



"2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"

## **PROYECTO DE LEY**

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación, reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de ley...*

Artículo 1°. - Modifíquese el artículo 17 de la Ley 20.744, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 17. - Prohibición de hacer discriminaciones. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre las personas trabajadoras por motivos de género, sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

Artículo 2°. - Modifíquese el artículo 81 de la Ley 20.744, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 81.- Igualdad de trato. La persona empleadora debe dispensar a todas las personas trabajadoras igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de género, sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

Artículo 3°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo de la Nación.



*"2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"*

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

El presente proyecto de ley tiene como objetivo modificar la Ley 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo (LCT), texto ordenado por decreto 390/1976, para reconocer la identidad de género en lo que concierne a los causales de discriminación que la ley fija.

En su momento, la LCT fue considerada una directiva progresista propia del sistema laboral. Sin embargo, en el presente siglo XXI, movimientos sociales en lucha por el respeto a la diversidad de género han ganado no sólo protagonismo en las calles, sino también en el campo de la legislación como vía de construcción de una sociedad justa e igualitaria. La Ley de Protección Integral de las Mujeres N° 26.485, sancionada en el año 2009, es un claro ejemplo de ello ya que en el inciso e) del artículo 2 fija como objeto "la remoción de patrones socioculturales que promuevan y sostengan la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres". En otros términos, la ley 26.743 de Identidad de Género sancionada el 9 de mayo de 2012 establece el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género y a ser tratada conforme su autopercepción y la correspondiente obligación de llamar a las personas por su género autopercebido, sin necesitar ninguna modificación registral para hacerlo. Y, por su parte, la Ley Micaela N° 27.499 establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, incluyendo los tres poderes del Estado.

Aún así, hay que considerar que este movimiento no es exclusivo de estos tiempos y es menester destacar el largo recorrido de derechos consagrados en diversas leyes de nuestra normativa. A saber: Ley de voto femenino (1947); Igualdad jurídica entre cónyuges (1949); Ley de divorcio vincular (1954), la cual fue derogada luego por la mal llamada Revolución Libertadora, cuya dictadura también borró de nuestra normativa el primer reconocimiento parcial de "hijos naturales" de 1952 y la patria potestad para las mujeres ya prevista por la Constitución Nacional de 1949; Ley 23.264 que equipara a hijos e hijas naturales de los adoptivos (1985), también con el retorno de la democracia se restituyó la patria potestad y el divorcio; Ley de Jerarquía Constitucional a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1985), elevada por la Reforma Constitucional de 1994 en su artículo 75 inciso 22; Ley de cupo femenino en cargos legislativos (1991), la cual fue la primera de este tipo en el mundo, solo en Europa existían medidas de acción positiva, pero no eran obligatorias sino que quedaban a criterio de cada partido; Ley de Aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará" (1996), cuya elevación a jerarquía constitucional se encuentra actualmente en trámite legislativo mediante diversos expedientes que cuentan con estado parlamentario y dictamen de comisiones unificado; Ley de Salud Sexual y Reproductiva

(2002); Ley de Cupo Sindical Femenino (2002); Ley de Parto Respetado (2004); Primera ley de moratoria previsional conocida como la "jubilación para amas de casa" (2004); Ley de Contracepción quirúrgica (2006); Ley de Educación Sexual Integral (2006); Ley de Protección Integral para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (2009); Ley de Matrimonio Igualitario (2010); Ley de Asignación Universal por Embarazo (2011); Ley de Identidad de Género (2012), otra de las primeras leyes de su tipo en el mundo; Creación de la figura de "femicidio" (2012); Ley de reproducción médicamente asistida (2013); Ley de Trabajo en Casas Particulares (2013); Segunda Moratoria Previsional (2013); Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (2017); Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado (2018); Ley de Talles (2019); Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (2020); Ley de los 1000 días (2020); Ley de cupo laboral travesti-trans (2021); Reconocimiento de aportes jubilatorios por tareas de cuidados (2021); Ley de Equidad en la representación de los Género en los servicios de Comunicación (2021); Reconocimiento de las identidades no binarias por el Estado (2021).

Como puede observarse, la cuestión de género ha trascendido por las décadas de nuestra historia y su fuerte movimiento ha resistido marchas y contramarchas logrando, a través de la política entendida como herramienta de transformación, una amalgama de derechos, muchos de los cuales son pioneros en la materia. En este sentido, también se concluye que en contextos de gobiernos que consideran el respeto a la diversidad de género como una política de estado, la consagración de estos derechos encuentra una profundización acorde a la complejidad del entramado social argentino.

De esto resultan, por ejemplo, medidas como el Decreto 07/2019 de creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. De hecho, con la Ley 22.520 se transfirieron las competencias del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), ente descentralizado creado a su vez en 2017 bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Social. Es así como el nuevo ministerio fijó como ejes principales la prevención y erradicación de las violencias de género con enfoque a la asistencia a las víctimas, y la creación de políticas públicas nacionales destinadas a impulsar la autonomía de las mujeres y las personas del colectivo LGBTIQ+.

En síntesis, la República Argentina cuenta con un largo historial de trabajo por los derechos de las mujeres y las diversidades frente a toda forma de desigualdad y violencia, para construir así una sociedad más justa que incluya a todos y todas. Sin ir más lejos, nuestra Constitución Nacional consagra en su artículo 16 que todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad.

Es por este estado actual de situación que un repaso por la LCT manifiesta una clara desactualización conceptual al determinar en su artículo 17 dentro de las disposiciones generales una redacción que prohíbe hacer discriminaciones de diversa índole, pero que no



*"2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"*

contempla las cuestiones de género. Misma situación ocurre en el artículo 81, donde hace referencia a la igualdad de trato. Aún más, es necesario llamar la atención sobre la distinción entre sexo y género para especificar taxativamente que atienden a particularidades distintas. De hecho, la ley de identidad de género en su artículo 2º define el concepto justamente desde la identidad y la vivencia de las personas. Así, entendemos para la presente iniciativa que la palabra "sexo" se refiere a las características biológicas y fisiológicas, mientras que "género" se refiere a los atributos sociales y las oportunidades asociadas a este, a la vez que tiene una implicancia en las relaciones sociales que establecen las personas a lo largo de su trayectoria. Estos atributos, oportunidades y relaciones se establecen y se aprenden en la sociedad, son específicos al contexto o tiempo, y pueden cambiar.

Por lo tanto, se aconseja una nueva redacción que incluya la no discriminación en esta materia sencillamente agregando la palabra género a las causales que enumera, y que al no estar contemplada es susceptible de perder peso dentro un régimen tan amplio como lo es la LCT, debiendo recurrir a leyes complementarias que no hacen de manera directa a la relación laboral entre las personas empleadoras y trabajadoras sobre la que aquí se pretende legislar.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares me acompañen en el presente proyecto de ley.