



H. Cámara de Diputados de la Nación

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1.- Incorpórese el artículo 161 bis a la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Art. 161 bis.- Licencia por Violencia de Género.

La trabajadora que fuese víctima de violencia de género en los términos del Art. 4 de la Ley Nacional N° 26.485, podrá hacer uso de una licencia especial de cinco (5) días corridos.

La licencia tendrá carácter especial, y podrá ser solicitada por las trabajadoras las que tendrán un plazo de cinco (5) días hábiles desde la solicitud para acompañar la constancia de haber realizado la correspondiente denuncia o justificación emitida por centro policial, judicial o de salud público o privado con funciones en la atención y asistencia de mujeres en situación de violencia, debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

Las condiciones laborales de una trabajadora que haya solicitado esta licencia, no podrán ser modificadas, salvo que sea a instancias y solicitud de la misma.

El uso de la licencia por violencia de género no podrá quitar ni compensar aquellas otras licencias a las que la misma tenga derecho según la legislación vigente.”

Artículo 2°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Artículo 3°.- De forma.



H. Cámara de Diputados de la Nación

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El derecho nacional e internacional ha logrado importantes avances en materia de igualdad de género en los últimos sesenta años. En un primer momento establecidos de forma general como principios de igualdad, como lo hacen a nivel internacional el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales, ambos del año 1966; y a nivel regional la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969.

Luego, finalizando la década del setenta se firmó un tratado específico para la protección de los derechos fundamentales de la mujer. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que estableció como “*discriminación contra la mujer*” a toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En su artículo 11 compromete a los Estados a tomar las medidas apropiadas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres en la ámbito laboral, enumerando una serie de derechos que van desde el derecho al trabajo, a igual remuneración, al acceso a la formación profesional, a tener las mismas oportunidades de empleo y de selección del trabajo, entre otras.

En la misma línea pero a nivel regional, más de dos décadas después, se sancionó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1996), en la cual se insta a los Estados a adoptar medidas específicas para fomentar el logro y la observancia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia,



H. Cámara de Diputados de la Nación

incluyendo la erradicación de las prácticas de acoso sexual en los lugares de trabajo, entendiéndose que la misma configura una violación a los derechos humanos.

Luego de la reforma constitucional de 1994, con la excepción de la Convención de Belem do Pará, todos los tratados citados gozan de jerarquía constitucional debido a su art. 75 inc. 22.

A nivel internacional también existen numerosas normas de *soft law* para la construcción jurídica de igualdad de género, de las que destacamos la Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas n° 65/228, las Resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas n° 1325/2000, 1820/2008 y 1888/2009, las conclusiones convenidas sobre la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Entre ellas también está la Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), donde se insta a los Estados la creación de instrumentos programáticos que permitan la adopción de medidas tendientes a facilitar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad, a los recursos y al empleo.

Respecto al ámbito laboral, el organismo internacional más importantes es la Organización Internacional del Trabajo, que sancionó cuatro Convenios Internacionales de gran trascendencia. El Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. El Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad. El Convenio 183 sobre la protección de la maternidad.

En el ámbito nacional destacamos entre las leyes más importantes la ley 25.673 de Creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable (2003); la Ley 25.929 de Derechos de Padres, Madres e Hijos/as durante el Proceso de Nacimiento o Ley de “Parto Humanizado”



H. Cámara de Diputados de la Nación

(2004); la Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (2005); la Ley 26.150 Programa Nacional de Educación Sexual Integral (2006); la Ley 24.012 de Cupo Femenino (1991); la Ley 26.618 de Matrimonio Civil (2010); la Ley 26.743 de Identidad de Género (2012); la Ley Nacional de Fertilización Humana Asistida (2013); y la Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política.

Entre la normativa nacional que menciona específicamente la cuestión laboral mencionaremos principalmente dos: la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

El 17 de la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744) dice que *“se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de género, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”*. El 172 específicamente establece que *“la mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el género o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral”*. La Ley N° 24.576, incorporó a la Ley de Contrato de Trabajo el derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras a la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.

Por otro lado, la Ley 26.485, de protección integral para la prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales, es una norma que regula la violencia de género expandiéndolo a todos los ámbitos, no sólo al de la violencia doméstica. Esta ley establece que la violencia laboral es aquella *“...que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el*



H. Cámara de Diputados de la Nación

hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”

Esta misma ley establece obligatorio que el Estado desarrolle programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación.

En nuestro país, aunque se han logrado importantes avances, persiste la desigualdad estructural y la vulneración de la igualdad de derechos es cotidiana. Esta asimetría es palpable en casi todos los ámbitos sociales, desde las organizaciones sociales y políticas, las instituciones públicas, las empresas, la cultura y la educación, hasta el ámbito familiar y, claro está, en el ámbito laboral.

La discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral es expresión de una sociedad basada en un sistema patriarcal y excede largamente la mera discusión salarial. Abarca ámbitos tan variados como los métodos de selección y ascenso laboral, el acoso sexual en el ámbito laboral, la justa distribución del trabajo reproductivo o doméstico, entre muchos otros.

Aunque en los últimos veinte años la fuerza de trabajo femenina ha crecido considerablemente, las desigualdades siguen siendo importantes. Las mujeres tienen niveles de desocupación y empleo no registrado mayores que los varones, y en los sectores de menores ingresos las diferencias son aún más pronunciadas.

Según el Informe Mundial sobre Salarios de la OIT, las mujeres en Argentina ganan en promedio un 27,2% menos que los varones. Esta diferencia se amplía a menor nivel educativo de las mujeres, llegando al 50% de diferencia en el caso de aquellas sin ningún tipo de instrucción.

Según datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio Nacional de Trabajo, la brecha en términos de participación en el mercado de trabajo es del 25.1%. Mientras que las mujeres presentan una tasa de empleo del 42,6%, los varones tienen una



H. Cámara de Diputados de la Nación

tasa del 67,4%. La diferencia porcentual en este caso es de 24.7%. La brecha salarial es mucho más amplia en el empleo no registrado llegando a un 35%.

De los hogares monoparentales, el 87 % están a cargo de mujeres. Las mujeres que crían a sus hijos/as sin cónyuge están más condicionadas aceptar trabajos con menores horarios y/o sin registración y/o con peores condiciones laborales. Asimismo el Observatorio de género de CEPA afirma que las mujeres jefas de hogares monoparentales son menos tenidas en cuenta para ciertas actividades o responsabilidades dentro del sector público o privado.

Por otro lado las tareas reproductivas, familiares y de cuidado han correspondido tradicionalmente a las mujeres. Atender a la familia, darles de comer, ordenar y limpiar la casa, forma parte del denominado trabajo reproductivo no remunerado, y es uno de los principales factores generadores de desigualdad de género.

Las mujeres trabajan más horas diarias promedio que los varones. Mientras ellas lo hacen 8,18 horas diarias, ellos sólo lo hacen 7,31 horas diarias. Sumado a esto las mujeres trabajan fuera del trabajo remunerado o del mercado - 63% de promedio - y menos dentro del mercado laboral (37%), y los hombres trabajan más dentro del mercado laboral - 76% en promedio - y menos fuera del mercado de trabajo (24%).

Respecto al trabajo doméstico no remunerado, los varones tienen una tasa promedio de participación de 58,20 %, y una tasa promedio de 3,4 horas de trabajo diarias. Mientras que las mujeres tienen una participación del 88,90 % y una tasa diaria de 6,4 horas diarias.

En otras palabras las mujeres trabajan más tiempo en su trabajo remunerado, y más tiempo en su trabajo no remunerado, sobre todo de carácter doméstico y de cuidado, le pagan menos por su trabajo remunerado y, no sólo no se le reconoce ni directa ni indirectamente su esfuerzo en el trabajo no remunerado, sino que además de la discrimina y se la excluye de oportunidades de crecimiento laboral por este motivo.

En cuanto a la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral, existen una clasificación general de dos tipos de discriminación: la segregación horizontal y segregación vertical. La



H. Cámara de Diputados de la Nación

segregación horizontal consiste en que los rubros o sectores laborales donde preponderan las mujeres son los peor pagos y con menores niveles de derechos y garantías laborales. Esto se puede visibilizar rápidamente mencionando ejemplos como los de trabajos de cuidado (enfermera, niñera, cuidadora, maestra y empleada doméstica, etc.). La segregación vertical se da dentro de las estructuras organizativas, donde las mujeres ocupan los lugares de menor jerarquía reservándose los cargos directivos o de mayor nivel para los hombres.

El Centro para la Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento y la Asociación Argentina de Presupuesto y Administración Financiera Pública han mostrado claramente como la segregación vertical está latente en la Administración Pública Nacional. El estudio muestra que las mujeres representan el 50 % de la fuerza de trabajo que corresponde a los cargos de base de la administración, pero sólo el 22 % de los cargos jerárquicos.

Por último también queremos destacar que las mujeres son las principales víctimas de la violencia laboral, lo que repercute claramente en su calidad de vida, en su rendimiento, las posibilidades de ascenso y la estabilidad laboral. Según un estudio realizado por la Universidad Nacional de Avellaneda y la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral un 65,5% de las mujeres y un 87,6% de personas no binarias han sufrido violencia laboral, mientras que ese porcentaje llega sólo al 43,5% de los varones.

Sumado a esto, en el ámbito laboral también existe el acoso sexual hacia las mujeres, profundizado por las diferencias jerárquicas ya mencionadas, con la complejidad adicional que tiene el acoso en este ámbito donde además de los daños físicos y emocionales, se suma el miedo a perder el trabajo, la desatención en las obligaciones laborales, y la ausencia de herramientas administrativas y legales que la contengan.

Es por todo lo expuesto que decidimos presentar una serie de proyectos cuyo hilo conductor es el de la igualdad laboral en el ámbito del trabajo, a los fines de lograr un más justo y completo marco regulatorio.



H. Cámara de Diputados de la Nación

En este caso presentamos la introducción de una licencia especial por violencia de género, precisando como única instancia probatoria la denuncia ante cualquier organismo público, y subrayando el principio de preservación de intimidad ante estos casos.

Por todo lo antedicho es que solicito de mis pares el acompañamiento para la aprobación del presente proyecto de ley.

Diputada Nacional Alejandra Obeid.-