



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

“2022 – Las Malvinas son argentinas”

**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 1°-** 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 a lo dispuesto por la convención colectiva.”*

**ARTICULO 2°-** Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



# *H. Cámara de Diputados de la Nación*

“2022 – Las Malvinas son argentinas”

## **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.

La igualdad 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. La inserción laboral de las mujeres en condiciones de equidad es también indispensable en la lucha contra la pobreza y las desigualdades.

El aumento considerable de la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha significado un cambio relevante en los roles de género, tanto en la familia como en el lugar de trabajo. En el ámbito doméstico, hay una progresiva, aunque insuficiente, modificación en los roles, en el sentido en que los varones empiezan a compartir más las tareas del hogar y del cuidado, tradicionalmente consideradas como femeninas. Es insuficiente porque la realidad muestra que, a pesar de compartirse progresivamente responsabilidades de ingreso y mantenimiento económico del hogar, el tiempo dedicado a las tareas resulta bastante dispar.

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 Tabajadoras 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



## *H. Cámara de Diputados de la Nación*

“2022 – Las Malvinas son argentinas”

de la I Conferencia de Mujeres de CSA y III Congreso de la CSA (2016) han puesto en relieve la problemática.

En cuanto al ámbito empresarial, la segregación vertical, o lo que también se ha denominado Techo de cristal, hace referencia a la dificultad de las mujeres para acceder a puestos jerárquicos y de mayor remuneración y responsabilidad. Aún 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.

La promoción del acceso de empresas de mujeres en el sistema de compras públicas constituye, indudablemente, un uso eficiente del gasto público con impacto directo a nivel macro y micro social. Es de exclusiva capacidad y responsabilidad del Estado potenciar la contratación pública como herramienta para el desarrollo social y económico, transformándola en un medio para impulsar el empoderamiento económico de las mujeres, la promoción de la igualdad social, la eliminación de la pobreza y el incremento del desarrollo económico del país (ComunidadMujer, 2018a).

Por ello, hay que incorporar la perspectiva de género como uno de los ejes orientadores de la política de la organización laboral y los convenios colectivos de trabajo son elemento determinante en la tutela de derechos laborales por lo que creo imperante la paridad de género en la mesa de negociación de los mismos.

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