



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

PROYECTO DE LEY



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

Ley

EQUIDAD LABORAL

TÍTULO ÚNICO

CAPÍTULO I

DE LA EQUIDAD LABORAL

Artículo 1.- Modifíquense el texto del artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 81. —Igualdad de trato.

*El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, **género** 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.*

Todo trabajador, conforme lo establezca la reglamentación, podrá solicitar a su empleador que informe fundadamente ante una situación de trato desigual que implique diferencia salarial entre pares que desarrollen las mismas tareas en iguales condiciones. Acreditada la diferencia el trabajador podrá solicitar al empleador la regularización de dicha situación en un plazo no mayor a cincuenta (50) días corridos.

Ante el incumplimiento del deber de responder fundadamente o regularizar la situación de desigualdad, el trabajador podrá informar al Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social o el organismo que en el futuro lo reemplace, quien entenderá para regularizar dicha situación."



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

Artículo 2.- Sustitúyase la denominación del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que pasará a denominarse de la siguiente manera:

“TÍTULO VII

DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO”

Artículo 3.- Modifíquense el texto del artículo 172 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 172. Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio.

Toda persona, cualquiera sea su género podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por instrumentos individuales, convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo o remuneración fundada en el sexo, género o estado civil de la misma aunque estos se alteren en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Artículo 4.- Sustitúyase el texto de los artículos 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

“Artículo 175.- Trabajo fuera del establecimiento. Libertad.

Los trabajadores podrán optar por ejecutar trabajos fuera del establecimiento que fueran acordados con su empleador, así como realizar prestaciones a favor de éste a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, conforme a los requisitos que establezca la reglamentación y los convenios colectivos de trabajo.

Artículo 176.- Igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres.

Se garantiza la igualdad de género en la protección frente a los trabajos que puedan revestir el carácter de penoso, peligroso o insalubre. Quedan exceptuados aquellos supuestos en que las reglamentaciones determinen la restricción o prohibición por razones excepcionales.”



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

CAPITULO II

DE LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR

Artículo 5.- Sustitúyase el texto del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 158.- licencias especiales. Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a. Por nacimiento o adopción de hijos: diez (10) días corridos. En caso de nacimiento de riesgo, nacimiento o adopción múltiple la licencia se extenderá por quince (15) días corridos, y veinte (20) en caso de que el hijo o hija naciera con una discapacidad acreditada en los términos del artículo 2 de la ley 22.431.*
- b. Por matrimonio o unión convivencial acreditada: diez (10) días corridos.*
- c. Por fallecimiento del cónyuge o conviviente: cinco (5) días corridos.*
- d. Por fallecimiento de padres o hermanos: tres (3) días corridos.*
- e. Por fallecimiento de hijo: diez (10) días corridos.*
- f. Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción, para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: dos (2) días corridos con un máximo de doce (12) días por año calendario. El trabajador deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854.*
- g. Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: cinco (5) días corridos con un máximo de quince (15) por año calendario.*
- h. Para el cuidado de persona a cargo, cónyuge o conviviente enfermo o sometido a técnicas de reproducción médicamente asistidas: dos (2) días con un máximo de diez (10) días por año calendario. La licencia será de tres (3) días con un máximo de quince (15) días por año si el enfermo fuese el cónyuge o conviviente y tuviesen hijos menores de edad a cargo; y tres (3) días corridos y hasta un máximo de treinta (30) días por año calendario si se tratara del cuidado de hijo o hija con discapacidad.*
- i. Para rendir examen en la enseñanza primaria, media o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.*



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

j. Por razones particulares planificadas: treinta (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No se computará dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo.

k. Por violencia de género en los términos del artículo 4 de la ley 26.845: hasta diez (10) días corridos por año calendario, acreditando ante el empleador la constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial."

Artículo 6.- Incorpórese al texto de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias el artículo 161 bis:

"Artículo 161 bis.- Podrán solicitar el otorgamiento de la licencia especial para cuidado de hijo o hija con discapacidad, establecido en el artículo 158 inciso h), cualquiera de los progenitores, en su carácter de madre o padre, indistintamente, biológicos, adoptantes o en guarda para adopción, a cuyos efectos deberán acreditar con la certificación medica correspondiente. El beneficio es aplicable cuando la discapacidad se manifestare al momento del nacimiento o sobreviniere con posterioridad."

Artículo 7.- Incorpórese al texto de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias el artículo 177 bis:

"Artículo 177 bis: Extensión de la prohibición de trabajar. En caso de nacimiento de un hijo o hija con discapacidad, el plazo establecido en el artículo 177 se extenderá cuarenta y cinco (45) días luego de finalizada la licencia por maternidad."

Artículo 8.- Modificase el texto del artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

"Artículo 178. —Despido por causa del embarazo. Presunción.

*Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley. **Esta presunción operará en caso de despido sin causa del otro progenitor desde la comunicación al empleador del***



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

embarazo de su cónyuge o conviviente y hasta los siete y medio (7 y 1/2) meses posteriores al nacimiento de su hijo.”

Artículo 9.- Modificase el texto del artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 183. —Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) Reincorporarse a su puesto en las mismas condiciones que lo venía haciendo o reintegrarse en otro cargo o empleo de igual categoría con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos, de común acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a los SEIS (6) meses. Cualquiera de los progenitores, en su carácter de madre o padre, indistintamente, biológicos, adoptantes o en guarda para adopción podrá optar por esta situación.

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Los incisos b) y c) del presente artículo son de aplicación para cualquiera de los progenitores en el supuesto justificado de cuidado de hijo o hija enferma menor de edad o con discapacidad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.”



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 10.- Modifíquese el artículo 6 de la ley Disposiciones que se establecen para las Convenciones Colectivas de Trabajo 14.250, el que quedara redactado de la siguiente forma:

*“Artículo 6º - Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán **garantizar la igualdad de género en su elaboración y aplicación**, y ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores, siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.*

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.”

Artículo 11.- Los sujetos y entidades mencionados en el artículo 9, dictarán los actos y/o remitirán las modificaciones normativas correspondientes a la autoridad de aplicación, dentro del plazo de ciento ochenta (180) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 12.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO.

Dip. Nac. M. SOLEDAD CARRIZO

Dip. Nac. Marcela CAMPAGNOLI – Dip. Nac. Gabriela Lena – Dip. Nac. Lidia ASCARATE.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente,

Los aquí firmantes ponemos nuevamente a su consideración el presente proyecto, titulado EQUIDAD LABORAL tendiente a generar una herramienta promotora y tuitiva de la equidad de género e igualdad de oportunidades laborales: *“La equidad laboral, definida por la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para participar en el mercado de trabajo, es una dimensión significativa de la equidad de género en una sociedad. En ese sentido, podemos advertir que no existe país en el mundo donde la participación de la fuerza de trabajo de las mujeres no sea inferior a la de los hombres”*¹.

De esta forma buscamos continuar la labor iniciada en el año 2020 con la presentación original de este proyecto bajo el exp. 0441-D-2020.

Tal como se desprende del articulado, la finalidad del proyecto es abordar integralmente los obstáculos y dificultades que atentan contra las oportunidades laborales igualitarias, esto es, asegurar condiciones para el acceso y desarrollo laboral sin distinción de género, procurando la permanente compatibilidad con la vida privada del trabajador.

De esta forma se busca generar las herramientas necesarias para debilitar la brecha salarial, la disparidad en el crecimiento profesional y posibilitar así el cumplimiento de las expectativas y proyectos personales de vida de todos los trabajadores.

Nuestro país transita hoy por un profundo proceso de extensión y consolidación de derechos para las mujeres en clave de igualdad, trabajando desde todos los poderes del estado en la visibilización y reparación de deficiencias históricas, vinculadas a desigualdades que tanto cultural como normativamente reproducen injustificados esquemas de desequilibrio entre hombres y mujeres.

No obstante la ejemplificadora posición que Argentina asumió durante el Siglo XX en la región y el mundo a través del reconocimiento del voto femenino y la consagración de derechos cívicos y políticos de las mujeres, aún existen un sinnúmero de extremos en los que la desigualdad se materializa y que debemos atender con carácter prioritario.

Así, el órgano legislativo constituye el espacio más propicio para el debate y desarrollo de acciones positivas que tiendan a revertir aquellos paradigmas de desequilibrio entre hombres y mujeres a través de una agenda legislativa transversal y dinámica.

¹ Informe *Mujeres en el mercado de trabajo argentino 2018*. Ministerio de trabajo de la Nación. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

Desde este contexto, el presente proyecto se cimenta en el marco constitucional argentino, que desde 1994 ha venido a fortalecer el compromiso de afianzar la equidad de género incorporando a nuestro ordenamiento expresiones claras en torno a la igualdad entre hombres y mujeres en los distintos aspectos de sus vidas.

Junto a ello, la reforma constitucional de 1994 ha recepcionado también un sinnúmero de compromisos internacionales (como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Ley N° 23.179) que promueven y garantizan la equidad de género y el desarrollo laboral igualitario; complementado por un amplio catálogo normativo en el que se destacan los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad (2000) con más un extenso catálogo de leyes nacionales y provinciales.

I. Sobre la inequidad laboral en Argentina: disparidad y brecha.

El *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019* de la Organización Internacional del Trabajo² resulta clarificador en relación a las disparidades de remuneración entre hombres y mujeres, dando crédito de la creciente “brecha” que atraviesa transversalmente a todos los países del mundo: ***a escala mundial, las mujeres siguen percibiendo un salario aproximadamente 20 por ciento inferior al de los hombres.***

En términos reales, la disparidad salarial -hoy convertida en brecha- no sólo representa una grave violación de los derechos económicos de las mujeres sino que se inserta en una problemática estructural y colectiva que hace al desarrollo económico sostenible e inclusivo de todos los países: *“Las disparidades de remuneración por razón de género constituyen una de las mayores manifestaciones de injusticia social de la actualidad, y todos los países deberían esforzarse por comprender mejor qué se esconde detrás de esto y avanzar más rápidamente hacia la igualdad de género”*³.

² Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. Qué hay detrás de la brecha salarial de género. Informe Ejecutivo. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf

³ Informe mundial sobre salarios. Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 El crecimiento mundial del salario registra el nivel más bajo desde 2008 mientras que las mujeres todavía ganan 20 por ciento menos que los hombres. Disponible en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_650648/lang--es/index.htm



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

Las razones de esta disparidad no es posible encontrarlas en criterios objetivos o de rigor contrastable, pasibles de ser críticamente analizados; ello en tanto ni las diferencias de los atributos y las características entre mujeres y hombres para el mercado laboral, el nivel de educación entre mujeres y hombres, ni la capacidad o resultados de eficiencia productiva, así como tampoco el tipo de tareas que hoy reclama el mercado constituyen un fundamento de rigor para la existencia de esta brecha en el acceso, la remuneración y el crecimiento desigual dentro del ámbito laboral.

De ello resulta que la disparidad está vinculada más a estereotipos o esquemas de discriminación históricamente instalados sin fundamentos: *Así, la evidencia muestra que aún antes de la maternidad las mujeres enfrentan una desigualdad de remuneración. Esto indica que es necesario combatir los estereotipos y la discriminación desde su ingreso al mercado de trabajo*⁴.

Estas disparidades, sin embargo no sólo son evidenciables sino que son anualmente crecientes y se presentan con grandes diferencias de escalas a nivel mundial: *Se observan asimismo variaciones considerables de un país a otro, con una brecha salarial promedio por hora que oscila entre el 34 por ciento en el Pakistán y el –10,3 por ciento en Filipinas (en este país, las mujeres ganan un promedio de un 10,3 por ciento más que los hombres)*⁵.

La situación en Argentina no resulta ajena al contexto de desigualdad mundial reseñado, en donde la disparidad se traduce no sólo en desigualdad para el acceso sino para el posterior desarrollo (ascenso y salario) y mantenimiento laboral: *“La tasa de actividad de las mujeres argentinas es, como en todo el mundo, inferior a la de los varones. Sin embargo, en nuestro país la brecha de participación es mayor que en otros países de la región. El nivel de participación laboral de las mujeres está directamente relacionado con el rol asignado en la división sexual del trabajo. Asimismo, se observan diferencias muy significativas entre regiones al interior del país: en los aglomerados más grandes la participación de la mujer es superior a la que se registra en los más pequeños”*.⁶

Algunos de estos datos son ofrecidos en distintos informes de Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento –CIPPEC- y que permiten graficar con claridad esta disparidad:

⁴ Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 Qué hay detrás de la brecha salarial de género. Ob. Cit.

⁵ Ibidem.

⁶ Informe Mujeres en el mercado de trabajo argentino 2018. Ministerio de trabajo de la Nación. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

- En la Argentina, 58 de cada 100 mujeres participan del mercado laboral. En el caso de los varones este número llega a 80.⁷

- Si bien la tasa de actividad femenina creció marcadamente desde la década de 1970, el aumento se estancó a partir de los 2000 y hoy persiste una brecha de género en la participación laboral: un 58% de las mujeres trabaja o busca trabajo, mientras un 80% de los varones lo hace (EPH, 1t 2018).

- Ellas -las mujeres- están más expuestas al desempleo (11%), la subocupación demandante (13%) y la informalidad laboral (36%) que los varones (8%, 9% y 31%, respectivamente) (EPH, 1t 2018).⁸

- El 57,4% de las mujeres en edad activa participa del mercado de trabajo, en comparación al 79,5% de los varones (datos del cuarto trimestre de 2017). Además, las mujeres registran una mayor tasa de empleo en el sector informal (36,1%), de subocupación (12,4%) y de desempleo (8,8%) que los varones (quienes registran 31,8%, 9,0% y 6,3%, respectivamente).

- La tasa de empleo no registrado es mayor en las mujeres que en los hombres. Esto se explica, por la presencia casi exclusiva de mujeres en el trabajo en casas particulares, que muestra tasas de no registración del 75%. Sin considerar a este sector, que es uno de los principales empleadores de las mujeres, la tasa de no registro de los hombres resulta superior.⁹

- Más de la mitad de las mujeres se ocupa en puestos a tiempo parcial, lo que explica la brecha en los ingresos laborales. En efecto, el ingreso mensual de ellas es el 75% del de los hombres. Al considerar el ingreso horario, la brecha desaparece.¹⁰

- Cuando entran al mercado de trabajo, las mujeres se emplean en sectores que reflejan las tareas que tradicionalmente recaen sobre ellas en la esfera privada. Así, trabajan mayormente en tareas domésticas (17,1%), educación (14,2%), salud (9,7%), y comercio (16,5%). Los varones, en cambio, se concentran en comercio (20,1%), construcción (15,3%) e industria (14,5%). Este fenómeno de segregación horizontal o sectorial se conoce como “paredes de cristal”.

⁷ META Equidad económica de género. Disponible en <https://www.cippec.org/proyecto/meta-equidad-economica-de-genero/>

⁸ Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad. Disponible en <https://www.cippec.org/proyecto/mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/>

⁹ Informe Mujeres en el mercado de trabajo argentino 2018. Ministerio de trabajo de la nación. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf

¹⁰ Ibidem



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

- También enfrentan mayores dificultades para alcanzar puestos de liderazgo: solo el 3,7% alcanza puestos de dirección comparado al 5,8% de los varones.

- En los hogares con niños, las mujeres tienen hasta 20 veces mayor probabilidad de transitar a la inactividad que los varones.¹¹

- La “brecha por maternidad” en Argentina es del 10,5 %. Esto significa que las mujeres que tienen hijos e hijas ganan el 10,5 % menos que las que no los o las tienen. La brecha “total” alcanzaría, en este caso, el 35,5 %.¹²

Sin embargo el dato que causa mayor preocupación es el mantenimiento o continuidad lineal de la brecha salarial en nuestro país, observable en un periodo de tiempo de 24 años comprendido entre 1995 y 2019. Esto lo acredita el *Boletín de empleo y remuneraciones por sexo* publicado en el año 2019 por la Secretaria de Trabajo de la Nación, cuyo primer componente del ámbito temporal de medición es enero de 1995, que arroja una brecha salarial de 22,5% entre hombres y mujeres, concluyendo el análisis en junio de 2019 con una brecha de remuneración promedio del 22,7%¹³ . Esto permite visibilizar el mantenimiento de la brecha en un periodo de 24 años seguidos.

Complementariamente, durante dicho periodo de análisis se desprende también que el porcentual de brecha más elevado fue de 28,01% en el mes de mayo de 2011 y de 20% en el mes de febrero de 1995.

II. La importancia del proyecto

Sin perjuicio del proceso de reconocimiento, ampliación y aseguramiento de derechos para la mujer que nuestro país viene llevando adelante como política de estado desde los 3 poderes; *los avances en la reducción de las brechas salariales de género están siendo demasiado lentos. Es preciso adoptar medidas más dinámicas y decisivas*¹⁴.

El diseño y puesta en práctica de acciones positivas en materia de género se ha extendido en un sinnúmero de extremos y sobre cuestiones disímiles: salud sexual y reproductiva,

¹¹ El proyecto de Ley de Equidad de Género necesita algunos cambios para ganar efectividad. Disponible en <https://www.cippec.org/textual/el-proyecto-de-ley-de-equidad-de-genero-necesita-algunos-cambios-para-ganar-efectividad/>

¹² Recuperado del artículo periodístico disponible en <http://www.universidad.com.ar/crecio-la-brecha-salarial-por-genero-en-argentina>

¹³ Boletín de empleo y remuneraciones por sexo. Sección II. Remuneraciones. C 2.1 Remuneración promedio y brecha total de los asalariados privados registrados. En pesos, a valores corrientes. En %. Mensual Ene-1995 - jun-2019. Informe <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/Bel/grupos.asp>

¹⁴ Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

participación política, cupos en organizaciones sindicales, agravamiento de penas y nuevos tipos penales, etc.; siendo un aspecto central la equidad laboral.

En este extremo encontramos diferentes manifestaciones en las cuales la desigualdad se traduce: obstáculos para el acceso laboral igualitario, disparidad salarial, dificultades para un desarrollo (ascenso) laboral, dificultades para compatibilizar la vida privada con el desarrollo laboral, entre otras.

La construcción y sostenimiento de estereotipos sociales y culturales que ha alimentado infundadas diferencias entre hombres y mujeres, generando consecuentemente asignación de funciones “propias o naturales” a cada uno de estos, trayendo consigo la generación de obstáculos para el desarrollo laboral pleno de la mujer es la causa que debe atenderse de forma prioritaria.

Desde ese contexto, el presente proyecto se inserta en las competencias de este Congreso para 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 a las mujeres; buscando a través de ello ofrecer una herramienta normativa coherente con el desarrollo de las políticas estatales en la materia.

El proyecto busca modificar la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 proponiendo una readecuación y modernización de su articulado, que hoy actúa como una barrera que desalienta el desarrollo laboral equitativo y sostenido.

En tales términos, el proyecto aquí presentado persigue como objetivos:

- Eliminar los obstáculos normativos que impiden una equidad laboral de las personas más allá de su sexo, género o estado civil.
- Crear nuevas herramientas que faciliten el acceso, el desarrollo y desenvolvimiento laboral igualitario, garantizando la autonomía de las mujeres para el ejercicio de sus derechos.
- Permitir una conciliación entre el proyecto de vida personal y la actividad productiva; esto es, que la planificación familiar y reproductiva no constituya un obstáculo para el desenvolvimiento laboral de la mujer.
- Eliminar las brechas salariales del mercado laboral fundadas en el sexo y género.
- Debilitar la existencia de “funciones propias o naturales” por género o sexo, esto es, promover una distribución equitativa de funciones y cargas en la estructura familiar.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

Todo ello, fundado en la hipótesis de que la reducción de las brechas de género en el mercado laboral no sólo permite efectivizar derechos constitucionales sino que contribuye también *al crecimiento económico y al desarrollo sostenible e inclusivo de todo un país: La equidad económica de género es esencial para garantizar los derechos de las mujeres y también para el desarrollo del país: la literatura muestra una clara correlación positiva con el crecimiento económico, el desarrollo de capital humano, la productividad y la reducción de la pobreza.*¹⁵

La vinculación entre desarrollo económico global y desigualdad entre hombres y mujeres es puesto en evidencia con claridad a través de un informe de McKinsey Global Institute¹⁶ al referir: *“El mejor escenario para la región en el que todos los países igualen la tasa de mejora del país que mejoró más rápidamente en su región podría agregar hasta \$ 12 billones, o 11 por ciento, en el PIB anual de 2025. En un escenario de “pleno potencial” en el que las mujeres juegan un papel idéntico en los mercados laborales al de los hombres, se podrían agregar hasta \$ 28 billones, o 26 por ciento, al PIB anual global para 2025. La estimación del potencial total de MGI es aproximadamente el doble la estimación promedio de otros estudios recientes, lo que refleja el hecho de que MGI ha tenido una visión más integral de la desigualdad de género en el trabajo.”*

III. Sobre el diseño del articulado

El articulado propuesto se sistematiza en 13 artículos distribuidos en 3 capítulos: ***de la equidad laboral, de la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar y disposiciones finales***; cada uno de ellos orientados hacia modificaciones estratégicas de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

En estos términos, el primer capítulo -compuesto por 4 artículos-, inicia con la propuesta de modificación del artículo 8 y luego propone la modificación de los artículos 172, 175 y 176 de la Ley de contrato de trabajo con más la sustitución de la denominación del Título VII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 por “DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO”.

¹⁵ Informe CIPPEC Razones económicas para reducir las brechas de género en el mercado laboral. Disponible en <https://www.cippec.org/publicacion/razones-economicas-para-reducir-las-brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral/>

¹⁶ McKinsey Global Institute How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth. September 2015. Disponible en versión inglesa <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

La primera de estas modificaciones se asienta sobre el artículo 81, generando una herramienta inexistente en la actualidad para garantizar de forma real las declamaciones de igualdad que esta ley expresa. Para ello, dota al trabajador de un mecanismo informativo que le permite evacuar cualquier duda o inquietud sobre la existencia de una diferencia salarial sobre un par que desarrolle las mismas tareas. Este mecanismo no solo permite solventar la duda sobre la existencia de esta disparidad, sino que en el caso de confirmarse permite al trabajador o trabajadora requerir su inmediata readecuación. Ante su incumplimiento, dota también subsidiariamente de la posibilidad de requerir la intervención de la autoridad administrativa competente en materia laboral, el ministerio de trabajo.

A su vez, la modificación propuesta por sobre el artículo 172 fortalece el principio constitucional de igualdad de retribución por igual trabajo, incorporando el principio de libertad de trabajo a toda persona sin importar su género.

Sobre el texto vigente de los artículos 175 y 176 de la ley de contrato de trabajo 20.744 se propone una sustitución completa, actualizando su redacción y con ello modernizando su espíritu hacia ampliación de derechos: el reconocimiento del trabajo fuera del establecimiento laboral tanto para hombres como para mujeres de forma igualitaria (en modalidad teletrabajo, a distancia o bajo cualquier otra forma que la reglamentación disponga) y eliminando la prohibición estricta que la redacción actual del 176 tiene hacia las mujeres, funcionando en la práctica como una discriminación sin fundamentos.

El segundo capítulo del proyecto aborda un aspecto central de la inequidad laboral actual: el desequilibrio en las cargas o responsabilidades familiares, alimentado por una redacción normativa desactualizada que incrementa aún más esta situación de disparidad.

En los términos planteados, el proyecto propone modernizar la redacción vigente de la ley, contemplando las crecientes necesidades de la vida familiar, generando herramientas que posibiliten una distribución de las tareas o funciones domésticas y familiares, logrando así la conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer.

En este capítulo se destaca con central importancia la modificación del régimen actual de las licencias laborales, promoviendo no sólo una ampliación de días para aquellas causales hoy vigentes, sino una extensión de nuevas causales que receptan contingencias, situaciones o realidades que hoy atraviesan la vida del trabajador, tales como: adopción, nacimiento múltiple o de riesgo, discapacidad de un hijo, tratamientos o utilización de



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

técnicas de reproducción medicamente asistidas, cuidado de persona a cargo, y violencia de género.

Amerita destacar con particular detalle el reconocimiento de la unión convivencial en igualdad de condiciones al matrimonio como causal para licencia (ello en coherencia con el nuevo código civil y comercial de la nación del año 2015), y la incorporación de una licencia especial por razones particulares planificadas, que se otorgará sin goce de sueldo y que no será computada a los fines de la antigüedad del empleado.

En cuanto a la cuestión de la discapacidad, el proyecto también resulta innovador, ampliando el universo de sujetos beneficiarios que pese a no estar ligados por un vínculo biológico, desarrollan la función de progenitores adoptivos y están a cargo del cuidado de menores con alguna forma de discapacidad.

En este sentido, la reforma aquí propuesta sobre el régimen de licencias y permisos laborales responde a un proceso de extensión de derechos a sujetos tradicionalmente no contemplados, pero que los distintos tratados internacionales y demás obligaciones internacionales asumidas por nuestro país obligan a proteger.

Esta pretensión nace de la necesidad de reconocer la especial situación a la que están sujetas los padres a cargo de hijos discapacitados, condición hoy no contemplada de forma específica por nuestras leyes laborales, sometiendo al trabajador a la utilización de días de vacaciones o pedidos especiales que luego deben compensar por no contar con un régimen laboral contemplativo de la realidad a la cual se ven sujetos en su núcleo familiar.

Tal como fue ya anticipado, se pretende un diseño normativo superador de la modulación actual a través de la incorporación de sujetos no vinculados biológicamente, esto es, permite extender los beneficios de esta ley a padre adoptivos o en proceso de guarda de manera indistinta, permitiendo también hacerlo tanto varones como mujeres, quebrando la tradicional creencia que el cuidado de los hijos esta solo ligado a las madres.

De forma también superadora, y contemplativa de un vacío en el ordenamiento legal laboral, el proyecto propone la extensión del periodo de licencia por maternidad, dispuesto originalmente por el artículo 117 de la ley 20.744 en 90 días, a 45 días adicionales en caso de nacimiento de un niño con discapacidad.

Como corolario de este capítulo, los artículos 7 y 8 del proyecto, que proponen la modificación de los artículos 178 y 183 de la ley de contrato de trabajo, también resultan superadores de la norma vigente en tanto proponen:



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2022 – LAS MALVINAS SON ARGENTINAS”

- Extender la presunción de despido por causa de embarazo también hacia el otro progenitor, fortaleciendo así el espíritu de este artículo, que es la protección de la fuente de trabajo y con ello el sostenimiento económico de la familia

- Ampliar la modulación del inciso a) del artículo 183, permitiendo que cualquier de los progenitores, o adoptantes puedan gozar de una reducción de jornada: *la inclusión de dicho artículo en la Ley de Contrato de Trabajo también sería un avance en las posibilidades de las familias de articular sus responsabilidades de cuidado con una jornada laboral. En este marco, es importante fomentar la adopción por parte de los varones de estas modalidades, nuevamente con el fin de promover la redistribución del trabajo no remunerado y de cuidado entre varones y mujeres.*¹⁷

La modificación de este artículo incorpora también un último párrafo, extendiendo también a cualquiera de los progenitores la posibilidad de gozar de los beneficios que los incisos b) y c) plantean hoy solo para la madre, esto es, rescindir el contrato de trabajo y/o quedar en situación de excedencia por un tiempo no superior a seis meses.

El tercer y último capítulo del proyecto refiere a disposiciones finales, incluyendo además de los artículos de forma, una especial consideración a las convenciones colectivas de trabajo, regulado por ley 14.250. Se busca a través de esta modificación que las convenciones colectivas garanticen la igualdad de género tanto al momento de su elaboración como su aplicación. Esto constituye una herramienta más para el proceso de transformación o modernización de las instituciones del país, buscando a través de ello imprimir un tenor igualitario en todos los aspectos que hacen al derecho laboral argentino.

Por todo lo expuesto, y poniendo en resalto la necesidad de dar cumplimiento efectivo a la manda constitucional que asigna al Congreso de la Nación, la ineludible responsabilidad de *“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. (...)”*- artículo 75 inc. 23, ponemos a su consideración el presente proyecto confiando en su pronta aprobación.

Dip. Nac. M. SOLEDAD CARRIZO

Dip. Nac. Marcela CAMPAGNOLI – Dip. Nac. Gabriela Lena – Dip. Nac. Lidia ASCARATE.

¹⁷ Informe CIPPEC El proyecto de Ley de Equidad de Género necesita algunos cambios para ganar efectividad. Disponible en <https://www.cippec.org/textual/el-proyecto-de-ley-de-equidad-de-genero-necesita-algunos-cambios-para-ganar-efectividad/>