de género en ámbitos laborales

1. El fallo Pellicori

El fallo Pellicori que dictó la Corte Suprema de Justicia de la Nación con respecto al caso: "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de abogados de la Capital Federal s/ Amparo" en noviembre de 2011, ya que otorga nuevas herramientas de cómo actuar ante un caso de discriminación en el ámbito laboral, sobre todo cuando la misma es por causas de género.

La parte actora había sido despedida del Colegio Público de Abogados por razones de discriminación (probablemente haya sido un caso de discriminación de género), solicitando dejar sin efecto el despido y la reposición en el cargo, alegando entre otras cosas principios constitucionales de igualdad ante la ley como el derecho de trabajar (Art 14) y las protecciones que debe tener el trabajo (Art 14 bis), la violación del artículo 172 de la LCT que indica que las mujeres podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo sin que haya ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil y la Ley 26.485 de protección de la mujer que tiene como principio rector la no discriminación entre hombres y mujeres de ningún tipo otorgándoles facultades al Consejo Nacional de La Mujer para denunciar este tipo de situaciones. En cuanto a los principios del derecho laboral, claramente se puede observar una violación al principio de no discriminación e igualdad de trato, consagrado en la Constitución Nacional y en la LCT que en distintos artículos abarca la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, de edad, etc⁵⁰. Frente a esta situación, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo había rechazado la demanda explicando que las pruebas que ofrecía la parte actora no eran suficientes como para determinar que era un caso de discriminación. No obstante, ante un caso de duda corresponde la aplicación del principio protectorio "in dubio pro operario" que implica la interpretación de normas o pruebas dudosas a favor del trabajador. Finalmente, se solicitó a la Corte Suprema que dejara sin efecto la decisión de la Cámara Nacional de Apelaciones, por lo que se entiende que frente a un caso de discriminación laboral, debe establecerse un test en tres etapas. En la primera instancia, la actora debe presentar indicios de discriminación "prima facie". En la segunda etapa, la demandada deberá dar una justificación objetiva y razonable, que no involucre pautas discriminatorias como fundamentos de su decisión. Y en la tercer etapa, la actora podrá desvirtuarlas si lo considerada conveniente. Entre otras cosas, la Corte alega que "existen circunstancias en las cuales la carga de la prueba del motivo discriminatorio no debe corresponder a la víctima que alega una discriminación".

⁵⁰ GRISOLÍA, Julio Armando, *op. cit.*, pág. 129.

"cuando se prueba indiciariamente [por el trabajador] que una extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales[...] incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. Para ello, es preciso que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia y que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse. Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada". Con estas palabras la Corte concluye en que la carga más pesada de la prueba la debe soportar el demandado y no la víctima, quien sólo tiene que presentar indicios "prima facie".

2. Fallo "Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo S.A. s/ Amparo"

Otro caso que se puede citar es el de "Fundación Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo S.A. s/ Amparo", en el que la Fundación alega que esta realiza prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección del personal. Señala que, tal como resulta del relato de los hechos y de la prueba que aporta, que la demandada rechaza la contratación del personal femenino. También en este caso podemos citar la violación al principio de no discriminación e igualdad de trato, explicado anteriormente y las leyes laborales similares al caso Pellicori tales como: Constitución Nacional, Ley 26.485 y Ley de Contrato de Trabajo. Pero sobre todo teniendo en cuenta el artículo 172 de la LCT donde indica que no debe existir discriminación de sexo, hecho que sucede en este caso. Más allá de los convenios internacionales como el 111 de la OIT, que rechaza absolutamente la discriminación hacia la mujer en los ambientes laborales. El juez de primera instancia rechazó el amparo porque la actora no demostró que se hubiesen presentado mujeres a las convocatorias y que hubiesen sido rechazadas por su condición; la ley prohíbe el desempeño de mujeres en tareas penosas, peligrosas e insalubres; la empresa comerciales la que debe determinar su política de empleo; y la demandada esta revirtiendo la tendencia de contar con mayor cantidad de personal femenino.

Esta resolución fue revertida alegando que la discriminación no se encuentra en las normas sino en los hechos (en concordancia con el principio del derecho laboral de primacía de la realidad), esto es en la conducta desplegada durante años por la demandada, prefiriendo la contratación de empleados de sexo masculino en una proporción tan considerable que torna irrazonable al margen de discrecionalidad que cabe concederle al empleador en la selección de su personal mas aún si se tiene presente la presunción de discriminación referida precedentemente, que se produce cuando quienes se encuentran en situaciones desiguales pertenecen a grupos que históricamente se encontraron en desventaja.

Como defensa la actora reconoció que tomaba empleados de sexo masculino para ciertos puestos porque, además de preparar el producto y atender al cliente debían "efectuar la limpieza del local, cargar los baldes conteniendo el producto, los que tienen un peso de 10 kg., ingresar a los pozos de frío que tienen una profundidad importante y bajas temperaturas. Con relación a los motoristas se requieren conocimientos mínimos de mecánica, poseer registros, limpiar el ciclomotor, cargar combustible con bidones, etc. Así mismo las tareas desempeñadas son cumplidas en horarios rotativos hasta altas horas de la madrugada, en este sentido Freddo S.A. pretende "proteger y no discriminar a la mujer".

Por último, si bien es cierto que la Constitución Nacional garantiza la libertad de contratar, también lo es que los derechos que reconoce ella, no son absolutos, sino que están sujetos a las leyes que los reglamenten. A su vez, la prohibición de discriminar construye un límite a dicha libertad lo que obliga a dicho empleador a utilizar un criterio neutro predicable por igual para el hombre y la mujer.

Por lo expuesto, la Cámara Nacional Civil resolvió revocar la sentencia apelada y hacer lugar al amparo con costas a la vencida. Corresponde entonces, condenar a Freddo S.A. a que en el futuro solo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida.

G. Conclusión sobre el trabajo de mujeres

Como ya dijimos el trabajo femenino es tan antiguo como el mundo mismo, lo que ha llevado con el pasar de las épocas a verse obligado a proteger a la mujer como trabajadora, esposa, embarazada y madre durante la crianza de los hijos. Este tema ha sido tratado por distintos organismos tanto Nacionales como el Consejo Nacional de la Mujer, el CTIO y el CEGIOT como así también Internacionales como el Organismo Internacional del Trabajo (OIT).

A nivel nacional se trata la problemática en distintas normativas:

1. Constitución Nacional

El derecho del trabajo es un principio consagrado en la constitución en sus arts. 14 y 14 bis. Ya desde la creación de esta ley suprema, en 1853, se abordó este tema porque era considerado de vital importancia. En el artículo 14 se declara la libertad de trabajo e industria para aumentar así el desarrollo económico y social y fomentar la inmigración masiva de trabajadores. También se ocupa de medidas para proteger los descansos y el trabajo de menores y mujeres.

2. Ley 26.485 de Protección de la mujer

Esta ley tal vez puede ser considerada la ley madre en cuanto a la protección integral contra las mujeres en cualquier ámbito en el que desarrollen la actividad laboral. Anteriormente existían diversas leyes en cuanto a la protección de la mujer y al trato igualitario respecto del hombre en las relaciones laborales, pero no había una ley específica que lo regulara y que condenara tales actos.

3. Ley de Contrato de trabajo

a) *Protección de la maternidad*

El principal objetivo de las normas referidas al tema de protección de la maternidad está dirigido al resguardo tanto de la mujer como de sus hijos, a quienes debemos (como sociedad) garantizarles un adecuado desarrollo. Para ello se han establecido los más adecuados plazos de licencia por maternidad de manera tal de no perturbar la relación laboral y a su vez cuidar de los hijos en el tiempo de gestación de los mismos.⁵¹

Prohibición del despido por causa de matrimonio

"Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa del matrimonio", según lo dispone el primer artículo del capítulo que trata el tema en la LCT.

b) *El estado de excedencia*

Este instituto es traído a nuestra legislación de la normativa española, siendo su efecto más relevante la suspensión del contrato, en virtud de la cual la trabajadora se halla relevada de la obligación de prestar servicio y el empresario de abonar la remuneración, sin que se prevea asignación por parte de los sistemas de seguridad social.

c) *Otras leyes y tratados*

Una norma destacada que se puede citar es la Ley 23.179 de aprobación de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La Argentina fue parte de esta convención y estableció la misma como parte de un tratado internacional cuya jerarquía es superior a la propia Constitución Nacional, de acuerdo a lo expresado en el Artículo 75

⁵¹ LUQUEZ RÍOS, Mario, *Trabajo de mujeres...*, op. cit., pág. 21.

inciso 22. Además ratificó lo expresado en la Ley 23.179 adoptando como propias todas las cláusulas devenidas de esta convención.

Un gran aporte para clarificar toda la problemática sobre el tema es remitirse a los fallos jurisprudenciales que se pueden encontrar en la práctica, estos son los casos del fallo Pellicori que dictó la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Noviembre de 2011, que otorga nuevas herramientas de cómo actuar ante un caso de discriminación en el ámbito laboral, sobre todo cuando la misma es por causas de género; y del fallo Fundación Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo S.A. s/ Amparo", en el que la Fundación alega que esta realiza prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección del personal.

No hay lugar a dudas que la situación laboral de la mujer siempre ha sido diferente con respecto a la de los hombres. Durante muchos años se ha visto castigada, siendo tratada de manera desigual frente al sexo opuesto, ya sea por cobrar menor remuneración frente a una misma tarea o llegando incluso al acoso sexual dentro del ámbito laboral. Y no sólo eso, la discriminación que ha sufrido la mujer también ha sido causada muchas veces por su estado de embarazo. Esto nunca fue bien visto por el patrón lo que lo llevaba a generar algún tipo de maltrato con expectativas quizá de que la mujer abandone su puesto. Esto es así, ya que el pensamiento del patrón era pensar que la mujer no tendría el mismo rendimiento y además tendría que otorgar licencia, y todo lo que esto trae aparejado.

También hay que decir que antes era totalmente impensado que una mujer ocupara cargos jerárquicos, ya que siempre se la vio con menor capacidad que a los hombres. Según la propia OIT: "La situación laboral de los hombres y de las mujeres presenta características diferentes. Los hombres tienen más posibilidades de ocupar cargos clave, puestos fijos o mejor remunerados, mientras que las mujeres suelen ocupar puestos periféricos, inseguros y menos prestigiosos. Las mujeres quedan excluidas o segregadas de ciertas clases de trabajos a causa de unas prácticas de contratación favorables a los hombres o de obstáculos para obtener ascensos o progresar profesionalmente"⁵².

Actualmente se ha avanzado mucho sobre el trato discriminatorio contra la mujer, y es indiscutible la importancia de la Ley 26.485, que más allá de lo perfectible que puede resultar, ha puesto en el centro del debate la importancia de la prevención, sanción y erradicación de toda forma de violencia contra la mujer en cualquiera de los ámbitos en que ella se desarrolla, ha efectuado una pormenorizada descripción de los diferentes alcances y modalidades que puede presentar la problemática, ha establecido en forma contundente los alcances de la reparación de las

⁵² OFICINA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **La hora de la igualdad en el trabajo**, en *Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra, 2003), pág. 47 y ss

consecuencias dañosas que de estas prácticas repudiables se derivan y ha estipulado obligaciones muy concretas en la materia y que alcanzan a los diferentes poderes y reparticiones del Estado.

Para concluir se puede decir que sería bueno que se siguiera concientizando y tomando medidas sobre el trato discriminatorio de la mujer en el trabajo y así poder eliminarlo por completo. No es una tarea fácil pero ya se ha avanzado mucho y se puede seguir mejorando.

Conclusiones

Son dos temas de singular importancia los que se han desarrollado a lo largo del trabajo, como bien se ha mencionado son cuestiones que merecen un fuerte tratamiento normativo pero mas importante aún es el nivel de concientización y de reestructuración cultural en la sociedad, que a nuestro entender, ha ido evolucionando favorablemente con el correr de los años.

Por el lado de los menores, la OIT desde sus comienzos se ha preocupado por la situación y comenzó a dictar diversos convenios de edad mínima para distintos sectores: agrícolas, mineros, industriales, etc., hasta el surgimiento del convenio n° 138 donde se estableció una edad mínima de admisión al empleo a nivel general en el cual los países miembros debían adoptar y adecuar su normativa para hacer efectiva la aplicación de este convenio. Por otra parte, años después se estableció el convenio n° 182 que destaca las peores formas del trabajo infantil, invitando a todos los países a adoptar medidas para evitar que los niños incurran en algunas de las situaciones antes indicadas. La Argentina no estuvo al margen de estos convenios y a través de diversas normativas ajustó su sistema legal a lo expresado por la OIT, poniendo en marcha leyes de protección como por ejemplo la Ley 26.390, la creación de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo infantil (CONAETI) creada por el Ministerio de Trabajo, quien más adelante iba a crear planes concretos para eliminar el trabajo infantil junto con la colaboración de distintas comisiones en las provincias de manera de hacer un trabajo mancomunado y federal. Todo esto, sin dejar de lado la Ley 26.847 que se sancionó recientemente y que determina un importante punto de inflexión debido a la modificación del código penal que logro, y aplicado en el caso de "Hernan González/EL Curaca S.A. Por otro lado, como puntos salientes analizamos casos de menores cosechando en fincas y atando de cepas, determinando cuáles son aquellos principios y normas laborales que se están dejando de lado.

En lo que respecta al trabajo de mujeres, la OIT siempre tuvo como objetivo principal la lucha por la igualdad entre los distintos sectores (lo que involucra hombres y mujeres) y se han celebrado distintas convenciones como por ejemplo la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, máxime teniendo en cuenta que a

mediados del Siglo XX la mujer comienza a tener otro rol en el hogar y a ocupar puestos de trabajo que hasta ese momento lo hacían los hombres. Nuestro país por su parte sancionó leyes como la Ley 26.485 de protección de las mujeres que implicó un gran avance en cuanto a las condiciones de trabajo de las mujeres en los diferentes ámbitos y los capítulos VI y VII de la Ley de Contrato de Trabajo que consagra los derechos de la mujer, sobre todo cuando es madre, tocando temas como estado de excedencia, prohibición del despido por causa de matrimonio y protección a la maternidad. Además, se crearon organismos como el Consejo Nacional de la mujer, que aboga por los derechos de la mujer y trata de ajustar a la práctica lo expresado en las leyes y; la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Ámbito Laboral (CTIO) y la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) que responden al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Como para ejemplificar la citas el fallo "Benito, Natalia Catalina c/ International Health Services Argentina S.A., s/ Despido, Fallo "Mujeres en Igualdad y Otro c/ Freddo S.A. s/ Amparo y el fallo Pellicori, son caso donde se puede analizar la falta de principios y normas consagrados, entre otros, por la Constitución Nacional y la LCT.

Actualmente podemos decir que existen muy diversas herramientas y leyes para la protección de estos dos sectores, pero el problema está en que muchas veces es difícil poder detectar situaciones irregulares o de discriminación, ya que las empresas son muy sutiles a la hora de quebrantar estos derechos para sus propios beneficios. Por lo expuesto, es necesario capacitar a mayor cantidad de inspectores para realizar auditorías laborales en las empresas, concientizar a todos los sectores a través de los medios de comunicación y, en lo que respecta a la provincia de Mendoza asignar partidas presupuestarias a la Comisión Provincial para la Erradicación del Trabajo Infantil, ya que existe pero no cuenta con presupuesto para poder funcionar.

Esperamos que en un lapso de diez años, en concordancia con lo que expresa el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el trabajo infantil en la Argentina sea erradicado en su totalidad y haya una absoluta igualdad en el empleo tanto para varones como para mujeres.

Bibliografía

ARGENTINA, COMISIÓN NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CONAETI), **Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo Adolescente**, Estilo Editorial (Buenos Aires, 2010).

ARGENTINA, COMISIÓN NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CONAETI), **Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2006-2010**, Estilo Editorial (Buenos Aires, 2005).

ARGENTINA, COMISIÓN NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (CONAETI), **Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y protección del trabajo Adolescente 2011-2015**, Estilo Editorial (Buenos Aires, 2010).

ARGENTINA, **LEY 20.744/76, Ley de Contrato de Trabajo**, capítulo VII, disponible en <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

ARGENTINA, **Ley 24.650/96. Convenio sobre la edad minima de admisión al empleo**, disponible en <http://www.legislatura.lapampa.gov.ar/LabParlament/Digestos/DigestoMineria/NormasLaborales/Ley24650.htm>.

ARGENTINA, **Ley 25.255/00. Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación**, disponible en <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63761/norma.htm>.

ARGENTINA, **Ley 26.390/08. Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente**, disponible en [nfoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141792/norma.htm](http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141792/norma.htm).

ARGENTINA, **Ley 26.485, de la protección integral de las mujeres**, disponible en <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>.

ARGENTINA, **Ley 26.847/13. Trabajo Infantil**, Art. 1, disponible en www.infojus.gov.ar/archivo.php?archivo=ley26847.pdf.

BUOMPANTE, Jorge, **Explotación del trabajo infantil (Ley 26.847). Pensamiento Penal** (Viedma, Río Negro, 2013), disponible en www.pensamientopenal.com.ar/articulos/explotacion-del-trabajo-infantil-ley-no-26847.

CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES, **Legislación**, disponible en www.CNM.GOV.AR.

DOBARRO, Viviana M., **La Ley 26.485 y la protección integral de las mujeres. Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Primera parte**, en *Doctrina Laboral*, XXIII, Errepar (DLE).

- GARCÍA VIOR, Andrea, **Trabajo de Jóvenes y Menores. El acceso al primer empleo y la prohibición del trabajo infantil**, Errepar (Buenos Aires, 2010), 480 pág.
- GRISOLÍA, Julio, **Derecho del trabajo y de la seguridad social**, 14ª edición, Abeledo Perrot (Buenos Aires, 2011).
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, **Acerca del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)**, disponible en www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm.
- LUQUEZ RÍOS, Mario, **Trabajo de Menores**, en Serie *Cuadernos*, sección Derecho n° 36, UNC-FCE (Mendoza, 1983).
- LUQUEZ RÍOS, Mario, **Trabajo de mujeres**, UNC-FCE (Mendoza, 1985).
- OFICINA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **Análisis de las políticas y programas sociales de Argentina: la acción pública para prevenir y combatir el trabajo de niños, niñas y adolescentes**, en *Documentos OIT*, N° 204 (Buenos Aires, 2006).
- OFICINA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **La hora de la igualdad en el trabajo**, en *Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra, 2003).
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, **Convención Sobre los Derechos del Niño**, Artículo 32 (Ginebra, Noviembre 1989).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, **Convenio N° 100/51**, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf.
- PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (IPEC), **Niños en trabajos peligrosos: lo que sabemos, lo que debemos hacer**, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 2011).
- RUÍZ, Hugo, **Trabajo de menores y mujeres. Legislación vigente**, UNC-FCE (Mendoza, 1990).
- SITIOANDINO.COM, **Detectan en una finca de Maipú a niños y adultos trabajando en condiciones infrahumanas**, disponible en www.sitioandino.com/nota/46296-detectan-en-una-finca-de-maipu-a-ninos-y-adultos-trabajando-en-condiciones-infrahumanas/.

Declaración Jurada Resolución 212/99 – CD

“Los autores de este trabajo declaran que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no hayan dado a conocer en las referencias, que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta derechos de terceros”.

Mendoza, septiembre de 2013

Matías Andrés Baroni
Leandro Eduardo Cocconi
Luis Alberto Raya
Francisco Luis Sisterna

Reg 25629
Reg. 25670
Reg 26343
Reg. 25494

