

# *Proyecto de Ley*

*La Cámara de Diputados y Senadores de la Nación Argentina  
sancionan con fuerza de Ley...*

**PARIDAD DE GÉNERO EN EMPRESAS DE TRANSPORTE PÚBLICO DE  
PASAJERAS Y PASAJEROS DE CORTA, MEDIA Y LARGA DISTANCIA.  
LEY MIRTHA SISNERO.**

**ARTÍCULO 1°.** - A partir de la entrada en vigor de esta ley las empresas de transporte público de pasajeras y pasajeros de corta, media y larga distancia deberán garantizar una cantidad de personas trabajadoras conductoras que respete la diversidad de género, estableciendo una composición integrada por la misma cantidad de miembros femeninos y diversidades que de miembros masculinos.

**ARTÍCULO 2°.** - Lo previsto en el artículo precedente para todas las empresas de transporte público de pasajeras y pasajeros de corta media y larga distancia, deberá aplicarse a partir de la sanción de la presente Ley. A tal fin las empresas ante la desvinculación por cualquier motivo de un conductor varón deberán incorporar en su reemplazo un miembro femenino o integrante de los grupos denominados diversidades, hasta cubrir el 50% de los puestos de trabajo correspondientes a las personas conductoras. El cumplimiento de lo previsto en la presente ley en ningún caso debe implicar el cese de las relaciones laborales de varones existentes al momento de su sanción.

**ARTÍCULO 3°.** - Resultará autoridad de aplicación a los fines de dar cumplimiento a lo establecido en esta Ley el Ministerio de Transporte de la Nación.

**ARTÍCULO 4°.** - No podrán ser autorizadas a funcionar por la autoridad de aplicación, ni renovados los permisos de empresas de transporte urbano y suburbano de jurisdicción nacional, provincial y/o municipal que no acrediten el cumplimiento del cupo de miembros femeninos y diversidades entre su personal.

**ARTÍCULO 5°.** - A fin de fomentar la adecuación de las dotaciones de personal en los términos establecidos por la presente Ley, se exime por el término de dos años del pago de las contribuciones patronales, a todas las empresas de transporte público de personas pasajeras que incorporen miembros femeninos y diversidades a sus dotaciones de personal.

**ARTÍCULO 6°.** - La autoridad de aplicación, podrá, a través del dictado de resoluciones fundadas y ante un pedido expreso al respecto, exceptuar de lo previsto en la presente, de forma total, parcial, transitoria o definitiva, a la empresa que así lo requiera, fundado ello sólo en virtud de circunstancias singulares, extraordinarias, atendibles y objetivas, basadas en la demostración de la imposibilidad de dar cumplimiento al cupo establecido en la presente ley.

**ARTÍCULO 7°.** - La autoridad de aplicación pondrá en conocimiento del INADI y del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD DE LA NACIÓN los antecedentes que justifiquen su intervención, en caso de incumplimiento o reticencia en la implementación de medidas tendientes a alcanzar, respetar y mantener la paridad de género en los términos establecidos por la presente ley.

**ARTÍCULO 8°.** - Las mujeres y diversidades estarán exceptuadas del pago de canon y examen para la obtención de la Licencia Nacional de Transporte Interjurisdiccional (LiNTI).

**ARTÍCULO 9°.** - Créase el Programa Nacional de Personas Conductoras de Vehículos de Transporte Público de Pasajeras y Pasajeros, destinado a brindar capacitación de forma gratuita para todas las mujeres y diversidades que deseen aprender a manejar vehículos de transporte público de personas pasajeras de corta, media y larga distancia.

**ARTÍCULO 10°.** - La creación, reglamentación y ejecución del programa estará a cargo del Ministerio de Transporte de la Nación, conjuntamente con el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación.

**ARTÍCULO 11°.** - El Programa Nacional de Personas Conductoras de Vehículos de Transporte Público de Pasajeras y Pasajeros tiene como objetivo garantizar a las mujeres

y diversidades espacios gratuitos de enseñanza de manejo de los distintos tipos de vehículos habilitados para transporte de personas pasajeras, así como formarlas en un aspecto teórico respecto a la legislación de tránsito vigente. Se ejecutará con un criterio federal que permita su implementación en todo el territorio nacional. La capacitación brindará herramientas suficientes para que las mujeres y diversidades puedan formarse como personas conductoras profesionales, obteniendo las herramientas teórico-prácticas para poder obtener matrícula habilitante y poder desempeñarse como tal.

**ARTICULO 12°.** - Se establece un plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de esta norma, para la creación, reglamentación y ejecución en todo el territorio nacional del Programa Nacional de Personas Conductoras de Vehículos de Transporte Público de Pasajeras y Pasajeros. Cuando, el programa se ejecute en dependencias de los gobiernos provinciales; éstos tendrán a su cargo la provisión del espacio físico para el desarrollo de las actividades del Programa y el pago de los honorarios de los docentes a cargo de las actividades, así como también la provisión del material práctico y teórico.

**ARTÍCULO 13°.** - La jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación estará facultada a reasignar las partidas presupuestarias pertinentes al Ministerio de Educación con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la presente norma. El presupuesto General de la Nación, posterior a la promulgación de la presente Ley, deberá contemplar todas las previsiones presupuestarias necesarias para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la misma.

**ARTÍCULO 14°.** - La autoridad de aplicación establecerá por vía reglamentaria los contenidos de las materias a dictarse en la escuela.

**ARTÍCULO 15°.** - Adhesión. Invítese a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente Ley.

**ARTÍCULO 16°.** - La presente Ley será reglamentada dentro de los sesenta (60) días de promulgada.

**ARTÍCULO 17°.** - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

Desde hace mucho tiempo, las mujeres y diversidades venimos reclamando la paridad de género en diferentes empresas y dependencias del Estado, garantizando el acceso al trabajo de todas las personas con independencia de su género. En muchos de estos espacios laborales se ha logrado conquistar esta paridad, pero en las empresas de transporte público de pasajeras y pasajeros de corta, media y larga distancia, continuaba siendo una deuda pendiente. Para cristalizar esta demanda, en el año 2021 presentamos este proyecto de ley, con el número de expediente 4584-D-2021, con el fin de brindar igualdad de oportunidades para todas las personas conductoras. Hoy las desigualdades en el sector continúan vigentes más que nunca, por lo que consideramos imperioso volver a ingresar el presente proyecto de ley.

Los artículos 37 y 75, incisos 22 y 23, de la Constitución Nacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer suscripta por la República Argentina y ratificada mediante Ley N°23.179, consagran el derecho a la igualdad; y el ejercicio de sus derechos en forma igualitaria y sin discriminación por género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género; ni por otras condiciones subjetivas, constituyen principios jurídicos universales, reafirmados en la Carta de las Naciones Unidas y reconocidos en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destacan la Convención Americana sobre Derechos Humanos del 22 de noviembre de 1969 y aprobada mediante Ley N°23.054 en 1984; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos firmados el 19 de diciembre de 1966 y aprobados por la República Argentina por Ley N°23.313 del año 1986; y, realizados, por la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (conocida internacionalmente por sus siglas en inglés como CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, suscripta por la República Argentina el 17 de julio de 1980 y ratificada mediante Ley N°23.179 del año 1985.

Por su parte el mandato de la Organización internacional del trabajo (OIT) de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y se concretó en las normas internacionales del trabajo emitidas a tal fin, entre ellas 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). 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.

Conjuntamente con esto, la igualdad de género ha sido reforzada por las Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas 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. Asimismo, en su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica. Todos estos instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos han obtenido jerarquía constitucional en el artículo 75, inciso 22, segundo párrafo, de la Constitución Nacional.

Que, ante la violencia de género, precarización laboral de las mujeres y diferencias salariales y previsionales a ella ligadas, dista aún de completarse y precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Si bien nuestro país cuenta con una ley de Protección integral a las mujeres (Ley N° 26.485) y también con la llamada "Ley Micaela" (Ley N° 27.499), de capacitación en género y violencia contra las mujeres, la cual propone que todas/os las/os servidoras/es públicas/os conozcan la Constitución, en particular, lo que a través de las Convenciones Internacionales sobre los derechos de las mujeres y de la diversidad incorporadas a ella constituyen obligaciones estatales de jerarquía iusfundamental. Para ello, y tal como lo expresa la Corte Interamericana de Derechos Humanos, no resulta suficiente transmitir el contenido normativo sino, esencialmente, proporcionar las herramientas que permitan visualizar las desigualdades estructurales de las mujeres y las diversidades, de modo de generar una práctica transformadora. Es por ello menester, Sra. Presidenta, recordar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación hizo lugar a un amparo

en la causa por discriminación laboral conocida como fallo Sisnero, donde se deja sin efecto un fallo de la Corte de Salta por considerar que no había respetado los criterios establecidos por el Máximo Tribunal en materia de carga de la prueba en casos de discriminación y se cuestiona la falta de contratación de personas conductoras mujeres.

Es así que, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, resolvió en acuerdo en esta causa en la que se discutió el alcance del derecho a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminado o discriminada por razón del género en el proceso de selección para acceder a un empleo en el marco de una acción de amparo interpuesta conjuntamente por la compañera Mirtha Graciela Sisnero y por la Fundación Entre Mujeres contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y las siete empresas operadoras de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta ante la no incorporación de mujeres como conductoras en dicho servicio. La parte actora interpuso dos pretensiones. La primera -de carácter individual- fue promovida Mirtha Sisnero, quien alegó la violación de los derechos la igualdad y a la no discriminación ante la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo como chofer en la planta de empleados de las empresas demandadas, pese a haber cumplido con todos los requisitos de idoneidad requeridos para dicha labor. La segunda pretensión -de naturaleza colectiva- fue deducida por Fundación Entre Mujeres con motivo de la vulneración de esos mismos derechos ante la falta de contratación de personas conductoras mujeres por parte de las referidas empresas. En virtud de ello, se solicitó el cese de la discriminación por razones de género y la incorporación de Mirtha Sisnero como conductora de colectivo, así como el establecimiento de un cupo de puestos de trabajo para ser cubiertos exclusivamente por mujeres, hasta tanto la distribución total de empleados reflejara una equitativa integración de los géneros en el plantel de las personas conductoras de las empresas operadoras del servicio.

El fallo destacó también que “los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional” y subrayó las obligaciones estatales, establecidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar el derecho a las mismas oportunidades de

empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección como el derecho a elegir libremente profesión y empleo, así como para “eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas”, incluso las de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer. A su vez, este fallo del año 2014 recordó que los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares, con cita de los precedentes “Kot” – Fallos: 241:291, esp. 299- y “Álvarez, Maximiliano c/ Cencosud SA” –Fallos: 333:2306, esp. 2313/2315- así como de la Opinión Consultiva 18/03, párrafo 140, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la que se expresó que “en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respecto de los derechos humanos entre particulares, esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados.

Sin embargo, la emisión del fallo Sisnero, da cuenta de la imposibilidad de su cumplimiento por resistencia de las empresas a acatar lo resuelto, da cuenta de la necesidad de emisión de normas que hagan plenamente efectiva la igualdad de género en todos los ámbitos, sin existir ninguna justificación para que tal circunstancia no sea de plena aplicación en el ámbito laboral.

Sra. Presidenta, es por ello que, sobre el trascendente tópico que se viene discutiendo y la actuación en tal sentido de los poderes públicos, la ya aludida Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) recoge el principio de debida diligencia estatal, que resulta fundamental para garantizar el goce efectivo de los derechos, y, por ella, los Estados partes se han comprometido a seguir por todos los medios apropiados una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, y a adoptar, en consecuencia, diversas medidas conducentes a ello, entre ellas - sin carácter taxativo- las destinadas a establecer por conducto de los tribunales y otras instituciones públicas la protección de la mujer contra todo acto de discriminación; las apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas y asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre; las necesarias para garantizar

a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país; y, en definitiva, adoptar las disposiciones necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres en otras esferas de la vida económica y social, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad, los mismos derechos entre ellas y los hombres (artículos 2º, 3º, 7º y 13, CEDAW). Que, con formulación efectuada en su artículo 1º, la relacionada Convención (CEDAW) no efectúa distinción en orden a las esferas en las que debe verificarse ese pleno e igualitario goce de los derechos a que se refiere, por lo que la interpretación favorable a dar la mayor plenitud posible a los Derechos Humanos lleva a concluir que se encuentran implicadas en sus alcances las órbitas privadas y públicas como ámbitos de consagración efectiva de aquellos. Que, desde su jerarquía "para-constitucional", tal Convención recoge como compromiso de los Estados utilizar todos los medios apropiados y prever también la intervención de instituciones públicas diversas de los tribunales de justicia con medidas adecuadas y necesarias al efecto de eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas, y garantizar a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país y para eliminar la discriminación contra las mujeres en otras esferas de la vida económica y social y en todos los aspectos de la vida cultural. Por los fundamentos expuestos invito a mis pares a acompañar el presente proyecto de Ley.

Lía Verónica Caliva

Juan Carlos Alderete