

DIA FEMENINO EN EL CONVENIO BANCARIO. DERECHO CONSAGRADO

La doctrina y el derecho laboral tuvieron sus antecedentes históricos en el abordaje de la problemática del “Trabajo de Menores y Mujeres”; ya en 1908 y 1921 hubo anteproyectos de “Códigos de trabajo” que incluían especialmente las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil, que en esos tiempos y aún hoy, estaba ligado al “trabajo femenino”.

Los códigos de trabajo nunca fueron promulgados, pero esto permitió que se sancionaran por ley algunos de sus capítulos o temáticas que legislaban; la ley 11.307 de “trabajo de menores y mujeres”, dio paso a la ley 10.505 de “trabajo a domicilio”, luego derogada por la actual 12.713; paralelamente la ley 11.544 de “Jornada legal de Trabajo” y lugares “Insalubres”, ratificaba la cuestión de la normativización del tiempo de trabajo desde un concepto “protectorio” que aún sigue hasta nuestros días.

Muchas de las normativas laborales tienen que ver con la posibilidad formal de defender determinados derechos y reivindicaciones que sólo se dan en el “ejercicio” de los mismos; y hasta tanto no se “ejercen”, solo quedan plasmados en el marco de la vigencia sobre la “posibilidad de obtener” dicha reivindicación. En Argentina no se consiguen determinados objetivos, producto de esta incapacidad para “ejercer” determinados derechos consagrados en la normativa laboral vigente. Esto es así porque la legitimidad de la ley está en su internalización y “práctica cotidiana” por parte de los individuos de una sociedad; esa interiorización hace mas clara la acción social y menos disociada la percepción en cuanto a la capacidad de obtener justicia, en síntesis: la legitimidad de la “ley” está en su “praxis” social, sin ella es sólo un enunciado teórico para discusiones inconducentes.

El Art. 48 inc. f) del CCT 18/75 estipula en el capítulo “licencias”; la posibilidad de que las compañeras se tomen el llamado “día femenino”; sus antecedentes se remontan a las viejas leyes de “protección del trabajo de mujeres y menores” y de “maternidad” y a los convenios de la OIT; si bien no está taxativamente enunciado en estos instrumentos jurídicos internacionales, la cuestión que tenía que ver indudablemente con un emergente de las condiciones biológicas de género (y que no alcanzan con 1 día), se plasmó en diversos CCT de varias actividades que sirvieron para perfeccionar los objetivos de las leyes enunciadas; la cultura y las costumbres van cambiando comportamiento sociales y modificando las leyes; el “día femenino” se fue transformando en un “día privado para realización de trámites” por parte de las compañeras, sin perjuicio que en determinados casos sea absolutamente necesario por cuestiones estrictamente relacionadas con la cuestión del ciclo femenino; lo cierto que desde el punto de vista del derecho formal está vigente; sin embargo mi recomendación es que sea a través de las Comisiones Gremiales Internas o del Sindicato que las compañeras lo soliciten en su caso, o busquen respaldo para ello; esto está relacionado con la capacidad del “ejercicio” de las normas desde una posición de desigualdad estructural contractual, como lo es el rol de trabajador.

Finalmente; hay ciertas posturas de algunas organizaciones feministas “ortodoxas” que cuestionan estos derechos; y otras de tipo “institucionalitas” plantean el “aggiornamiento” de estas disposiciones legales; unos y otros pueden tener argumentos valederos, pero lo cierto es que la cuestión de “género” en las cuestiones laborales debe seguir conservando su concepto “protectorio”, porque el obrero/a o trabajador/a siempre está en desigualdad con su empleador; tenga o no la posibilidad de conseguir lo que busca para mejorar su trabajo y dignidad.

<p style="text-align: center;">FUERZA DE TRABAJO*</p> <p style="text-align: center;">MUJERES</p> <p style="text-align: center;">38% (4.100.156)</p>

* Fte: INDEC PEA – Población femenina trabajadora-

<p style="text-align: center;">SECTOR FINANCIERO</p> <p style="text-align: center;">41% (mano de obra femenina)</p>

* Fte: INDEC

LIC. CORNE ROBERTO
MP: 522