

## LOS PRINCIPIOS DE IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TAREA Y POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

JULIO J. MARTÍNEZ VIVOT

### 1. INTRODUCCIÓN

Entre las garantías que para el trabajador incorpora el art. 14 nuevo de la Const. Nacional se halla el derecho de percibir "igual remuneración por igual tarea". El año anterior nuestro país había ratificado la Convención 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración y, consecuente con esta actitud, por decr. 2739/56 se dispuso equiparar los salarios establecidos para la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, siempre que la diferencia entre ambos no excediera del diez por ciento y, en caso de que fuere mayor, se incrementaba el salario de la mano de obra femenina en un cincuenta por ciento de la diferencia existente.

Sin embargo, en alguna medida aquella garantía existía ya, aunque implícita, en el texto inicial de la Constitución, en la declaración general de igualdad ante la ley. Ella obraba en todas las Constituciones liberales y, como lo afirma Palomeque López<sup>1</sup>, no sólo opera con relación al Estado, sino también importa asegurar el principio en las relaciones interindividuales, entre ellas, las de trabajo. Después, en este siglo, se afirma en las cláusulas sociales de las diversas Constituciones, tanto con la mención de la igualdad por igual tarea, como por un trabajo de igual valor. Su propósito es eliminar esta forma de discriminación, que particularmente afectaba a las mujeres trabajadoras, y su objetivo

<sup>1</sup> Palomeque López, Manuel C., *El derecho constitucional de igualdad en las relaciones de trabajo*, Madrid, Acazi, 1981, p. 17.

final lograr respecto de ellas una igualdad de trato, así como de oportunidades.

Hay que comprender, sin embargo, que las declaraciones enfáticas de igualdad laboral o salarial no vale si, al mismo tiempo, no se promueven condiciones prácticas para que tal principio pueda realizarse, sin engendrar con ello otra injusticia. Particularmente, con relación a la mujer se ha pasado de la mera defensa de sus derechos en el trabajo a la consideración de los problemas suscitados por el empleo de la mano de obra femenina, relacionado con el aumento de sus posibilidades ocupacionales y la preparación necesaria para que así ocurra, con una remuneración igual a la de los demás trabajadores, sin distinción de sexo, y atendiendo sólo a la naturaleza, calidad o valor del trabajo que realiza<sup>2</sup>.

## 2. FORMULACIÓN EN LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES MÁS IMPORTANTES

Para afirmar estos principios cabe recordar la eficaz acción de los organismos internacionales. Desde el momento de su creación en 1919, la OIT indicaba que su propósito era lograr el reconocimiento del principio de un salario igual para un trabajo de igual valor. Este fundamento fue incorporado al texto de su primera Constitución en el art. 41. También se halla implícito en la Declaración de Filadelfia de 1945, que se opone a toda discriminación y pretende para todos los seres humanos, sin distinción de sexo "el derecho de perseguir su bienestar material en igualdad de oportunidades". Esta circunstancia sirve para advertir que aquel principio, esencial en materia remuneratoria, no es sólo propio de la protección de las mujeres, para obviar su discriminación como tales, sino que es válido para enfrentar cualquier otro tipo de discriminación, por raza, color de la piel, creencia religiosa, edad, estado civil, etcétera.

En 1951, la Conferencia Internacional de la OIT aprobó el Convenio 109, completando una gestión iniciada por el Consejo de Administración en 1948. Recuérdese también a este respecto que las Naciones Unidas en 1949, por medio de la Comisión de la Condición jurídica y social de la mujer, ha-

<sup>2</sup> Martínez Vivot, Julio J., Trabajo de menores y mujeres, Bs. As., Depalma, 1964, p. 120.

bía solicitado a la OIT que insistiera en sus estudios sobre la igualdad de remuneración y la posible incorporación del principio de que las tasas de remuneración deben basarse en la clase de trabajo y no en la diferencia de sexo. Aquel Convenio impone el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor, promoviendo la adopción de medidas al efecto. Aquello se completó con la Recomendación 90.

El art. 1º del Convenio, hace dos aclaraciones fundamentales. En primer término, destaca que el concepto de "remuneración" es comprensivo del salario o sueldo ordinario, básico y mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, por el empleo de este último. Después aclara que la expresión "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor", designa las tasas de remuneración fijadas, sin discriminación en cuanto al sexo. En las disposiciones siguientes se refiere a los medios a que pueden recurrir los Estados ratificantes para lograr este objetivo, que puede ser la legislación, los convenios colectivos o la acción conjunta de estos diversos medios (art. 2º). Propugna la adopción de medidas para promover la evaluación objetiva del empleo y admite que las diferencias que puedan existir y que no importen una discriminación por sexo, "no deberán considerarse contrarias al principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina, por un trabajo de igual valor" (art. 3º).

La citada Recomendación 90 del mismo año, indica la conveniencia de que los Estados comiencen por aplicar el principio igualitario a los empleados públicos, o a aquellos en que la remuneración se halle sujeta al control público. Admite la posibilidad de su aplicación progresiva reduciendo, por lo menos, las diferencias de remuneraciones que existan entre el personal masculino y el femenino, cuando ambos realicen un trabajo de igual valor. Simultáneamente sugiere, para facilitar la aplicación del principio, que se adopten medidas para elevar el rendimiento de las trabajadoras, mejorar su formación profesional, así como para llevar a la opinión pública el convencimiento de las razones que imponen la vigencia del principio.

En 1975, con motivo de celebrarse el Año Internacional de la Mujer, la OIT formuló una declaración "sobre la igualdad de oportunidades y trato de las trabajadoras", "preocupada por la persistencia de una discriminación considerable

contra las trabajadoras, incompatible con los intereses de la economía, el bienestar de la familia y la sociedad y de los derechos fundamentales de las mujeres". Sugirió entonces que se adoptaran medidas especiales para garantizar a la mujer una remuneración equitativa en las profesiones en que predominen y para fijar el valor relativo de su trabajo y erradicar las principales causas de la inferioridad de las tasas medias de sus remuneraciones en los casos en "que poseen análogas calificaciones y realizan el mismo trabajo o análoga labor que los hombres".

Las Naciones Unidas procuraron este objetivo de igualdad, como ya dijimos, por medio de la Comisión de la condición jurídica y social de la mujer; pero, además, en 1948, afirmaron el principio de igual remuneración por igual trabajo, sin discriminación, con motivo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La reiteración de este principio, pero ya haciendo expresa alusión a las mujeres, se aprecia en 1957, en el texto del proyecto de pacto de derechos económicos, sociales y culturales (art. 7º). A su vez, en 1967 la Asamblea adoptó, por unanimidad, la declaración "sobre la eliminación de toda discriminación respecto de la mujer". La misma en su art. 10, impone la adopción de "todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la vida económica y social y, en particular, ... b) el derecho de igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor". Este principio fue reiterado en 1979, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En su art. 11 se reafirma "el derecho de igual remuneración, inclusive prestaciones, e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igual trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo" (ap. d).

La Organización de Estados Americanos (OEA) también ha promovido la aceptación del mencionado principio. La Comisión Interamericana de Mujeres, uno de sus organismos especializados y permanentes, ha promovido la aceptación y aplicación del principio.

Finalmente, cabe recordar que el Tratado de Roma, por el que se creó la Comunidad Económica Europea, dispone, en su art. 118, que "cada miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, el principio de igual retribución a idéntico trabajo". Puede advertirse que aquí no se usa la tradicional expresión "trabajo de igual valor", sino

otra, que aparentemente tiene un sentido diferente. Esta posible disparidad fue armonizada por la directiva del Consejo sobre igualdad de retribución (75/117/CEE), aplicable tanto al sector público como al privado. En ella "se define mejor el concepto de trabajo igual o el mismo trabajo, de manera que comprenda el de trabajo al que se atribuye igual valor, reflejando en esto el Convenio OIT 100 y abriendo así la vía a la igualdad en determinados sectores del empleo reservados a un solo sexo; especifica que cuando se utiliza un sistema de clasificación profesional para determinar las retribuciones, ese sistema deberá basarse en criterios comunes a hombres y mujeres y establecerse de manera que excluya las discriminaciones basadas en el sexo"<sup>2</sup>.

### 3. UNIDAD DE OBJETIVO EN LAS DISTINTAS FÓRMULAS. CRITERIOS INTERPRETATIVOS. NUESTRA OPINIÓN

Como puede apreciarse, la aceptación del principio de la igualdad salarial por igual trabajo no ha seguido un criterio invariable. Nos hallamos así ante su formulación en los términos de igual remuneración por igual trabajo, aceptado generalmente en las disposiciones constitucionales, entre ellas la de nuestro país, como la de igual salario por un trabajo de igual valor, propugnada por la OIT y la de igual retribución a idéntico trabajo, que expone el mencionado Tratado de Roma. Cabe preguntarse si las propuestas son similares y meras formas de expresión distinta de un objetivo común, o significan, en alguna medida, una expresión género, en la primera, para ser las otras expresión de la especie. Un informe de las Naciones Unidas dice al respecto que, para lograr la mentada igualdad, se muestran fórmulas variadas y flexibles, vinculadas a los métodos empleados a tal fin. Ninguna de ellas excluye a las otras y, en general, se combinan para lograr con mayor eficacia su objetivo. Agrega que "en cada sociedad nacional hay que plantear y atacar los proble-

<sup>2</sup> Landau, C. E., Igualdad de empleo entre hombres y mujeres en la Comunidad Económica Europea, en "Revista Internacional del Trabajo", vol. 103, n.º 2, abr.-jun. 1984, p. 223. Se destaca que en su legislación nacional los Estados miembros están adelantados en esta materia en relación con las realidades del mundo del trabajo. Afirma que en la práctica subsisten las discriminaciones y no se produce la igualdad de oportunidades, manteniéndose viejos prejuicios.

mas de un modo que esté en consonancia con sus tradiciones, sus ideales y sus métodos de acción"<sup>4</sup>.

La mayor dificultad se encuentra en lograr una definición precisa de las expresiones "trabajo igual" y "trabajo de igual valor". El mencionado informe, siguiendo referencias provenientes de las distintas legislaciones y prácticas nacionales, se pronuncia al respecto dando múltiples variantes. Tales referencias son: a) no establecer distinción entre ellas; b) considerarlo trabajo idéntico, similar o equiparable, sea o no de la misma industria, ocupación o establecimiento; c) como trabajo igual o muy equiparable realizado en el mismo establecimiento y en las mismas condiciones; d) considerar el "valor" del trabajo, cualquiera que sea el sexo de quien lo cumple, en su estimación por el empleador; e) relacionarlo con la cantidad y calidad de él en cada caso; f) vincularlo con el rendimiento o la eficiencia, y g) relacionarlo con la importancia del trabajo para la comunidad que puede influir en las tasas de remuneración.

Sin duda, esto ocurre porque el Convenio OIT 100 no definió la expresión "trabajo de igual valor". Lo cierto es que existe una gran divergencia de opiniones y de prácticas en cuanto a su significado, que pueden provenir de las diferencias nacionales en cuanto a las bases y principios en que se funda el sistema remuneratorio, así como a diferencias de distintos niveles culturales y sociales. En realidad, como lo expresa el citado informe de las Naciones Unidas, estas circunstancias "han creado cierta confusión y han dado lugar a malas interpretaciones con respecto a la igualdad del salario"<sup>5</sup>.

Ahora bien, según resulta de dicho Convenio, lo que se pretende al respecto es que no exista discriminación. Por eso se promueve para el fin propuesto la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del Convenio. A tal fin, agrega el art. 3º, los métodos de evaluación que se adopten podrán ser determinadas por las autoridades competentes, en lo que concierne a las tasas de remuneración, o bien por convenios colectivos o las propias partes contratantes. Añadiendo que las diferencias que

<sup>4</sup> Salario igual por trabajo igual, Nueva York, Naciones Unidas, 1966, p. 5.

<sup>5</sup> Salario igual por trabajo igual, p. 2.

puedan resultar de dicha evaluación objetiva, no importan discriminación. El sentido final que se persigue es que el importe remuneratorio no se vea afectado por una calidad genérica de quien lo cumple, sexo, raza, edad, estado civil, religión, etc., sino por las diferencias objetivas de la tarea e incluso las aptitudes o condiciones personales de quien la realiza.

Como se ve, el problema está en encontrar válidas y no discriminatorias pautas objetivas de medición, por las que se pueda determinar, al menos aproximadamente, la igualdad de remuneración en los empleos, tanto dentro de una misma industria o actividad, como en tareas similares de distintas actividades, profesiones u oficios. Pero, además de las cuestiones de definición y el grado de aplicación del principio, existe también gran interés en la materia, por las consecuencias tanto generales, como económicas y sociales que ha de originar su aplicación<sup>4</sup>.

Tal vez pueda ayudar a la interpretación, nuestro concepto de que el principio de igual remuneración por igual tarea significa al respecto la idea madre, el objetivo global, al que se puede llegar por diversos sistemas, que ante el género constituye la especie, procurando determinar el igual valor del trabajo o estableciendo cuándo un trabajo es idéntico a otro. Oportunamente hicimos una síntesis de las diversas variantes de interpretación en estos términos:

**a) Tasa según el empleo**

Se reduce a la identidad misma de tareas, en cuyo caso el principio implicaría tasas de salarios iguales por cada trabajo preciso y determinado. Éste sería el sistema que resulta de la expresión usada en el Tratado de Roma.

**b) Salario igual por resultados iguales o salario igual por trabajo de igual valor para el empleador**

Esta interpretación suscita problemas fáciles de apreciar, con la necesidad de tasas a destajo o por tiempo para los mismos empleos, con la determinación de rendimientos medios, que en muchos casos pueden llegar a ser injustos.

<sup>4</sup> El salario de las mujeres, separata de la "Revista Internacional del Trabajo", Ginebra, OIT, 1960, vol. 56, n.º 2.

e) Concepto amplio de trabajo igual

Según esta tendencia, los empleos difieren entre sí, entre otras cosas, porque requieren diferentes niveles de educación general, formación, experiencia, responsabilidad, etcétera. Teniendo en cuenta estas diferencias, los empleos podrían clasificarse a su vez en una serie de categorías o grupos, y todos los que entren en la misma categoría de empleo, podrán considerarse como los que exigen "trabajo igual". En cada categoría, entonces, quienes los cumplen deben ser remunerados sin discriminación por sexo, raza, color, estado civil, etcétera. Esta interpretación también plantea problemas, pues requeriría, no sólo descripciones de trabajo exactas, sino un sistema de evaluación de tareas generalmente aceptado, para el que no siempre existen elementos<sup>7</sup>.

En la Undécima Conferencia de Estados de América miembros de la OIT (Medellín, 1979) se declaró que para lograr estos resultados se necesitan una cierta instrumentación y organismos que traten de efectivizarlos, con técnicas de trabajo especiales y un prudente período de experimentación. Además, hay que advertir que al análisis de las tareas comprendidas en cada puesto de trabajo hay que añadir el de las responsabilidades que implica y sus requisitos de formación profesional<sup>8</sup>.

En su más reciente libro sobre la remuneración, Julián de Diego, hace la siguiente reflexión sobre estos principios: a) la discriminación remuneratoria consiste en un diverso tratamiento antifuncional y arbitrario, en virtud de pautas cuya referencia repugna al contenido de nuestra Constitución, fundadas en razones de sexo, religión, raza, ideas políticas, filiación gremial, nacionalidad; b) esta discriminación toma como pauta referencial los salarios prescritos en las convenciones colectivas de trabajo, ya que por encima de los montos en ellas contenidos se puede modificar la retribución por mayor eficacia, laboriosidad, contracción al trabajo, sobre el marco del bien común, que opera como fuente inspiradora de aplicación<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Martínez Vivot, Julio J., *Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo*, Bs. As., Astrea, 1981, p. 221 y 232.

<sup>8</sup> Informe III, *Condiciones de trabajo, formación profesional y empleo de las mujeres*, Ginebra, OIT, 1979.

<sup>9</sup> De Diego, Julián, *La remuneración del trabajador*, Bs. As., Depalma, 1984, p. 118.

Como dijo Krotoschin en un ponderado estudio al respecto, "la aplicación del principio se caracteriza no porque tienda a una nivelación absoluta, sino porque excluye el trato desigual arbitrario"<sup>10</sup>. Es que una interpretación rígida del principio "igualitario no tiene en cuenta que el contrato de trabajo reviste, en cuanto a las prestaciones obreras, carácter personal, lo que significa que el trabajador no es un elemento fungible, sino una persona y ninguna persona es perfectamente igual a otra"<sup>11</sup>.

#### 4. LA CUESTIÓN EN NUESTRA CONSTITUCIÓN NACIONAL

La reforma constitucional, de 1957 introduce, en el nuevo art. 14, la mención del principio: "igual remuneración por igual tarea". Esta actitud era coherente con la ratificación del Convenio OIT 100 operada el año anterior, aunque se apartaba de su terminología, al no referirse a "un trabajo de igual valor". Ya la propuesta en el sentido de incorporar una mención expresa en este tema se encuentra en el dictamen de la Junta Consultiva Nacional, donde se decía que se "tendrá derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo". Fue la Sub-Comisión de Derechos Sociales y Gremiales de la Convención la que propuso el tema con la redacción aprobada en definitiva, de simplemente expresar "igual remuneración por igual tarea".

Hubo al respecto algunas disidencias, como la del diputado constituyente Rodolfo Ghioldi, con el agregado de la siguiente frase: "sin distinción de edad o de sexo", o la de Horacio Thedy, que proponía el agregado "sin perjuicio de las diferencias que se establezcan para las tareas nocturnas". A su vez, el diputado Rodríguez Pinto proponía este texto:

<sup>10</sup> Krotoschin, Ernesto. *Discriminación e igualdad de trato en el derecho del trabajo*, LT, XIX-365.

<sup>11</sup> Devaldi, Mario L. *Alcance de la interacción ministerial en las consultas colectivas individuales*, DT, 1943-362. En igual sentido Vazquez Vialard dice: "Una igualdad sin tales distinciones nos introduciría en un crudo igualitarismo que no responde a nuestros principios ni a una sana convivencia" (Vazquez Vialard, Antonio, *Igual remuneración por igual tarea*, DT, 1945-132). Cabanellas expresa que: "De lo que se trata al formular el principio, es de evitar la desigualdad de tratamiento de quienes a todos los efectos legales son iguales; es para fijar una fórmula de equidad inspirada en razones de justicia, pero cuya demostración resulta tan difícil como valorar la igualdad en las prestaciones" (Cabanellas, *Contrato de Trabajo*. Parte general, Bs. As. Orbea, 1964, vol. II, p. 326).

"igual salario por igual trabajo, sin ninguna discriminación". En el debate en la Constituyente aparecieron nuevas propuestas. Entre ellas el diputado Riva propuso que se la enunciara en estos términos: "igual remuneración mínima por igual tarea". También allí insistió Thedy en su propuesta recibiendo de la Comisión redactora una respuesta de importancia para determinar el alcance de la norma. En efecto, en nombre de aquélla, el diputado Mariano Gómez dijo "si la tarea es de noche, no es igual a la que se cumple en el día y si la tarea es insalubre, no es igual a la realizada en otras condiciones". Este pensamiento fue ratificado por el miembro informante, diputado Jaureguiberry, al afirmar que pueden existir diferencias cualitativas y cuantitativas en la tarea que, lógicamente, deben proyectarse en la diferencia de retribución<sup>12</sup>.

#### 5. APLICACIÓN DEL TEXTO CONSTITUCIONAL. DISTINTAS INTERPRETACIONES

La falta de reglamentación originó algunas interpretaciones dispares en los casos en que se planteaba. Así, mientras la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires observaba un criterio amplio, que, más allá del respeto a los mínimos salariales, admitía valoraciones vinculadas a las circunstancias de quien lo cumplía, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo adoptaba un criterio rígido, que suscitó severas críticas doctrinarias de Deveali y de Vazquez Vialard. Precisamente, uno de estos casos llegó a la Corte Suprema de Justicia y la interpretación del Alto Tribunal ha sido señera, ya que fijó una pauta de interpretación que ha sido seguida por los tribunales y, aun, por la legislación posterior.

Se trató del *leading case* "Ratto, Sixto y otro c/Productos Stani s/diferencia de salarios"<sup>13</sup>. En él cabe destacar el dictamen del Procurador General, quien afirmó que el principio está vinculado a otro precepto constitucional: el de la retribución justa; que su implementación requerirá necesariamente la determinación del valor que haya de reconocerse

<sup>12</sup> Para mayor información puede consultarse Tissebaum, Mariano R., *La constitucionalización y codificación del derecho del trabajo. Sus fuentes e interpretación*, en Deveali, Mario L. (dir.), "Tratado de derecho de Trabajo", Bs. As., La Ley, 1984, t. I, p. 342-344.

<sup>13</sup> CSJN, 26/8/66, DT. 1966-442.

a la labor desarrollada, único camino para saber si existe conculcación del principio; que el fundamento constitucional es similar al de "igual remuneración por un trabajo de igual valor".

Estos conceptos fueron recogidos por la Corte Suprema en su fallo, al decir que el principio es una expresión de la regla general en materia de remuneración, que debe ser justa. Agrega que no se opone a discriminaciones fundadas en la mayor eficacia, laboriosidad, contracción al trabajo, etcétera. Es una forma de estimular el trabajo y premiar condiciones como eficiencia y lealtad. Decía también, y es importante destacarlo, que el derecho del empleador de premiar los méritos de sus dependientes con una remuneración superior a la establecida en el convenio colectivo, queda librado a su prudente discrecionalidad y, por tanto, no está condicionado a prueba o demostración de que tales méritos existan.

Como dijimos, esta interpretación ha sido pacífica en la jurisprudencia; como muestra mencionamos una sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, cuya decisión puede sumariarse así: a) El principio constitucional de igual remuneración por igual tarea no impide que pueda asignarse distinta remuneración a quienes realizan tareas similares, siempre que no exista "discriminación arbitraria", no constituyéndose ésta cuando la diferencia responde a causas justificadas, como antigüedad en el cargo o con el empleador o tareas de mayor responsabilidad o título; b) no existe discriminación arbitraria entre quienes realizan tareas similares, percibiendo remuneraciones diferentes cuando ello responde a una causa justificada, como antigüedad en el cargo o con el empleador, o título, u otros conceptos admitidos en los convenios colectivos o asignación de funciones de mayor responsabilidad<sup>14</sup>.

Más recientemente podemos citar una sentencia del mismo tribunal, en la que se declaró que con la reforma introducida a la ley de contrato de trabajo en 1976, al entonces art. 89 (hoy 81), "si no hay identidad de situaciones, no hay posibilidad lógica de un trato desigual", eliminándose las causas objetivas del tratamiento diferenciado unificándose de ese modo las tendencias doctrinarias y jurisprudenciales mayoritarias, aun emanadas del más Alto Tribunal, que reconocían y reconocen en el empleador la prerrogativa de ad-

<sup>14</sup> CNAT, Sala III, 269/71, 755, 1982-1136.

judicar mejoras a algunos de sus dependientes que revelan méritos suficientes, mediante una actitud librada a su discrecionalidad, no condicionada a la demostración de que existan" (ver CS, 'Ratto c/Productos Stani'; Sala II sent. 49.626, 'Librera c/Resinas Argentinas'. 93/62; Sala VI, 'Dos Santos de López c/Adams SA', 22/9/60, entre otros). Agregando que esta interpretación reclama, como trámite previo ineludible a la vigencia de sus postulados, "el aseguramiento cabal de la inconcurrencia, en los supuestos de operatividad, de discriminación arbitraria o agresiva, esto es, enunciado con otras palabras, la obligatoriedad de aplicar el mismo criterio a todos los casos que por sus condiciones exteriores sean iguales"<sup>15</sup>.

## 6. LEGISLACIÓN POSITIVA

El tema en su aspecto genérico, que es la igualdad de trato, se incorporó concretamente a la legislación positiva en 1974, en el entonces art. 89 de la LCT. Su texto calificaba de arbitrario el trato desigual de carácter discriminatorio que no respondiera a causas objetivas. La reforma del año 1976 suprime esta referencia y menciona las discriminaciones arbitrarias fundadas en el sexo, la religión o la raza, "pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios del bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador", así como "cuando el diferente trato responda a principios del bien común" (art. 81). Como se advierte, esta nueva redacción sigue los conceptos de la Corte Suprema al respecto, en el recordado caso "Ratto c/Productos Stani". Es evidente que "el nuevo texto prefiere explicitar con algo más de detalle cuál es el trato desigual que puede calificarse de arbitrario y cuál es aquel que resulta legítimo"<sup>16</sup>. Todo ello debe vincularse con lo dispuesto en el art. 17 de la misma LCT, que prohíbe cualquier clase de discriminación.

En lo específico hay que hacer referencia a las normas existentes en los capítulos relativos al trabajo de las mujeres

<sup>15</sup> Puede entenderse como bien común "el conjunto de condiciones de vida social que hace posible a las asociaciones y a cada uno de sus miembros el logro más pleno y más fácil de la propia perfección" (Encíclica *Gaudium Spes*, n° 26).

<sup>16</sup> Brito Peret, J. - Goldin, A. - Inguerdo, R., *La reforma de la ley de contrato de trabajo. Ley 21.257, Bs. As., Zavalla, 1976*, p. 69.

y de los menores de la ley de contrato de trabajo. Así, el art. 172, párr. 2º, referente a las primeras, menciona el principio de "igual retribución por un trabajo de igual valor", que debe quedar garantizado "en las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren". Es interesante destacar que este principio igualitario estuvo dirigido precisamente a las mujeres, que fueron quienes más habían insistido al respecto en los foros internacionales y obtuvieron las declaraciones conocidas, así como los Convenios OIT 100 y 111, típicamente enunciados como la discriminación contra la mujer que trabaja<sup>17</sup>.

Con relación a los menores, se manifiesta en el art. 187, que "las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán al trabajador menor la igualdad de retribución, cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores". También ha de considerarse esta norma, reglamentaria del principio de no discriminación, enunciado en el citado art. 17, ya que ajusta la igualdad remuneratoria a circunstancias válidas, en el interés de los propios menores.

Sin embargo, hay que destacar que la expresión "realice tareas propias de los trabajadores mayores" no es clara al efecto, como lo destacamos oportunamente, ya que depende de la apreciación subjetiva y requerirá, por tanto, que la reglamentación fije pautas al respecto. Será conveniente que disponga topes mínimos de descuento, con relación al salario mínimo, legal o profesional, como lo hizo en su momento el decr. 32.412/45<sup>18</sup>. En cuanto a la referencia a las jornadas de trabajo, la igualdad salarial se dará, en principio, cuando se trabaje ocho horas, o aun menos si ésa es la jornada normal de los trabajadores de una actividad, en una tarea similar a la que cumplen los menores. Congruente con lo expuesto, el art. 117 de la LCT, sobre salario mínimo, dice que tienen derecho a él los mayores de dieciocho años y, a su vez, el art. 119 admite que se abonen salarios inferiores a menores de esa edad, como consecuencia de la reducción de su jornada<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> Para mayor información al respecto de estos instrumentos internacionales consultar Podetti, Humberto A. - Barchi, Irineo E., *Tratado de mujeres*, Bs. As., Hamurabi, 1980, p. 18-22.

<sup>18</sup> Martínez Vivot, *Trabajo de menores y mujeres*, p. 64.

<sup>19</sup> Martínez Vivot, *Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo*, p. 201.

## 7. CONCLUSIÓN

Sin lugar a dudas es más fácil enunciar un principio que llevarlo a la práctica. Esto es lo que ha ocurrido, particularmente cuando se pretende su aplicación refiriendo sólo causas objetivas que puedan afirmar la diferencia. Son notorios los esfuerzos internacionales en este tema, procurando obviar discriminaciones. En tal sentido la acción "de Naciones Unidas y OIT para promover la aplicación del principio de la igualdad de remuneración, con el respaldo de organizaciones no gubernamentales, pueden contribuir a que las organizaciones nacionales, mediante procedimientos que se adapten a las condiciones existentes en sus propios países, logren los objetivos que ellas mismas se han fijado"<sup>20</sup>.

La igualdad salarial, particularmente con relación a las mujeres, está afectada por una serie de causas que contribuyen a mantener la desigualdad. En general, ésta se origina en la mejor formación profesional del trabajador varón; su mayor acentuamiento, aun por causas legalizadas, es un factor que no puede dejar de tomarse en cuenta al establecer las remuneraciones reales, por encima de los salarios mínimos legales o profesionales. Ello así, sin contar la incidencia que al respecto tienen las normas protectorias que aún subsisten en la mayor parte de las legislaciones. Pero, hay que agregar todavía que la organización sindical, dirigida prácticamente por trabajadores varones, no se esfuerza demasiado por procurar la mentada igualdad, aun considerándola una justa reivindicación social<sup>21</sup>.

Es evidente que el tema queda desvirtuado si sólo sirve para haber obtenido la equiparación que, en general, se presenta con los salarios mínimos. Será necesario formular propósitos vinculados a la capacitación o formación profesional, a la ampliación de oportunidades y posibilidades y, particularmente, recordar, como dijo la Corte Suprema de Justicia, que el principio de igualdad de remuneración por igual tarea es una forma de concretar el propósito principal en materia remuneratoria, que es llegar al "salario justo". Es que "en política social un criterio rigidamente igualitario sería nocivo"<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> Salario igual por trabajo igual, p. 34.

<sup>21</sup> Martínez Vivot, *Los menores y los mujeres en el derecho del trabajo*, p. 222.

<sup>22</sup> Vazquez Vialard, *Igual remuneración por igual tarea*, DT, 1965-138.