



“2021 – Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. Cesar Milstein”

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

ARTÍCULO 1.- Deróguese el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 2°.- Modifíquese el artículo 11 de la ley 11.317, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 11.-: “Queda prohibido ocupar a personas menores de 18 (dieciocho) años:

- a) En carga y descarga de navíos;
- b) En canteras o trabajos subterráneos;
- c) En la carga o descarga por medio de grúas o cabrias;
- d) Como maquinistas o foguistas;
- e) En el engrasado y limpieza de maquinaria en movimiento;
- f) En el manejo de correas;
- g) En sierras circulares y otros mecanismos peligrosos;
- h) En la fundición de metales, y en la fusión y en el sopleo bucal de vidrio;

i) En el transporte de materias incandescentes;

j) En el expendio de bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas, y en cualquier local o dependencia en que se expendan.”

ARTÍCULO 3°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Silvia Lospennato

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

La propuesta legislativa es análisis corresponde a la reproducción del expediente 4234-D-2019.

El proyecto que estamos presentado en esta oportunidad tiene por objeto garantizar la equidad de género y la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito laboral, eliminando la prohibición de contratar mujeres en tareas penosas, peligrosas e insalubres, que actualmente se encuentra regulado tanto en el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo como así también en el artículo 11 de la ley 11.317.

La desigualdad de género en el mercado de trabajo en Argentina es una de las dimensiones donde la posición desventajosa de las mujeres respecto a los varones se ha manifiesta con una intensidad insoslayable al largo de nuestra historia.

De acuerdo a un reciente informe del Banco Mundial correspondiente al año 2018 que mide la desigualdad ante la ley entre hombres y mujeres a partir de la evaluación en la inserción en el mercado laboral, la tenencia de hijos, el matrimonio, la iniciación en proyectos de negocios, la administración de activos y la libertad de movimiento, las leyes argentinas son las segundas más desfavorables para las mujeres de todos los países de Sudamérica, sólo superadas por Surinam. El informe destaca como normas que atentan contra la equidad en el ámbito laboral los artículos 176 de la Ley de Contrato de Trabajo y el artículo 11 de la ley 11.317, que aquí estamos derogando y modificando respectivamente

(<https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/argentina/2018>).

Asimismo, del trabajo publicado por la organización “Economía Feminista” - que tiene como objetivo visibilizar la desigualdad de género- elaborado en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al tercer trimestre del año 2018, surge que la tasa de actividad en el mercado laboral de

las mujeres, como así también su tasa de desempleo, es un 20% inferior respecto a los varones (<https://economiafeminita.com/la-desigualdad-de-genero-se-puede-medir-3/>).

A su vez, las ocupadas asalariadas están expuestas a una tasa de empleo no registrado mayor: hay un 36,4% de las asalariadas a quienes sus empleadores no inscriben en la seguridad social, mientras que para los asalariados varones esta tasa de no registro es del 31,9%.

El informe además revele que las mujeres no solo tienen una participación más restringida en el mercado de trabajo y empleo no registrado en mayor proporción, sino que afrontan una considerable diferencia respecto a los ingresos: perciben ingresos que, en promedio, son un 28,2% menores que los de los varones.

Frente a este panorama, los Estados han ido adoptando en las últimas décadas medidas de acción positiva tendientes a reducir esta brecha de desigualdad histórica entre hombres y mujeres.

En nuestra legislación, si bien los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales de nuestro ordenamiento constitucional, la reforma Constitucional de 1994 resulto un punto de inflexión, en tanto se ocupó particularmente de este aspecto introduciendo estos conceptos a partir de nuevas normas que inducen a la adopción de medidas positivas contra la discriminación de las mujeres. El artículo 37 en su apartado segundo consagra que "La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral." Asimismo, en el apartado tercero del inciso 19 del artículo 75, se dispone que el Congreso debe sancionar leyes que consoliden "...la igualdad real de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna...". En el mismo sentido, el inciso 23 de dicho artículo faculta al Poder Legislativo a "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".

Por su parte la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –que adquirió jerarquía constitucional luego de la reforma de 1994- establece en su artículo 11 que “los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar [...] b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección [...] y c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo”.

El inciso “f” del artículo 2 de la mencionada Convención va más allá y obliga a los Estados Partes a “adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”.

La OIT tampoco ha sido ajeno a la desigualdad que históricamente han sufrido las mujeres en el mercado laboral y desde la década del 50’ ha tenido una participación activa para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, especialmente a partir de la aprobación del Convenio 110 sobre igualdad de remuneración, el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad. Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo. Una de las más recientes es la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente , adoptada en junio de 2009; y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad , adoptada en junio de 2004.

Llegado a este punto no quedan dudas que la prohibición de contratar mujeres para desarrollar tareas penosas, peligrosas e insalubres, que actualmente se encuentra regulado en el artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo y en el artículo 11 de la ley 11.317, no respeta los estándares internacionales en

materia de equidad de género y resulta manifiestamente discriminatorio, en tanto la misma se funda exclusivamente en razón del sexo. Respecto a este punto el Dr. Mario Ackerman ha señalado: “Es obvio que el trabajo penoso, peligroso o insalubre es indeseable y debe ser evitado, pero esto vale tanto para los hombres como para las mujeres. Por otro lado, el argumento de la menor fortaleza física de las mujeres, al que también suele apelarse, es también endeble, pues si bien es cierto que se considera que ellas tienen una capacidad de resistencia para el trabajo físico, inferior a la de los hombres, también se ha verificado que son mayores las diferencias entre las personas del mismo sexo. Por otra parte, el contacto con la muerte y la enfermedad que es cotidiano y necesario en los trabajos de enfermería -actividad en que la población laboral suele ser predominantemente femenina- normalmente es peligroso, penoso e insalubre, amén de que suele reclamar la realización de esfuerzos físicos y labores en horarios nocturnos y, pese a ello, nadie se plantea la exclusión de las mujeres de tal actividad. Por último, si la explicación se reduce a que la prohibición legal debe entenderse justificada para aquellos trabajos que pudieren poner en peligro la capacidad de gestación -que no es en estos términos como aparece reseñada en la legislación argentina- igual restricción debería corresponder para los que, de igual forma o en términos similares, afectarían a los hombres” (“La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia argentina”, Ed. Biblos, Colección Identidad, Mujer y Derecho, Bs. As., 2000).

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares que me acompañen.

Silvia Lospennato