

PARA QUE HAYA IGUALDAD TIENE QUE HABER GARANTIAS

Las trabajadoras nucleadas en las centrales sindicales, organizaciones sociales y de la economía popular abajo firmantes, nos presentamos ante la Cámara de Diputados y Diputadas a fin de dejar plasmadas nuestras consideraciones al proyecto de Ley Expediente 001-PE-2018, presentado en fecha 12 de marzo de 2018 por el Jefe de Gabinete de Ministros, Marcos Peña.

Resulta a todas luces relevante que la agenda de la igualdad de géneros en los trabajos tome estado parlamentario, intentando avanzar hacia la equidad en el acceso y permanencia en el trabajo, así como el debate acerca de las condiciones que adquiere el trabajo para las mujeres y las sexualidades disidentes.

A pesar de ello no podemos dejar de señalar que esta iniciativa se está presentando en un momento de impulso de políticas desfavorables para las trabajadoras, trabajadores y sectores populares de la Argentina. El modelo que se impulsa desde la alianza de gobierno viene produciendo una constante pérdida de puestos de trabajo, tanto en el sector público y privado, con un cambio de la matriz productiva del país que sólo propone más precarización, flexibilización y la generación de nuevos puestos en su mayoría en condiciones de precariedad. Un modelo de endeudamiento y ajuste económico que ha impulsado un proyecto de reforma previsional que redujo los haberes jubilatorios y obtuvo la posibilidad de que más mujeres, que trabajaron a lo largo de su vida en las tareas de cuidado y domésticas, se jubilen a través de la moratoria previsional, como sí lo pudieron hacer con las políticas de inclusión previsional del gobierno anterior. No merece la gran capacidad de movilización y convocatoria que ha demostrado el movimiento feminista y de mujeres, respuestas oportunistas o de ocasión, sino por el contrario, demanda debates de fondo, porque lo que está en discusión es cómo se construye la autonomía económica y los derechos que permitan erradicar y combatir la violencia de género, expresada como extremo de la misma en los alarmantes índices de femicidio que persisten en nuestros país.

En el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en la Ley 20744 de Contrato de Trabajo está taxativamente establecido el principio igual salario por igual trabajo. Además, nuestro país ha ratificado los Convenios 100 y 111 de la OIT de igualdad y no discriminación. No obstante este marco normativo, las mujeres nos vemos afectadas por una inserción laboral marcada por la discriminación estructural, que no es precisamente cobrar distinto en un mismo puesto de trabajo, sino que obedece a un conjunto de factores que dan como resultado la desigualdad en los salarios. Esa desigualdad estructural se expresa en una brecha salarial que en la Argentina es de un 30% desfavorable a las mujeres, pero que se observa en el mercado de trabajo en una segregación de carácter horizontal – trabajos con mayoría de población femenina y peores condiciones salariales que otros con mayor población masculina- y la segregación de carácter vertical, conocida como techo de cristal o piso pegajoso – como somos las que por cuestiones culturales nos hacemos responsables de las tareas de cuidado de niñxs y ancianxs,

tenemos menos tiempo objetivo para concursar y acceder a cargos de mayor jerarquía. Las tareas de cuidado contribuyen o producen un valor económico que no es reconocido social ni salarialmente, y que sobrepesa mayormente en las espaldas de las mujeres que ven obstaculizadas las posibilidades de desarrollarse plenamente en términos laborales, a razón de la falta de políticas públicas que garanticen la socialización del cuidado a través de centros de cuidados (desde la primera infancia a la tercera edad).

Por las razones expuestas entendemos que avanzar hacia una política de equidad laboral para las mujeres, lesbianas, trans y travestis requiere de una modificación integral al régimen de licencias y derechos establecidos en la ley 20.744, y no de modificaciones limitadas y parciales, meramente declarativas. Es necesario a su vez producir un conjunto de políticas que deben reconocer la inserción diferencial y desfavorable para las mujeres en el trabajo, la precariedad e informalidad que más nos afecta, la falta de infraestructura de cuidado infantil y de personas dependientes, así como considerar políticas específicas para los sectores de menor calificación e ingresos, en el acceso a todos los trabajos, en salarios dignos en aquellos feminizados, en la posibilidad de concurso a cargos de jerarquía y en el reconocimiento social y salarial de las tareas de cuidado.

Esta estructura de la desigualdad, que comienza a desnaturalizarse a partir de las manifestaciones del Movimiento de mujeres y que de algún modo oficia de plataforma donde se asienta la violencia, no puede resolverse únicamente con la sanción de una ley sino con un conjunto de políticas públicas articuladas que comprendan la problemática integralmente y eliminen la discriminación de la cual somos víctimas las mujeres.

Asimismo no nos olvidamos de destacar un lenguaje no sexista en todos los terminos de nuestra propuesta, incorporando un vocabulario que pueda visibilizar tanto a la trabajadora como al trabajador y entendemos que toda la ley debería ser contemplada en el mismo sentido.

Como parte de esta declaración conjunta acompañamos un documento que detalla las críticas al proyecto del PE en tratamiento y proponemos los aspectos indispensables que una reforma de la LCT debe contemplar desde la perspectiva de las trabajadoras organizadas.



Observaciones sobre el PROYECTO DE LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO

01 ANALISIS DE ART. 1

Art 1 modificaciones LCT

02 ANALISIS DE TITULO VII

Incorpora la noción de género, entendemos que debe referirse a "géneros", ya que al salirse de la cuestión binaria mujer-varón, el término apropiado es plural.

NUESTRA PROPUESTA

"TITULO VII DE LA EQUIDAD DE GÉNEROS E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO"

03 ANALISIS DE ART. 172

Proponemos otra redacción del artículo.

NUESTRA PROPUESTA

"Queda garantizada la equidad de géneros y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral. Las personas que trabajan tendrán iguales derechos en todo lo relativo a su acceso al empleo, a su selección y contratación, a su salario, a su desarrollo o evolución en la carrera laboral y sus demás condiciones de la prestación. Se prohíbe la discriminación de cualquier tipo en el empleo, fundada en el género, en los contratos individuales, las convenciones colectivas de trabajo y las reglamentaciones autorizadas.

04 ANALISIS DE ART. 173

La igualdad salarial sólo se conseguirá eliminando la segregación ocupacional (horizontal y vertical). Para la violación del art. 14 bis y demás supuestos proponemos la siguiente redacción, caso contrario la norma es meramente declarativa.

NUESTRA PROPUESTA

"El empleador que vulnere la igualdad laboral consagrada en el artículo 172, tendrá como sanción una multa pecuniaria equivalente a tres (3) Salarios Mínimos Vitales y Móviles (SMVyM). Además, la persona que trabaje tendrá los siguientes derechos: a) En caso de diferencias salariales, reclamar la equiparación salarial debida y a las diferencias salariales devengadas, sin perjuicio de la acción de daños y perjuicios que pueda corresponder conforme lo previsto en el Código Civil y Comercial de la Nación (CCyCN). b) En caso de discriminación en la carrera laboral, el establecimiento en el puesto y con las funciones que le correspondieren. c) En los supuestos no contemplados taxativamente en el presente, pero que configuren discriminación en los términos del art. 172, a

reclamar judicialmente el cese de todo acto realizado por la parte empleadora que implique un menoscabo al principio de equidad."

05 ANALISIS DE ART. 175

Rechazamos la incorporación del teletrabajo como forma de contratación, debido a que la misma no se encuentra regulada ni para varones ni mujeres ni ningún género. Proponemos la siguiente redacción.

NUESTRA PROPUESTA

"Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa, siempre que ello no implique violación al art. 172 de la presente."

06 ANALISIS DE ART. 176

Entendemos que cuando se trata de actividades laborales denominadas penosas e insalubres por la normativa de cada tiempo, el eje debe ser puesto en las normativas de higiene y seguridad, que las mismas deben ser igualmente protectorias cuando se trate de varones, mujeres y cualquier otro género. Proponemos la siguiente redacción.

NUESTRA PROPUESTA

"Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre, siempre que ello no implique violación al art. 172 de la presente. La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición. Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195."

07 ANALISIS DE ART. 2: Código de conducta

A los fines de otorgar carácter operativo y de cumplimiento por parte de los empleadores/as sobre la norma que se pretende regular, proponemos la siguiente redacción.

NUESTRA PROPUESTA

"Protocolos de actuación. La parte empleadora junto a la parte trabajadora, a través de sus entidades representativas, deberán elaborar en sus instancias negociales protocolos de actuación para el abordaje de la violencia laboral y de géneros, así como otras medidas para garantizar el respeto a la equidad establecida en el art. 172. Las mismas serán incorporadas a los Convenios Colectivos de Trabajo o a los profesionales según los procedimientos legalmente establecidos para cada caso."

08 ANALISIS DE ART. 3 ESTATUTOS SINDICALES Y ART 4 CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Rechazamos de plano este tratamiento en este contexto: se pretenden dar facultades intervencionistas al Ministerio de Trabajo hacia las organizaciones sindicales dejando expresamente claro que no existe la misma intención hacia las patronales al no mencionarlas en ningún modo. Cualquier propuesta en este sentido debe darse en un debate específico de aquellas dos leyes que pretende modificar.

ANÁLISIS DE ART. 158

Entendemos que las licencias por nacimiento o adopción, deben estar comprendidas en Título VII de la LCT ambas, modificar además el régimen de asignaciones familiares. Rechazamos la reducción de la licencia especial por fallecimiento de padres, por carecer de sentido e ir en contra del principio de progresividad. Rechazamos la licencia por razones particulares en tanto viola el derecho adquirido a la antigüedad. Proponemos la siguiente redacción:

NUESTRA PROPUESTA

“Artículo 158: Clases. La Persona que trabaja gozará de las siguientes licencias especiales y de cuidados:

- a) Por matrimonio, DIEZ (10) días;*
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de padres, progenitores/as afines o de hermano, TRES (3) días;*
- c) Por fallecimiento de hija o hijo, CINCO (5) días;*
- d) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media o superior, DOS (2) días por examen, con un máximo de VEINTE (20) días por año calendario;*
- e) Para visitar al niño, niña o adolescente que se pretende adoptar, dos (2) días con un máximo de doce (12) días por año desde que el o la adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines a adopción hasta su otorgamiento por el juez competente, o las correspondientes según citación judicial acreditada. La persona que trabaja deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro único de aspirantes a guarda con fines adoptivos establecido por Ley 25.854;*
- f) Para el cuidado de persona a cargo, cónyuge, conviviente sometido a técnicas de reproducción humanas asistidas, DOS (2) días con un máximo de DIEZ (10) días por año, salvo que la certificación médica correspondiente acredite mayor cantidad de días;*
- g) Para el cuidado de persona enferma en su grupo familiar y de niño/a del cual se ejerza su representación legal, VEINTE (20) días por año, de forma continua o discontinua, y contemplando las necesidades específicas en el caso de que la persona a cargo tenga discapacidad;*
- h) Por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, cuatro (4) horas diarias durante cinco (5) días en el año calendario; y por reuniones organizadas por el establecimiento educativo, hasta quince (15) horas por año calendario. En estos casos los permisos se ampliarán proporcionalmente a la cantidad de hijos/as;*
- i) Para el caso de interrupción del embarazo, veinte (20) días por año calendario;*
- j) Por Violencia de Género, en los términos de la ley 26485, la cantidad de días hábiles definidos en base a la evaluación del personal médico y psicológico de los centros de atención y asistencia a la víctima, incluyendo permisos especiales discontinuos, propios de la denuncia realizada o causa judicial iniciada si la hubiere.”*

ANÁLISIS DE ART. 177

Entendemos que la protección a las maternidades y paternidades, de personas gestantes o no, debe incorporarse en el art. 177 y subsiguientes para mejor ordenamiento legal, en los mismos referirse a la adopción y a las técnicas de reproducción asistida. Proponemos la siguiente redacción.

NUESTRA PROPUESTA

"Artículo 177: Prohibición de trabajar. Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los treinta (30) días anteriores al parto y noventa (90) días después del mismo. Sin embargo, acreditando autorización médica, podrá solicitar la reducción del período previo, en cuyo caso se extenderá proporcionalmente el período posterior.

De la misma manera, queda prohibido prestar servicios, durante el plazo de ciento veinte (120) días posteriores a la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción.

Queda prohibido el trabajo de la otra persona progenitora o pretensa adoptante durante los treinta (30) días posteriores al nacimiento de su hijo/a o de la notificación fehaciente de la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción, respectivamente.

Finalizado el lapso de prohibición de trabajar, y de forma inmediatamente posterior, las personas progenitoras y/o pretensas adoptantes gozarán de otro plazo de licencia de noventa (90) días. Las personas progenitoras y las pretensas adoptantes tendrán el derecho a elegir cual de ellos/as gozaran de mencionado plazo de licencia u optar por distribuir esos días de licencia entre ellos/as, en función de las necesidades de la crianza.

En caso de guarda con fines de adopción, los pretensos/as adoptantes tendrán el derecho a elegir cual de ellos/as gozará de la licencia establecida en el 2° y 3° párrafo de este artículo.

Las personas progenitoras tendrán derecho a las licencias previstas en el 1° y 3° párrafo de este artículo, aun cuando su hijo/a naciere sin vida.

En caso del fallecimiento de una de las personas progenitoras, adoptantes o pretensos adoptantes, el otro/a podrá usufructuar las licencias no gozadas que hayan sido otorgadas a la persona fallecida.

Para la persona trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, según estipule el tratamiento médico correspondiente.

Artículo 177 bis: Extensión de la licencia parental en caso de nacimiento o guarda con fines de adopción múltiples. La licencia del progenitor/a y del pretenso/a adoptante prevista en los párrafos 1° y 2° del artículo 177 se extenderá en treinta (30) días más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

En caso de nacimiento de alto riesgo, la licencia prevista en el párrafo 1° del artículo 177 se extenderá por treinta (30) días.

En caso de nacimiento o de guarda con fines de adopción de un hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica, se sumará una licencia de sesenta (60) días.

Para los supuestos contemplados en los párrafos precedentes, el otro progenitor/a o pretenso/a adoptante, tendrá derecho a sumar una licencia de quince (15) días en los casos señalados en el primero y segundo párrafo y de treinta (30) días en el caso expuesto en el tercer párrafo".

Artículo 177 ter: Licencia parental especial por nacimiento pretérmino.

En caso de nacimiento pretérmino, todo el lapso de licencia prevista en el 1° párrafo del artículo 177, que no se hubiere gozado antes del parto se acumulará al descanso posterior. Asimismo, la persona gestante gozará de una licencia especial por prematuridad que se extenderá desde la fecha de nacimiento hasta la fecha de alta del hijo/a.

La licencia posterior al parto fijada en dicho artículo y la licencia fijada en el 4° párrafo del artículo 177 se computarán a partir de la fecha del alta del recién nacido/a.

En este caso, el otro progenitor/a tendrá derecho a sumar una licencia de quince (15) días.

Artículo 177 quater: Comunicación del embarazo, guarda con fines de adopción y licencia adicional de cuidado. Los progenitores deberán comunicar fehacientemente el embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

Tratándose de una adopción, se deberá comunicar el inicio de los trámites judiciales para la obtención de la guarda con fines de adopción del niño, niña o adolescente mediante la presentación de la constancia judicial correspondiente y la resolución judicial que otorga al niño, niña o adolescente en guarda con fines de adopción.

El inicio de la licencia adicional de cuidado fijada en el cuarto párrafo del artículo 177 deberá ser notificada conjuntamente a los/as respectivos/as empleadores/as consignando los plazos que efectivamente gozará cada progenitor/a o pretense/a adoptante.

Artículo 177 quinquies: Conservación del empleo. Enfermedad de la persona gestante trabajadora.

Ambos/as progenitores/as y los/as pretensos/as adoptantes conservarán su empleo durante los períodos indicados en los artículos 177, 177 bis y 177 ter, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social que garantizarán a los mismos la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a los/as progenitores/as durante la gestación, y a los/as pretensos/as adoptantes durante el trámite judicial para la obtención de la guarda del niño o niña con fines de adopción, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que se practique la notificación a que se refiere el artículo 177 quater (idem) y comprenderá el derecho a conservar el empleo, el grado y el nivel de la carrera alcanzado.

En caso de que la persona gestante permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos vencidos aquellos plazos, será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.”

11 ANALISIS DE ARTICULO 6 (ART 183)

No a la flexibilización encubierta. No a la modificación del inciso A en el artículo 183, va en contra del período de lactancia contemplado como un descanso diario ya que no excluye la reducción del período comprendido en el artículo 179.

Proponemos en cambio una modificación y ampliación para este último. Además proponemos en el mismo sentido una nueva redacción del inciso C del artículo 183 y que es finalizado la licencia por nacimiento cualquiera de los progenitores o adoptantes podrá hacer uso del período de excedencia.

Durante este período se gozará de todos los beneficios de la seguridad social, especialmente de la cobertura de la obra social, como así también se computara el tiempo como trabajado a los fines de la antigüedad, los ascensos, vacaciones, aguinaldo.

NUESTRA PROPUESTA

“Artículo 179: Toda persona trabajadora progenitora o adoptante dispondrá de 2 descansos de media hora o 1 de una hora diarios durante la jornada laboral y por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento. Salvo que por razones médicas sea necesario que la persona encargada de la alimentación requiera de un lapso más prolongado.”

12 ANALISIS DE ARTICULO 7 (198 BIS)

No a la flexibilización encubierta, implica la precarización de las trabajadoras, no se corresponde con una política estatal de remuneración de los cuidados.

NUESTRA PROPUESTA

“Artículo 179 bis: Centros de Desarrollo Infantil. El empleador deberá habilitar un Centro de Desarrollo Infantil para ser utilizado por los/las hijos/as, menores de hasta tres (3) años de edad, del personal empleado. En su defecto si el empleador no cumple con los centros de desarrollo Infantil tendra que reintegrarle, el gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores y trabajadoras, presenta do el comprobante correspondiente. El monto de reintegro será no inferior al equivalente a cuatro (4) asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social.Modificando de esta manera el art 103 BIS f)cuatro (4) asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social.Modificando de esta manera el art 103 BIS f)”

13 ANALISIS DE CLAUSULA TRANSITORIA

Para ello, a través de las reglamentación se implementaran medidas que promuevan la participación de las mujeres y otras sexualidades en el acceso real al trabajo de calidad, para evitar la sexualización en la selección de puestos de trabajo y en la carrera laboral.

14 ANALISIS DE CLAUSULA TRANSITORIA

El monto total recaudado por la presente ley, tendrá como destino específico el fomento y la ejecución de políticas públicas que promuevan la prevención, sanción y erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, conforme lo dispuesto en el artículo 2° inc. c) de la Ley 26.485 (Protección Integral a las Mujeres).

Finalmente, el presente proyecto propone hacer las modificaciones correspondientes a la Ley N° 24.714, sobre Régimen de Asignaciones Familiares, a fin de que se contemple las licencias antes mencionadas, así como también la modificación del artículo sobre el salario:

“Salario, Cálculo. Las licencias a que se refiere el artículo 158 y 177 serán pagas y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley. En ningún caso el trabajador en uso de licencia podrá percibir una retribución menor a la que correspondería si estuviese trabajando, incluyendo premios y remuneraciones variables, así como aportes y contribuciones de seguridad social, de obra social y sindicales.”

