



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

Nota

Número:

Referencia: NOTA DEL MENSAJE N° 38 - 2018

A: AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA HCDN (Dr. Emilio MONZÓ),

Con Copia A:

De mi mayor consideración:

SEÑOR PRESIDENTE:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de remitirle adjunto al presente el Original del Mensaje N° 38 /2018 y someter a su consideración un Proyecto de Ley sobre equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo.

Sin otro particular saluda atte.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

Mensaje

Número:

Referencia: MENSAJE PROYECTO DE LEY DE EQUIDAD DE GENERO - EX-2018-10076341-APN-DGRGAD#MT

AL HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN:

Tengo el agrado de dirigirme a Vuestra Honorabilidad con el objeto de someter a su consideración un Proyecto de Ley sobre equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo.

La REPÚBLICA ARGENTINA ha sido pionera en sus esfuerzos por asegurar el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres. Tanto la Ley N° 13.010 sobre voto femenino, como la garantía de igual remuneración por igual tarea del artículo 14 bis de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, marcan hitos en el avance del proceso político – jurídico de equiparación de derechos entre hombres y mujeres.

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por su parte, contiene un articulado dirigido a desalentar el tratamiento discriminatorio o desigual (artículos 17 y 81), incluyendo especialmente el caso de las mujeres en el ámbito del trabajo (artículo 172). Sin perjuicio de ello, la norma prescribe –a tono con la época – determinadas disposiciones que otorgan al género femenino un tratamiento diferente que, al tiempo presente, resulta obsoleto e injusto.

La reforma constitucional de 1994, al incorporar los instrumentos provenientes del Derecho Internacional en el ámbito de los Derechos Humanos, potenció la necesidad de afianzar la equidad de género. Resulta esclarecedora, en tal sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Ley N° 23.179, que contiene en su artículo 11 un mandato concreto para el ESTADO NACIONAL sobre el tema que aquí interesa.

Los Convenios de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), en su órbita supranacional, también se proyectan sobre esta cuestión. El Convenio N° 100, aprobado por Decreto-Ley N° 11.595/56, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor es taxativo en su artículo 1.b. al indicar que “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”. A su vez, el Convenio N° 111, ratificado por Ley N° 17.677, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, se inicia destacando en su artículo 1° que: “...el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia

nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Al respecto, es cierto que el nivel legal nacional no ha estado ocioso. La Ley N° 23.592 y sus modificatorias, de antidiscriminación general, incluye entre los supuestos de actos u omisiones discriminatorios, los motivados por razones de sexo (artículo 1°). La Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales, por su parte, protege entre otros derechos la igualdad real de derechos, de oportunidades y de trato entre varones y mujeres (artículo 3°, inciso j). Asimismo, califica como violencia laboral a aquella conducta 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 determinados requisitos, siendo también violencia el quebrantamiento al derecho de igual remuneración por igual tarea o función, o el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre la trabajadora para lograr su exclusión laboral (artículo 6°, inciso c).

La jurisprudencia, en su ámbito, también merece un lugar destacado en este proceso. Desde el conocido fallo dictado en la causa “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/ Amparo” por la Sala H de la CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES EN LO CIVIL, con fecha 16/12/02, hasta el también célebre fallo emanado de la causa “Sisnero, Mirtha Graciela y Otros c. Taldelva S.R.L. y Otros s/Amparo”, dictado por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN con fecha 20/05/14, la discriminación a la mujer en el trabajo ha sido objeto de especial consideración.

Ahora bien, con tales antecedentes, el interrogante que emerge se relaciona con la necesidad del dictado de una nueva ley. Y la respuesta es claramente afirmativa, toda vez que, a pesar de los esfuerzos realizados, la equidad de género laboral no se ha verificado en la realidad cotidiana del trabajo.

La evidencia registrada demuestra que la discriminación a la mujer existe y provoca efectos negativos en su contratación, remuneración y promoción de su carrera profesional, entre otros aspectos.

Es por ello que resulta imprescindible adoptar una política legislativa concreta y efectiva para revertir estas situaciones que perjudican a la mujer y a toda la sociedad. Además, esta política debe ser acompañada con medidas que promuevan una real conciliación entre la vida privada y la laboral.

La iniciativa consta de TRES (3) Capítulos. En el primero de ellos se modifican la denominación del Título VII y los artículos 172, 173, 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. El Título pasará a denominarse “De la equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo”. El artículo 172, sobre equidad de género en el trabajo, garantiza la misma y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral. El artículo 173, por su parte, establece una regla de igualdad salarial estricta entre trabajadores cualquiera sea su género, en tanto el artículo 175 habilita la igualdad de género para efectuar trabajos fuera del establecimiento, a distancia o mediante teletrabajo. El artículo 176, a su vez, dispone la igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres, estableciendo una presunción solamente exceptuada en supuestos objetivos donde por razones excepcionales y objetivas se limita o prohíbe su realización por parte de las mujeres.

Mediante los artículos 2°, 3° y 4° del proyecto, se establecen sendas disposiciones para que empleadores y asociaciones sindicales adopten medidas concretas en la materia, elaborando o adhiriendo a códigos de conducta, adaptando los estatutos sindicales y acordando cláusulas convencionales que garanticen el respeto a la igualdad de género en sus respectivos ámbitos.

El Capítulo II está dedicado a la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar. En ese orden, se modifica el texto del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, incorporándose -en el inciso a)- la licencia de QUINCE (15) días corridos para el supuesto de nacimiento o adopción de un hijo, la que podrá extenderse por DIEZ (10) días corridos, aplicando todo ello para el trabajador cualquiera sea su género. Respecto de la madre gestante regirán los plazos y restricciones previstos en el artículo 177 de dicha norma. En el inciso b) se incluye la unión convivencial

junto al matrimonio, como supuesto de licencia, conforme lo normado por el Código Civil y Comercial; similar adecuación se efectúa para el caso del fallecimiento del conviviente en el inciso c). Se modifica, además, la licencia específica por fallecimiento de los padres, fijándose una licencia por fallecimiento de hijo de DIEZ (10) días corridos.

Como nuevo inciso g) se incorpora una licencia de DOS (2) días, con un máximo de DIEZ (10) días por año, para realizar los trámites correspondientes o cumplir las instancias exigidas de evaluación a los aspirantes a guarda con fines de adopción, para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas dispuestas por el juez competente. Asimismo, se incorpora en el inciso h) una licencia para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida, de CINCO (5) días al año.

En el nuevo inciso j) se contempla una licencia por razones particulares planificadas, de TREINTA (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. Dicho plazo no se computará a los fines de la antigüedad en el empleo.

Finalmente, en el nuevo inciso k) del artículo 158 se incluye una licencia por violencia de género, de hasta DIEZ (10) días corridos por año calendario, definiéndose el supuesto de aplicación y el requisito de acreditación para acceder a la misma.

En el artículo 6° del proyecto se modifica el texto del inciso a) del artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, brindado a la trabajadora, como opción de prestación luego de la maternidad, la posibilidad de reincorporarse a su puesto o reintegrarse en otro cargo o empleo de igual categoría con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos, en acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a SEIS (6) meses.

En el artículo 7°, por otra parte, se incorpora como artículo 198 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la posible implementación de una jornada reducida para el cuidado de niños y/o niñas de hasta CUATRO (4) años de edad, que podrá ser programada y acordada entre el trabajador, cualquiera sea su género, y el empleador, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo.

Por último, en el Capítulo III se establecen las disposiciones finales sobre los plazos que regirán para el dictado de las disposiciones reglamentarias y de las normas y modificaciones normativas que deberán llevar a cabo empleadores y asociaciones sindicales en sus respectivos ámbitos.

Atento lo expuesto se solicita a Vuestra Honorabilidad la sanción del Proyecto de Ley que se remite a su consideración.

Dios guarde a Vuestra Honorabilidad.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

Proyecto de ley

Número:

Referencia: PROYECTO DE LEY DE EQUIDAD DE GENERO - EX-2018-10076341-APN-DGRGAD#MT

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA NACIÓN ARGENTINA, REUNIDOS EN CONGRESO,...

SANCIONAN CON FUERZA DE

LEY:

TÍTULO ÚNICO

CAPÍTULO I

DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD

DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 1º.- **Modificación de la Ley de Contrato de Trabajo.** Modifícase la denominación del Título VII y los artículos 172, 173, 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

“TÍTULO VII

DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 172.- Equidad de género en el trabajo.

Queda garantizada la equidad de género y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral. Los trabajadores cualquiera sea su género tendrán iguales derechos en todo lo relativo a

su acceso al empleo, a su selección y contratación, a sus condiciones de prestación, a su desarrollo o evolución en la carrera dentro de la empresa.

Los contratos individuales, las convenciones colectivas de trabajo y las reglamentaciones autorizadas no podrán establecer ningún tipo de discriminación en el empleo, fundada en el género o en el estado civil de quienes trabajan.

ARTÍCULO 173.- Igualdad salarial estricta.

En los contratos individuales, convenciones colectivas de trabajo, reglamentaciones y todo acto por el cual se fijen o estipulen salarios, se garantizará la plena observancia de la igualdad de género en la aplicación del principio constitucional de igual remuneración por igual tarea.

ARTÍCULO 175.- Igualdad de género para efectuar trabajos fuera del establecimiento, a distancia o teletrabajo.

Los trabajadores, sin distinción de género, podrán optar por ejecutar trabajos fuera del establecimiento, que les sean encargados por su empleador, así como realizar prestaciones a favor de éste a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo a los requisitos que establezca la reglamentación y conforme al acuerdo y/o convenio alcanzado por las partes involucradas.

ARTÍCULO 176.- Igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres.

Se presume la plena igualdad de género en la protección frente a la verificación de trabajos que puedan revestir el carácter de penoso, peligroso o insalubre, salvo aquellos supuestos en que, por razones excepcionales y objetivas, las reglamentaciones determinen la restricción o prohibición de su realización por parte de las mujeres.”

ARTÍCULO 2°.- Códigos de conducta. Los empleadores, a nivel individual o a través de las entidades representativas de su actividad, deberán elaborar o adherir a un código de conducta relativo a las medidas adoptadas para garantizar el respeto a la igualdad de género en el interior de la empresa. Dicho código de conducta será remitido, por vía electrónica, al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para su conocimiento.

ARTÍCULO 3°.- Estatutos sindicales. Las asociaciones sindicales comprendidas en la Ley N° 23.551 y sus modificatorias deberán adoptar las normas estatutarias pertinentes para garantizar el respeto a la igualdad de género en el interior de sus organizaciones. Dichas modificaciones estatutarias serán remitidas al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para su consideración y aprobación, en su carácter de autoridad de aplicación del régimen citado.

ARTÍCULO 4°.- Convenios colectivos de trabajo. Las partes signatarias de convenciones colectivas de trabajo, comprendidas en la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), deberán adoptar las normas convencionales pertinentes para garantizar la igualdad de género en la aplicación de tales instrumentos. Las modificaciones convencionales serán remitidas al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para su consideración y homologación, en su carácter de autoridad de aplicación del régimen citado.

CAPÍTULO II

DE LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA

VIDA PRIVADA Y FAMILIAR

ARTÍCULO 5°.- Licencias. Modifícase el texto del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N

° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 158.- Clases.

El trabajador cualquiera sea su género gozará de las siguientes licencias especiales:

- a. Por nacimiento o adopción de hijo: QUINCE (15) días corridos. En caso de nacimiento o adopción múltiple se extenderá la licencia por DIEZ (10) días corridos. Estos plazos aplicarán tanto para el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado al hijo. En el caso de la madre gestante, se aplicarán los plazos y restricciones establecidos en el artículo 177.
- b. Por matrimonio o unión convivencial: DIEZ (10) días corridos.
- c. Por fallecimiento del cónyuge o conviviente: TRES (3) días corridos.
- d. Por fallecimiento de padres: DOS (2) días corridos.
- e. Por fallecimiento de hijo: DIEZ (10) días corridos.
- f. Por fallecimiento de un hermano: UN (1) día.
- g. Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: DOS (2) días corridos con un máximo de DIEZ (10) días por año. El trabajador, cualquiera sea su género, deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854.
- h. Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: CINCO (5) días corridos por año.
- i. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.
- j. Por razones particulares planificadas: TREINTA (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No se computará dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo.
- k. Por violencia de género: hasta DIEZ (10) días corridos por año calendario.

Se entiende por violencia de género contra el trabajador, sin distinción de género, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, 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.

A los efectos del otorgamiento de la licencia prevista en este inciso, el trabajador deberá acreditar ante el empleador la constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial.”

ARTÍCULO 6°.- Opciones de prestación para la mujer luego de la maternidad. Modifícase el texto del inciso a) del artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“a) Reincorporarse a su puesto en las mismas condiciones que lo venía haciendo o reintegrarse en otro cargo o empleo de igual categoría con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos, de común acuerdo con su empleador y por

un plazo no superior a los SEIS (6) meses”.

ARTÍCULO 7°.- Jornada reducida para cuidado de niños y/o niñas. Incorporase como artículo 198 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

“ARTÍCULO 198 bis.- Jornada reducida para cuidado de niños y/o niñas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 198, los trabajadores cualquiera sea su género, que tengan a su cargo niños y/o niñas de hasta CUATRO (4) años de edad podrán programar y acordar con el empleador una reducción transitoria de su jornada laboral para el cuidado de los mismos, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo”.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 8°.- El PODER EJECUTIVO NACIONAL dictará las reglamentaciones correspondientes, dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 9°.- Los sujetos y entidades mencionados en los artículos 2°, 3° y 4°, dictarán los actos y/o remitirán las modificaciones normativas correspondientes a la autoridad de aplicación, dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 10.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.