



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

Creación del Programa de Reconocimiento a las Empresas que incluyen prácticas de Equidad Laboral: “Sello Nacional de Equidad Laboral (SENEL)”.

Artículo 1º.- Institúyese el Programa Voluntario de Reconocimiento a las Empresas que incluyen prácticas de Equidad Laboral, denominado “Sello Nacional de Equidad Laboral (SENEL)”.

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación. Este programa está dirigido a empresas, instituciones u organismos públicos, y cualquier persona física o jurídica que sean empleadoras de personal y que estén radicadas total o parcialmente, o tengan su sede social en la República Argentina.

Artículo 3º.- Carácter voluntario y vigencia del sello. La adhesión a este programa tiene carácter exclusivamente voluntario y los beneficios reconocidos tienen una vigencia de un año.

Artículo 4º.- Ente Administrador. El Ministerio de Trabajo de la Nación será el ente administrador del SENEL, en cuyo ámbito se creará una comisión específica que determinará los requerimientos y procedimientos necesarios para la obtención del sello, dentro de las pautas fijadas por esta ley.

El Ente Administrador queda facultado para confeccionar un índice ponderado para evaluar el grado de cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente.

Artículo 5º.- Beneficios. Los empleadores privados que obtengan el SENEL obtendrán, en reconocimiento a sus buenas prácticas laborales de equidad, los siguientes beneficios aplicables al año fiscal siguiente al de la fecha de otorgamiento del sello:

A- Obtendrán una certificación de crédito fiscal a su favor de entre un 5 % a un 20% del valor total anual aplicable, a cualesquier impuesto y/ o servicio nacional.

B- Obtendrán una disminución de entre un 5% a un 20% en la tasa de interés de los préstamos que posean u obtengan en el Banco Nación.

C- Mejorarán entre un 5% a un 20% su puntuación en cualesquiera licitación a la que llame el Gobierno Nacional.

D- Se publicará en la página web del Ministerio de Trabajo Nacional y en lugar destacado el carácter de empleador con Sello de Equidad Laboral.

Artículo 6º.- Categorías de sello de equidad laboral según tamaño de empresa, institución u organismo. El SENEL tendrá 4 (cuatro) categorías en función del tamaño del empleador solicitante:

A- empresas unipersonales y/o familiares.

B- pequeña empresa, institución u organismo (hasta 19 empleados directos)

C- mediana empresa, institución u organismo (de 20 a 300 empleados directos)

D- gran empresa, institución u organismo (más de 300 empleados directos)

Artículo 7º.- Monto de los beneficios. Cuantificación. Los Beneficios Fiscales reconocidos en el art 5º inc. A-, B- y C- se aplicarán en cuanto a su cuantificación final según las siguientes pautas porcentuales:

SENEL 1.1: Se le otorgará el mínimo porcentual de beneficio fiscal establecido en el art 5º de la presente ley, es decir un 5% .-

SENEL 1.2: Se le otorgará un beneficio fiscal del 10% conforme las consideraciones establecidas en el art 5º de la presente ley.-

SENEL 1.3: Se le otorgará un beneficio fiscal del 15% conforme las consideraciones establecidas en el art 5º de la presente ley.-

SENEL 1.4: Se le otorgará un beneficio fiscal del 17,5% conforme las consideraciones establecidas en el art 5º de la presente ley.-

SENEL 1.5: Se le otorgara el máximo porcentual de beneficio fiscal establecido en el art 5º de la presente ley, es decir que será equivalente a un 20%.-

Artículo 8º.- Requerimientos. Sin perjuicio de otros requerimientos particulares que pueda establecer el ente administrador, serán requisitos para el otorgamiento del SENEL, los siguientes:

a) REQUERIMIENTO N° 1.- La existencia de mecanismos y procedimientos de selección de personal que garanticen la no discriminación por razones de sexo, género, raza, origen nacional, edad, estado civil, religión, origen social o étnico, enfermedad, ejercicio sindical, opinión política y/o cualesquiera discriminación irrazonable e injustificada.-



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

b) REQUERIMIENTO N° 2.- La vigencia y aplicación de procedimientos para prevenir la existencia de discriminaciones negativas, irrazonables e injustificadas basadas en razones de

sexo, género, raza, origen nacional, edad, estado civil, religión, origen social o étnico, enfermedad, ejercicio sindical, opinión política y/o cualquier discriminación irrazonable e injustificada.-

c) REQUERIMIENTO N° 3.- La vigencia y aplicación de procedimientos para prevenir la existencia de discriminación salarial irrazonable y no basada en las consideraciones objetivas habilitadas legalmente.-

d) REQUERIMIENTO N° 4.- La existencia efectiva de un régimen de capacitación permanente del personal, promoviendo la participación de las mujeres en aquellas capacitaciones con concurrencia mayoritariamente masculina más allá de las disposiciones convencionales colectivas.-

e) REQUERIMIENTO N° 5.- La existencia de pautas que conlleven la recepción de las perspectivas de género en las Relaciones Laborales, ponderado especialmente la existencia de campañas de sensibilización de los hombres sobre la importancia de la división de tareas domésticas y sobre la paternidad responsable.

f) REQUERIMIENTO N° 6.- La vigencia y aplicación de procedimientos para prevenir la existencia de situaciones de maltrato y de acoso laboral, en todas sus formas y la existencia de procedimientos confidenciales que garanticen el cuidado, protección y asistencia de las víctimas.-

g) REQUERIMIENTO N° 7.- La existencia de licencias voluntarias pagas, para situaciones especiales, no contempladas en la legislación laboral general, convencional o estatutaria vigente.-

h) REQUERIMIENTO N° 8.- La inexistencia de denuncias por prácticas anti Discriminatorias sindicales y la vigencia y aplicación de procedimientos para prevenirlas.

i) REQUERIMIENTO N° 9.- El desarrollo de políticas y prácticas anti estrés PROMOTORAS DE LA EQUIDAD laboral.-

j) REQUERIMIENTO N° 10.- Se ponderará positivamente a aquellos empleadores postulantes que desarrollen políticas activas de contratación de mujeres que se encuentren en condición de mayor vulnerabilidad tales como mujeres jóvenes, con discapacidad, mayores de 45 años, liberadas, etc.

k) REQUERIMIENTO N° 11.- Se ponderará positivamente a aquellos empleadores postulantes que desarrollen procedimientos específicos para mejorar la calificación y promoción del personal femenino en aquéllos rubros con mayoría masculina.

l) REQUERIMIENTO N° 12.- Se ponderará positivamente la existencia de proporcionalidad de sexo en los cargos superiores y o jerárquicos.-

m) REQUERIMIENTO N° 13.- Se ponderará positivamente al empleador que posea guarderías y salas maternas en sus establecimientos.

n) REQUERIMIENTO N° 14. Se ponderará positivamente al empleador que promueva las relaciones humanas y tome medidas generales que equilibre tiempos entre trabajo y familia.

Artículo 9°.- Procedimiento. Observaciones Oposiciones. Adhesiones. Intervención de terceros interesados. El procedimiento para la obtención del SENEL será definido por el Ministerio de Trabajo de la Nación en base a las pautas generales aquí establecidas, debiendo respetar las siguientes etapas: 1) Postulación, 2) Pre evaluación, 3) Evaluación, 4) Resultados, 5) Reconocimiento.

Artículo 10°.- A los efectos de su implementación, el Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro de los sesenta (60) días de su promulgación.

Artículo 11.- La autoridad de aplicación tomará en cuenta los estándares que en el futuro se creen a nivel nacional e internacional a fin de actualizar estos parámetros.

Artículo 12° - Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

ANA CARLA CARRIZO
DIPUTADA NACIONAL



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

En los últimos años se han desarrollado a nivel nacional, regional e internacional, distintas iniciativas respecto a la valoración de las buenas prácticas laborales. Dichas prácticas, vinculadas a la relación entre las empresas y sus trabajadores/as, reconocen el compromiso social de las empresas y organizaciones.

El Informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, sostiene que la igualdad de género es clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), tanto como derecho humano fundamental y como motor del progreso para todos los demás objetivos. Empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y eso contribuye a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

Si bien se han registrado algunos avances aún hay mucho camino por recorrer. A pesar del mayor número de mujeres con trabajo remunerado, ellas ganan en promedio un 24 por ciento menos que los hombres. Las mujeres también tienen menos probabilidades de tener acceso al trabajo decente, a los bienes y al crédito formal.

La participación en la fuerza laboral también es más baja en las mujeres que en los hombres. En 2015, el 72 por ciento de los hombres en edad de trabajar -mayores de 15 años- estaba empleado, comparado a un 47 por ciento en el caso de las mujeres. Globalmente, ellas solo ocupan el 22 por ciento de los cargos gerenciales en las empresas, y el 32 por ciento de los negocios no tiene mujeres ocupando estos cargos.

En América Latina y el Caribe, las mujeres realizan el 75 por ciento del trabajo doméstico no remunerado. Cinco de cada 10 mujeres están fuera del mercado laboral, y el 54% trabaja en contextos informales, con ingresos frágiles y poca protección social. Y entre las 72 grandes empresas de la región, sólo tres, tienen a una mujer como Directora Ejecutiva o Presidente, es decir, un 4,2 por ciento.

En este contexto, la implementación de normas de igualdad de género dentro de las empresas, pueden garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres, al crear ambientes de trabajo inclusivos.

Las empresas que apuestan a la participación activa de las mujeres son percibidas como socialmente responsables, logran una mayor eficiencia y un mayor rendimiento del personal, más compromiso de los empleados, y la mejora de la contratación y de su imagen pública.

Para apoyar a las empresas a lograr estos objetivos, el PNUD ha establecido programas de Certificación del Sello de Igualdad de Género, implementado por gobiernos nacionales con el apoyo del PNUD desde 2009. Estos programas trabajan con las empresas públicas y privadas para enfrentar y solucionar las disparidades de género en el lugar de trabajo y establecer entornos en los que el aporte de las mujeres sea altamente valorado.

Originalmente implementado en América Latina, los Sellos de Igualdad de Género se están expandiendo a nivel mundial, y las instituciones que lo reciben son reconocidas por alcanzar estándares específicos para promover la igualdad de género en el trabajo. Ya son más de 400 las empresas certificadas en 12 países, entre ellos Uruguay, Cuba, Colombia, Chile, Brasil, México, El Salvador, República Dominicana y Panamá.

Hoy más mujeres que nunca ocupan cargos públicos y gerenciales y es necesario continuar promoviendo su liderazgo. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres requiere la acción y el compromiso de todas y todos, en todos los niveles.

En esta línea se inscribe el presente, cuyo objetivo es la promoción de prácticas que tiendan a lograr mayor equidad entre varones y mujeres. El objetivo de este proyecto es la creación de un Sello Nacional de Equidad Laboral (SENEL) para las organizaciones (públicas, privadas, etc.) que cumplan con ciertos requerimientos establecidos en el presente y los que pudiera definir el Ministerio de Trabajo, lo cual no sólo beneficiará a las trabajadoras si no que mejorará la imagen de las empresas que encontrarán en ello distintos beneficios.

Mediante el fortalecimiento de políticas y la participación del sector privado, es posible poner a las mujeres y niñas en el centro del desarrollo y construir un mundo más igualitario. Promover mujeres que mejoran su participación en la fuerza laboral beneficia a familias, comunidades y sociedades en general.



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. etc.

El derecho al trabajo, contemplado en el artículo 14 y 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina, comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido, y la obligación del Estado de tomar las medidas adecuadas para garantizar este derecho y conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana (artículo 6, del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por Ley N° 23.313).

Asimismo, de acuerdo a la CEDAW, todo Estado Parte está obligado a tomar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas (artículo 2°, inciso e); y a tomar en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (artículo 3°).

Este proyecto ya fue presentado a través de Expediente 5097-D-2017 y reproducido por Exp. 1367-D-2019.

Por las razones expuestas, solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto.

ANA CARLA CARRIZO
DIPUTADA NACIONAL