



La discriminación en el contrato de trabajo

Si bien no existe legislación específica la doctrina se ha encargado de determinar los elementos conceptuales necesarios para abarcar estos temas. Se entiende como discriminación al conjunto de actos que determinan una conducta arbitraria o injusta de parte del empleador que margina, posterga, aísla, persigue, presiona o menoscaba moral o económicamente al trabajador, sin otro fundamento que el mismo acto de arbitrariedad, fundado en razones de raza, sexo, nacionalidad, estado civil, políticos, gremiales, edad o religión.

Hoy en día, cualquier conducta arbitraria origina la posibilidad de la existencia de una discriminación, como ocurre con el aspecto físico, la inclinación sexual y hasta la existencia de una grave enfermedad.

Discriminación en la remuneración

Este tipo de discriminación está prohibida en todos los ámbitos, pero en particular respecto de la mujer. Es así que la ley de contrato de trabajo establece en su artículo 172 la "prohibición de trato discriminatorio" del trabajo de las mujeres y que se encuentre fundamentado en el sexo o estado civil de la misma. Esta afirmación reafirma los principios establecidos por los artículos 17 y 81 de la ley.

Este principio se fundamenta en otro que establece igual remuneración por igual tarea de igual valor. Por lo tanto, lo que determina la categoría profesional y el nivel salarial no es la condición de mujer, sino el valor de la tarea realizada que puede ser igual o superior a la del hombre.

Discriminación por sexo o estado civil

La discriminación arbitraria de la mujer se ha producido tanto en el salario como en la perspectiva de su carrera laboral. En la actualidad, la total igualdad entre el hombre y la mujer ha relegado esas situaciones, aún cuando se dan en determinadas circunstancias. La Ley de Contrato de Trabajo establece un principio general contra la discriminación por sexo (Art. 17) y específicamente para la mujer en el artículo 172, en el que establece que "la mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo" al tiempo que "en las convenciones colectivas de trabajo que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor", como así también no se admitirá ningún tipo de acto de discriminación arbitrario fundado en el sexo o en el estado civil, aún cuando este cambie durante la relación laboral.

Acoso Sexual

El acoso sexual son los actos que afectan la libertad sexual y, por ende, la dignidad del individuo, ya sea como una conducta ilícita en si misma, ya sea como un acto de discriminación arbitrario en perjuicio de la víctima, realizado por otra persona de la empresa, bajo presión de que puedan darse consecuencias negativas durante la relación laboral y que consiste en expresiones verbales, propuestas o sugerencias, ejerciendo presión psicológica o física, para lograr en contra de su voluntad un favor sexual.

Según la Organización Internacional del Trabajo, para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante.

En la mayoría de los casos, el acosador es de mayor jerarquía que la acosada, y el primero es hombre y la segunda es mujer. De todos modos, existen casos entre pares, y también de una mujer hacia un hombre.

El acoso sexual dificulta el desempeño de las funciones y la satisfacción de llevarlas a cabo. Si la víctima informa del incidente o rechaza acceder, el acosador dispone muchas veces del poder de afectar sus condiciones de trabajo, oportunidades de formación o promoción y su seguridad en el empleo.

En nuestro sistema legal, no hay un instituto expreso contra el acoso sexual, aún cuando es posible aplicar normas sobre discriminación arbitraria en función del sexo.

La víctima de acoso sexual puede reclamar el derecho generado por institutos laborales (intimación al empleador de que imponga las conductas a sus dependientes que no afecten la dignidad y libertad de la persona -protección de la víctima-, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida), el creado por el derecho general (ley 23.592 que impone el deber de hacer cesar el acto discriminatorio y responder por el daño material y moral que hubiese generado y las sanciones penales que pudieran corresponder si se ha cometido un delito).

Además, la existencia de un evento de acoso sexual impone a la empresa la protección y aislamiento de la víctima, la separación del acosador de contacto con la víctima, la investigación y adopción de medidas contra el acosador y la reparación de eventuales daños producidos por la empresa.