

GÉNERO Y DERECHO DEL TRABAJO*

Por Juan Carlos Cerrutti

*Escrito en diciembre 2018 y publicado en abril de 2019

Se termina el año y una vez más, no se han sancionado ni tratado cambios fundamentales en materia de Derecho del Trabajo. Desde hace ya varios años y agudizándose los últimos dos, no se discuten en el Congreso de la Nación, cambios relevantes en las leyes laborales.

Más allá de estar o no de acuerdo con algún cambio, lo relevante, lo preocupante, me parece, es que no se quieren discutir, tratar, pensar, hablar, de temas laborales.

Se esbozaron algunos temas como la Reforma Laboral y el Blanqueo Laboral, que si bien contenían artículos controversiales, lo cierto es que solo sirvió para salir en la televisión, no hubo discusiones serias. Nada cambió.

En materia de igualdad de género, el P.E.N. envió un interesante proyecto de ley denominado Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo EX-2018-10076341-APN.

Lo presentó el Presidente el día de la mujer, el 8 de marzo de 2018, en un gran acto en el CCK. Lo ingresaron en el Senado y ya en junio, estaba archivado sin pasar por comisiones. Afortunadamente, la agenda de género transversal, hizo que se “rescate” en Diputados y se unificaron todos los proyectos que fueran similares y se discutió en la Comisión de Trabajo, pero las limitaciones de todos los partidos, hicieron que no se pueda tratar. Parece que ha quedado destinado al archivo, pero aspiro a que nuevamente se pueda discutir el año que viene.

Ahora bien, la agenda de género nos atraviesa, los hechos y desigualdades cotidianas nos van a exigir los cambios. Debemos responder y entiendo que como abogados especialistas en Derecho del Trabajo, debemos hacer nuestro aporte cotidiano, tanto en el asesoramiento como en los tribunales.

Hemos visto como en todos los tribunales de Argentina se han generado nuevas sentencias relativas al tema, como por ejemplo en Juzgado del Trabajo Nro. 4 de Resistencia – Chaco que justificó el despido con causa por violencia de género, en el caso en que trabajadores con uniformes de una empresa y en horario de trabajo, le propinaron sendos “piropos”(verdaderas barbaridades) hacia una mujer que pasaba por la calle, la cual los filmó y los “escracho en Facebook. Al hacerse viral, clientes de la empresa se quejaron en forma inmediata y decidieron despedirlos con justa causa. En ese caso se mezclaron el uso de las redes sociales y la supuesta “prueba imposible”, por parte de la empresa y los nuevos conceptos que debemos ir adoptando para que no se conviertan en casos impunes.

Los casos de matrimonios igualitario y de cambios de autopercepción de identidad de género, nos imponen cambios en materia de licencias por maternidad y del lenguaje legal, ya que en el matrimonio de dos mujeres, ambas serán madres, por lo que se debe cambiar por “progenitor gestante y no gestante” u otra forma de denominar las nuevas familias. Lo mismo cuando hay cambios en la denominación del sexo en materia del documento de identidad, para quienes tienen otra autopercepción de identidad sexual, pudiendo darse el caso de un varón que de a luz (una persona con genitales femeninos, que cambia de sexo en su DNI por masculino y queda embarazado). Estos casos son comunes -afortunadamente- y debemos darle respuesta legal.

Las gerencias de RRHH y los asesores laborales, se ven desbordados por las preguntas de licencias legales según nuestra LCT y su contraste con la lógica cotidiana.

A su vez, la necesaria integración de las mujeres en materia de derecho sindical y representación interna, es evidente, necesario y urgente.

Si bien es cierto que hay una norma al respecto (Ley 25.674 y Disposición E 7/2017 DIRECCION NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES), que indica que debe haber un cupo femenino, lo cierto que la misma es absolutamente tramposa y -aun así- no se aplica.

Hay que abrir los Estatutos Sindicales e incorporar un cupo femenino real, con posibilidades de elección. Hay que darle capacidad a las mujeres para que puedan ingresar en todos los ámbitos del trabajo para liderar puestos (desde CEO a Delegada Sindical), hay que cambiar la realidad, permitir, exigir, la participación femenina.

Hay Convenios Colectivos – como del de YPF- que se han ingresado nuevos conceptos y que han sido fruto de la lucha cotidiana de las mujeres y el acompañamiento del derecho.

La sociedad ha generado cambios, estos cambios se están reflejando en Sentencias de los distintos tribunales del trabajo y deben verse reflejados en nuevas leyes laborales.

La realidad nos convoca a cambiar, a agilizar los procesos y a adoptar nuevas leyes, las abogadas y abogados, las juezas y jueces y las legisladoras y legisladores, debemos actuar, la sociedad nos lo demanda.