



PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO INCORPORACIÓN DEL INCISO F) AL ARTÍCULO 158 DE LA LEY 20.744, DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1°. - Incorpórese como inciso f) del artículo 158 de la Ley 20.744, de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

“Inc. f) por sufrir violencia de género, QUINCE (15) días corridos, prorrogables por una única vez por otro periodo igual.

Las ausencias o faltas de puntualidad al lugar de trabajo motivadas por situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se consideran justificadas presentando la correspondiente constancia policial, judicial o cuando fuere emanada de alguno de los servicios sociales que pudieren corresponder, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas fehacientemente a su empleador con la mayor brevedad posible”.

ARTÍCULO 2°. - Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

En virtud del Artículo 75 inc. 12 de la Constitución Nacional, considera como atribuciones de esta Honorable Cámara, dictar los Códigos del trabajo y seguridad social. En esa inteligencia en el año 1976 se sancionó el Régimen de Contrato de Trabajo que tiene por objeto regular el contrato de trabajo y las relaciones laborales en el ámbito privado.

Entre sus principios rectores y normas que regulan la materia, la LCT estableció en el Artículo 158 el “Régimen de Licencias Especiales”. Estas licencias especiales son aquellas que goza el trabajador por su condición de tal ya sea por nacimiento de un hijo, por matrimonio, por fallecimiento de familiares y para rendir exámenes en la enseñanza media o universitaria. Todas estas licencias son pagas y sus plazos y requisitos están establecidos en la LCT y en convenios que en algunos casos amplían los plazos de los beneficios y/o establecen otros supuestos de licencias especiales (por mudanza, por donación de sangre, por razones gremiales, por enfermedad, entre otros).

A nivel regional “el informe sobre la violencia contra las mujeres” de la CEPAL del año 2007 establece en su prólogo “Combatir la violencia contra las mujeres es un mandato universal que concierne a todas las personas, ya que se trata de un problema transversal de las sociedades. Una de las conclusiones más relevantes que se arribó en dicho informe, destaca que cuando las mujeres poseen ingresos propios, enfrentan mejor los casos de violencia, mientras que las que dependan económicamente de los agresores tienen más dificultades de para superarla. No obstante, muchas mujeres que cuentan con ingresos, con un empleo estable y hasta niveles altos de educación terminan muertas por sus parejas o ex parejas.



En el documento se recomienda a los países generar un sistema que asuma la categoría de política de Estado, para contrarrestar la violencia contra las mujeres.

Internacionalmente, el informe final OIT de la “reunión de expertos sobre violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” celebrado en Ginebra en octubre de 2016, consideró en el punto 222 el Impacto de la Violencia Doméstica en el Trabajo.

Aquí se planteó la cuestión de la responsabilidad de los empleadores, esto no quiere decir que estos sean los responsables de la violencia doméstica que tiene lugar fuera del ámbito de trabajo, pero estos podrían contribuir enormemente a mitigar sus efectos en lugar de trabajo, es decir reconociendo la pertinencia y el impacto de la violencia doméstica y otra como aliados esenciales para encarar los efectos de la violencia doméstica, así como otras formas de violencia y acosos.

El documento firmado expresó: “La violencia doméstica y otras formas de violencia y acoso son pertinentes para el mundo del trabajo cuando tiene un impacto en el lugar de trabajo”.

Para ser consistente y firme a la hora de enfrentar la violencia de género y acoso que enfrentan las trabajadoras en el ámbito laboral y otros ámbitos, el año pasado este Congreso aprobó por unanimidad el Convenio 190 de OIT mediante Ley N°27.580 el cual es una respuesta acertada a las nuevas y no tan nuevas problemáticas que enfrentan los trabajadores.

Este es sin dudas un nuevo instrumento legal para combatir la violencia de género y aquella violencia que sucede en el ámbito laboral.



Por ello el referido instrumento sin dudas aumenta la protección de los derechos y garantías de todos los trabajadores frente a las situaciones violencia y acoso laboral o como se conoce (moobing).

Concretamente el artículo (artículo 9°) “*obligaciones para los empleadores*” se establece que la legislación deberá adoptar exigencias a los empleadores para que tomen medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

“a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso”.

El lugar de trabajo proporciona un punto de partida para mitigar estos efectos, y los empleadores pueden convertirse en aliados, frente a esta forma de violencia, más aún cuando el citado instrumento interpela a que se adopte de manera conjunta una política del lugar del trabajo relativa a la violencia y el acoso, así como lo receptionan algunos convenios colectivos que se han dado a los trabajadores.

En este sentido es indispensable que desde el Estado se promuevan esfuerzos conjuntos entre los interlocutores sociales, gremiales, civiles y gubernamentales para asumir la tarea que resulta contextual y tener en cuenta la realidad social.

En el ámbito de los Estatutos o convenios colectivos de trabajo, en agosto de 2016 la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires aprobó el proyecto que incorporó al artículo 70 del Estatuto Docente, la que fija “una percepción íntegra de haberes a las y los docentes con carácter de titular interino o suplente que padezcan cualquier tipo de violencia de género afectando su



seguridad personal, y que por tal motivo deban ausentarse de su puesto de trabajo”.

En la Provincia de Buenos Aires, se promulgó en febrero del 2017 la ley 14.893 en la cual se establece que la Licencia para mujeres víctimas de violencia será destinada a las trabajadoras de la Administración Pública Provincial o sociedades mixtas con participación estatal mayoritaria de la Provincia. Menciona a su vez que esta licencia tendrá carácter especial, podrá ser solicitada por las trabajadoras a través de cualquier medio, contando con un plazo de cinco días hábiles desde la solicitud para acompañar las constancias de haber realizado la correspondiente denuncia.

Por su parte, la Oficina de Violencia Doméstica (OVD) dependiente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación informó estadísticamente la cantidad de casos del mes diciembre de 2016 comparativo con diciembre 2013. Siendo para el primero una cantidad de 989 denuncias; diciembre 2015 con 967 denuncias; diciembre 2014 con 1007 denuncias y diciembre 2013 con 904 denuncias.

Del total de personas afectadas el 61% son mujeres, el 15% niñas, el 15% niños y el 9% varones. La relación entre la persona afectada y denunciada está compuesta por 44% son ex parejas, un 18% convivientes, un 11% cónyuges, un 12% parentesco filial y un 7% novios.

Desde esta realidad observamos que muchas mujeres que han sido víctimas de violencia de género, deben enfrentarse primero a las cuestiones de índoles administrativas judiciales, segundas al ámbito personal familiar y tercero rencauzar sus relaciones laborales.

El impacto en sus respectivos trabajos desde, llegadas después de horario, aviso de faltas y pedidos de cambios de horarios y hasta cambio de



lugar de trabajo son algunas de las situaciones que se encuentran en el camino, cuando la mujer se propone retornar a su ámbito laboral.

Por ello, es necesario que frente a este “impacto” o efecto que genera la violencia en el ámbito laboral y sin perder de vista la condición de trabajadora o trabajador que reviste la misma, se enfoque la problemática desde un punto de vista integral y se reconozca la necesidad de ampliar e incorporar este derecho para que el mismo pueda ser ejercido por la víctima de violencia en su ámbito laboral priorizando la vida, la salud y la integridad de la mujer como derechos humanos y fundamentales.

El proyecto que presento incorpora la figura de “licencia por sufrir violencia de género”, permitiendo cortar con el ciclo de agresión por violencia de género eliminando obstáculos que hasta ahora provocaban una gran vulnerabilidad de las víctimas que deben asistir a sus trabajos para no perder los mismos y un apartado que propicia la posibilidad de proteger a las víctimas de manera que puedan justificar ausencias laborales.

La violencia de género está muy vinculada a causas culturales, económicas, religiosas, étnicas, históricas y políticas que operan en conjunto o aisladamente en desmedro de la dignidad y el respeto hacia las mujeres, por lo que resulta necesario el abordaje por parte del Estado de una manera integral ya que es responsabilidad primaria del Estado Nacional es proteger el derecho a la vida e integridad personal y que estos puedan ser ejercidos sin condicionamientos, al tiempo que debe brindar las herramientas adecuadas para que en el caso de las mujeres puedan acceder al beneficio de gozar de una licencia especial para poder dar por finalizado en una parte el ciclo de violencia al que es sometida.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

Según el artículo 8° del Convenio 190 de la OIT aprobado por ley N°27.580 conmina a los miembros a: *“adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:*

c) Adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas”.

El proyecto se enmarca en dicha obligación convencional por lo que debemos dar cabal respuesta al flagelo de la violencia de género, está visto que no existe ámbito que esté libre de ella.

Por lo expuesto, solicito de mis pares me acompañen con la sanción del presente proyecto.