



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

LEY DE PARIDAD DE GENERO EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO – MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 15 DE LA LEY 14.250

ARTICULO 1º- Sustituyese el artículo 15 de la LEY 14.250 el que quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTICULO 15 – Estas comisiones se constituirán con un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores contando con paridad de género de ambos sectores, y serán presididas por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión y tendrán las siguientes atribuciones:

a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención o de la autoridad de aplicación;

b) Proceder, cuando fuera necesario, a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento de acuerdo con lo dispuesto por la convención colectiva.”

ARTICULO 2º- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto de Ley tiene por objeto garantizar la paridad de género en la representación tanto de trabajadores como de empleadores en el marco de las negociaciones colectivas de trabajo.

El Instituto de Estadísticas y Censos elaboró en marzo del 2020 un dossier por el 8M Día Internacional de la Mujer. Allí el organismo sostiene que las mujeres alcanzan niveles más altos de educación en relación con los hombres (35,2 y 30,7 respectivamente). Sin embargo, la brecha en el mercado laboral afecta considerablemente a las mujeres (mientras la tasa de la actividad de los varones es del 70,2%, la de las mujeres es el 49,2%), algo similar ocurre en la desocupación (10,8% mujeres y 8,9% varones) y subocupación (15% mujeres y 11,1% varones).

La segregación vertical, conocida como “techo de cristal”, refiere a la dificultad de las mujeres para acceder a puestos jerárquicos y de mayor remuneración y responsabilidad. Solo el 5% de mujeres que trabajan ocupan cargos de dirección o jefatura, mientras que entre los varones el porcentaje es casi el doble. Esta brecha desigual se sostiene desde hace 15 años.

En tanto la segregación horizontal sigue caracterizando a ciertas actividades como típicamente femeninas o masculinas. De cada 100 mujeres que trabajan, 24 lo hacen en los sectores de salud y educación. En los casos que las mujeres accedan a puestos jerárquicos, en general se trata de gerencias con menores remuneraciones como, por ejemplo, las de administración y recursos humanos, a diferencia de los varones que suelen ocupar las gerencias financieras, de ventas o productividad mejor remuneradas

En el informe antes citado se hace referencia a la desigual distribución de responsabilidades en el trabajo doméstico y de cuidados. Así, 8 de cada 10 mujeres realizan tareas domésticas en el hogar, el doble que en el caso de los varones. Esto termina impactando y condicionando a las mujeres en el mercado de trabajo (lo que se conoce como la doble jornada laboral).



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

La equidad entre mujeres y hombres es un objetivo central en las sociedades actuales. El acceso a los derechos sociales, económicos, culturales, civiles y políticos para todas las personas, sin que haya discriminación, es un requisito intrínseco a la justicia social. Así se ha entendido también en el ámbito de las relaciones laborales y económicas, de manera que diversos instrumentos normativos a nivel internacional y numerosas recomendaciones de las Naciones Unidas apelan a la necesaria prohibición de la discriminación y a la promoción de la igualdad en el trabajo.

Los Estados deben trabajar en post de eliminar dichas brechas desiguales y en ese caso resulta imperativo que los gobiernos elabore normativas que derriben las inequidades.

Así lo ha entendido el poder político cuando en 1991 Argentina se convirtió en el primer país del mundo en sancionar una Ley de Cupo Femenino, estableciendo la obligatoriedad de un 30% de candidatas mujeres en listas legislativas nacionales. Y en el 2017 cuando se sancionó la Ley de Paridad instando a los partidos a presentar listas de candidatos alternando entre varones y mujeres con el objetivo de distribuir los espacios equitativamente. Resulta indispensable que estas iniciativas se reflejen en otros ámbitos.

En ese sentido, la negociación colectiva ha sido reconocida por las trabajadoras y trabajadores como uno de sus principales activos y una constante de la acción sindical en el marco de los procesos de autorreforma sindical. Por ello, ha sido necesario establecer criterios de negociación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en el acceso al empleo como en lo relativo a la desigualdad salarial y otras condiciones de trabajo.

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Oficina De Actividades Para los Trabajadores (ACTRAV) en su trabajo Negociación Colectiva y Promoción de la Igualdad de Género en América Latina desarrollado en el marco de la I Conferencia de Mujeres de CSA y III Congreso de la CSA (2016) han puesto en relieve la problemática.

Por todo ello, es urgente incorporar la perspectiva de género como uno de los ejes orientadores de la política de la organización laboral y, en ese sentido, los convenios colectivos de trabajo son elementos determinantes en la tutela de derechos laborales. Resulta imperiosa la paridad de género en la mesa de negociación de los mismos.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento en el presente proyecto de ley y en su aprobación.