



**EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN
SANCIONAN CON FUERZA DE
LEY**

CONDUCTORAS EN LA FLOTA AUTOMOTOR DEL ESTADO

ARTÍCULO 1°.- OBJETO. Promuévase la incorporación de conductoras en la flota automotor del Estado, así como la profesionalización, capacitación y reconversión de los/las empleados/as públicos/as que deseen desempeñarse como conductores de vehículos.

ARTÍCULO 2°.- FINALIDAD. Jerarquizar con Perspectiva de Género la actividad de la conducción de vehículos de la flota del Estado Nacional.

ARTÍCULO 3°.- ALCANCE. Lo prescripto en la presente Ley comprende los vehículos automotores para transporte de personas y bienes en general de los tres Poderes del Estado, de los organismos descentralizados, entes autárquicos, sociedades del estado y sociedades con participación estatal mayoritaria.

ARTÍCULO 4°.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. La autoridad de aplicación de esta Ley será determinada por el Poder Ejecutivo.

ARTÍCULO 5°.- OBJETIVOS. La autoridad de aplicación por vía reglamentaria, deberá contemplar los siguientes objetivos:

- Profesionalizar a los conductores/as: lograr que todos los trabajadores del sector posean la licencia profesional de conducción que corresponda a cada tipo de vehículo.
- Capacitar en RCPP, Primeros Auxilios, Ley Micaela, Seguridad Vial y Mecánica Ligera.
- Facilitar la reconversión laboral: categorización de la actividad estableciendo un plus salarial por función específica.
- Establecer una jornada máxima segura de acuerdo a las características de las tareas prestadas

ARTÍCULO 6°.- CUPO. El cupo de conductoras mujeres en el marco de la presente será establecido por vía reglamentaria de acuerdo a las características particulares de cada repartición, jurisdicción o empresa y acordado a través de los convenios con los gremios a través de las negociaciones colectivas, hasta alcanzar un cupo mínimo del 50 por ciento a los 10 (diez) años de su vigencia.

ARTÍCULO 7°.- PRESUPUESTO. Los gastos que demande el cumplimiento de la presente ley serán atendidos con las partidas que al efecto destine en forma anual el Presupuesto General de la Administración Pública.



ARTÍCULO 8°.- SANCIONES. El funcionario público que incumpliere las disposiciones establecidas por esta ley será responsable administrativamente y será sancionado de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 9°.- ADHESIÓN. Invítase a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente.

ARTÍCULO 10.- DECRETO. Encomiéndase al Poder Ejecutivo a adaptar el texto del Decreto 1023/2001, REGIMEN DE CONTRATACIONES DE LA ADMINISTRACION NACIONAL, a lo establecido en la presente.

ARTÍCULO 11.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

MICAELA MORAN
DIPUTADA NACIONAL



FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La Constitución Nacional, en su artículo 14 bis, establece que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes y en su artículo 16 establece la garantía de igualdad ante la ley.

A su vez, el artículo 75 inciso 22 introduce en el ordenamiento jurídico numerosos tratados internacionales de derechos humanos que garantizan la igualdad y la no discriminación en los distintos ámbitos de la sociedad.

Entre los tratados de derechos humanos con rango constitucional, cabe destacar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado mediante ley 23.313 de fecha 17 de abril de 1986, en el que el estado argentino se comprometió a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales allí enunciados (conf. artículo 3°), y reconoce "...el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i. Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;"

Por su parte, al ratificar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) mediante ley 23.179 de fecha 27 de mayo de 1985, el estado argentino se compromete, entre otras acciones, a "Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer."

A su vez, en su artículo 4°, la CEDAW refiere específicamente a la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, y establece que dichas medidas especiales no se considerarán discriminación y que deberán cesar cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

En materia de empleo, el artículo 11° establece que se deberán asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Por su parte, el artículo 75 inciso 23 de la Constitución Nacional establece la obligación 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 constitucionalmente y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

Luego, entre los Tratados y Convenciones de Derechos Humanos con rango supralegal, en materia de empleo y ocupación, cabe destacar el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el estado argentino mediante ley 11.595 de fecha 2 de julio de 1956, en el que conforme artículo 2° “Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”; y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), aprobado mediante Ley N° 17.677, que obliga al Estado Argentino a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Mediante Ley 27.580 de fecha 15 de diciembre 2020, se ratificó el Convenio 190 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) sobre la violencia y el acoso, que establece la protección de las personas en el mundo del trabajo, garantizando el derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

A su vez, el referido Convenio establece que los Miembros deberán adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no



discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables (artículo 6°).

En este sentido y en línea con los instrumentos internacionales mencionados, la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485, define a la violencia contra las mujeres como “toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.” (artículo 4°) y luego al referir a las modalidades que puede adoptar la violencia contra las mujeres, menciona a la violencia laboral como “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 hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.” (artículo 6° inciso c).

Es decir, las acciones que deban impulsarse con el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres, deberán necesariamente contemplar los comportamientos, actos y conductas que suponen violencia y/o acoso laboral.

Tal como se reconoce en el Preámbulo del Convenio 190 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, de modo que las acciones a impulsar por los Estados deberán tener en cuenta las consideraciones de género y abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo, como ser los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

La escasa contratación de mujeres para cumplir tareas de conducción de los transportes públicos y privados, puede deberse a procesos de selección y/o contratación que están sesgados por estereotipos de género que obstaculizan la garantía de igualdad real de oportunidades y trato en el trabajo.



A su vez, la incidencia cada vez mayor, en el marco de las relaciones laborales, de conductas encuadradas en la calificación de “inequidad de género”, atenta contra la dignidad e integridad psicofísica de las personas, pudiendo en su caso, encuadrar tales conductas como violencia laboral.

En este sentido, y en cumplimiento de la normativa internacional citada, surge la imperiosa necesidad de revisar ciertas prácticas que se manifiestan en la actividad del transporte automotor, contrarias al principio de no discriminación y de igualdad de trato hacia las mujeres.

Así, y en cumplimiento de la manda del artículo 75 inciso 23 de la Constitución Nacional, corresponderá al Poder Legislativo instar las acciones y políticas para combatir la discriminación por razones de género y promover la inclusión de mujeres en la actividad del transporte automotor. Ello, de cara a garantizar una igualdad real de oportunidades y de trato en el acceso al mercado de trabajo y sostenimiento del empleo.

En este contexto, presentamos este proyecto de Ley por el que se promueve la incorporación de conductoras en la flota automotor del Estado, así como la profesionalización, capacitación y reconversión de los/las empleados/as públicos/as que deseen desempeñarse como conductores de vehículos persiguiendo como finalidad jerarquizar con Perspectiva de Género la actividad de la conducción de vehículos de la flota del Estado Nacional.

Asimismo, se indica que lo prescripto en la presente Ley comprende los vehículos automotores para transporte de personas y bienes en general de los tres Poderes del Estado, de los organismos descentralizados, entes autárquicos, sociedades del estado y sociedades con participación estatal mayoritaria.

Y respecto del porcentaje, se establece que el cupo de conductoras mujeres en el marco de la presente será establecido por vía reglamentaria de acuerdo a las características particulares de cada repartición y jurisdicción y acordado a través de los convenios con los gremios a través de las negociaciones colectivas, hasta alcanzar un cupo mínimo del 50 por ciento a los 10 (diez) años de su vigencia.

Por todo lo expuesto, agradezco a mis pares su voto positivo para con la presente iniciativa.

MICAELA MORAN
DIPUTADA NACIONAL