

EQUIDAD DE GÉNEROS E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO

Modificaciones a la Ley de Régimen de Contrato de Trabajo

ARTÍCULO 1º.- Sustitúyase el artículo 158 de la ley 20.744, de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

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;
- 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.

ARTÍCULO 2º.- Sustitúyase el Título VII de la ley 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Proyecto de ley

“TÍTULO VII: La Equidad de Géneros e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo”

ARTÍCULO 3º.- Sustitúyase el artículo 172 de la ley 20.744 de Régimen del Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 172.- 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 demás condiciones de la prestación. Se prohíbe la discriminación en el empleo fundada en el género, en los contratos individuales, las convenciones colectivas de trabajo y las reglamentaciones autorizadas.

ARTÍCULO 4º.- Sustitúyase el artículo 173 de la ley 20.744 de Régimen del Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 173.- 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 restablecimiento 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 y la reparación de todo acto realizado por la parte empleadora que implique un menoscabo al principio de equidad

ARTÍCULO 5º.- Sustitúyase el artículo 175 de la ley 20.744 de Régimen del Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 175.- 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.

ARTÍCULO 6º.- Sustitúyase el artículo 176 de la ley 20.744 de Régimen del Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 176.- 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.”

Proyecto de ley

ARTÍCULO 7°.- Sustitúyase la denominación del Capítulo II, Título VII de la ley 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactados de la siguiente manera:

Capítulo II: Protección de maternidades y paternidades

ARTÍCULO 8°.- Sustitúyase el artículo 177 de la ley 20.744 de Régimen del Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

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 cuál 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 cuál 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 medicamente asistida, según estipule el tratamiento médico correspondiente.

ARTÍCULO 9°.- Incorporase a la ley 20.744, de Régimen de Contrato de Trabajo el siguiente artículo:

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.

Proyecto de ley

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 pretense/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 10°.- Incorporase a la ley 20.744, de Régimen de Contrato de Trabajo el siguiente artículo:

Artículo 177 ter.- Licencia parental especial por nacimiento pre término.

En caso de nacimiento pre término, 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 11°.- Incorporase a la ley 20.744, de Régimen de Contrato de Trabajo el siguiente artículo:

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 12°.- Incorporase a la ley 20.744, de Régimen de Contrato de Trabajo el siguiente artículo:

Proyecto de ley

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 reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora de los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.”

ARTÍCULO 13°.- Sustitúyase el artículo 179 de la ley 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

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.

ARTÍCULO 14°.- Incorporase a la ley 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, el siguiente artículo:


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 tendrá que reintegrarle, el gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores y trabajadoras, presentando 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.

ARTÍCULO 15°.- 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

Proyecto de ley

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.

ARTÍCULO 16°.- De forma, comuníquese al Poder Ejecutivo.



Arq. CRISTINA ALVAREZ RODRIGUEZ
Diputada Nacional


GABRIELA CERRUTI
DIPUTADA DE LA NACIÓN


WALTER CORREA
DIPUTADO NACIONAL

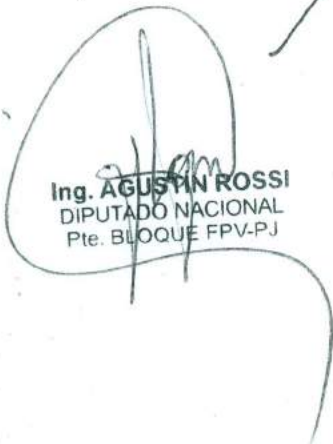

MÓNICA F. MACHA
DIPUTADA NACIONAL


Dra. Vanesa Siley
Diputada de la Nación


JOSÉ PABLO CARRO
DIPUTADO DE LA NACIÓN


HUGO YASKY
Diputado de la Nación


Lic. Carolina Moises
Diputada de la Nación


Ing. AGUSTIN ROSSI
DIPUTADO NACIONAL
Pte. BLOQUE FPV-PJ

Proyecto de ley

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto es el resultado de numerosas reuniones con dirigentes sindicales pertenecientes a "Mujeres Sindicalistas"

Con fecha 1 de marzo el Poder Ejecutivo remitió al Congreso de la Nación un proyecto de ley autodenominado "de equidad de género" en cuyo articulado el gobierno propone numerosos enunciados que en suma, configuran buenas intenciones pero que no constituyen verdaderas modificaciones que conlleven a una real paridad de género.

No se puede 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 obturó 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. Este cuadro desfavorable para las mujeres argentinas se agrava con el reciente acuerdo con el FMI y sus conocidas consecuencias para todo el universo de trabajadoras.

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,

Proyecto de ley

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 niños y ancianos, 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).

Este cúmulo de irregularidades en detrimento de las mujeres se denomina segregación ocupacional y su efecto se traduce en una marcada desigualdad en la remuneración, inferiores oportunidades laborales y menos opciones a la hora de elegir oficios u ocupaciones.

Con fecha 12 de junio el gobierno argentino suscribió un “Memorándum de Políticas Económicas y Financieras” dirigido a las autoridades del Fondo Monetario Internacional con motivo de contraer un nuevo empréstito para nuestro país. Este lamentable documento sostiene entre

Proyecto de ley

uno de sus títulos "apoyo a la equidad de género" y se enumeran de manera taxativa, supuestas políticas activas que el gobierno llevaría adelante a los efectos de garantizar la mencionada equidad de género. En ninguno de sus puntos menciona la segregación ocupacional, problemática principal de las mujeres en el mercado de trabajo. De esta manera, se puede inferir que poco importa al Poder Ejecutivo el abordaje de este tema.

Por las razones expuestas entiendo 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 ofician 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 términos 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.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares Diputadas y Diputados de la Nación el acompañamiento del presente proyecto.

Proyecto de ley



GABRIELA CERRUTI
DIPUTADA DE LA NACIÓN



WALTER CORREA
DIPUTADO NACIONAL




MÓNICA F. MACHA
DIPUTADA NACIONAL



Dra. Vanesa Siley
Diputada de la Nación



JOSÉ PABLO CARRO
DIPUTADO DE LA NACIÓN



HUGO YASKY
Diputado de la Nación



Lic. Carolina Moises
Diputada de la Nación



Ing. AGUSTÍN ROSSI
DIPUTADO NACIONAL
Pte. BLOQUE FPV-PJ



Arq. CRISTINA ALVAREZ RODRIGUEZ
Diputada Nacional