



SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE EQUIDAD DE GÉNERO

La **Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas**, a través de la Comisión de la Mujer Trabajadora, **ratifica el rechazo al Proyecto del Poder Ejecutivo Nacional denominado “Ley sobre equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo”**, que actualmente se encuentra en tratamiento en las Comisiones de Legislación del Trabajo y Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia en la Cámara de Diputados/as de la Nación.

Tal como lo dijimos en su oportunidad, se trata de un proyecto oportunista, declarativo, y que expresa una reforma laboral precarizadora encubierta.

El primer capítulo, designado como “De la equidad de género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo” modifica los arts. 172, 173, 174, 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo, mediante una enumeración de principios que consagra obligaciones genéricas sin la existencia de sanción frente al incumplimiento patronal. Carece de los elementos esenciales de toda norma jurídica: descripción de una conducta y reproche frente a su inobservancia.

Se advierte, en principio, la utilización de la fórmula “los trabajadores cualquiera sea su género”, lo que da cuenta de un desconocimiento absoluto del lenguaje inclusivo, que entra en colisión con la Ley 26.743 de Identidad de Género y con la “no discriminación” que dice promover.

Habilita la posibilidad del “teletrabajo” bajo el argumento de la promoción de la igualdad de género, “de acuerdo a los requisitos que establezca la reglamentación y conforme al acuerdo y/o convenio alcanzado por las partes involucradas”. De este modo, se abre una llave para flexibilizar las condiciones laborales y se desconoce que en la relación laboral, la autonomía de la voluntad se encuentra limitada frente al poder de la parte empleadora, y podría dar lugar a la imposición unilateral de esta modalidad.

Se expresa como principio general la “igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres”. De este modo, y otra vez en nombre de la igualdad, se abre la posibilidad de realización de tareas insalubres, cuando para todas las personas éstas deberían estar prohibidas.

El capítulo II, titulado “De la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar”, amplía algunas de las licencias actuales, motivo de reclamo especialmente desde los movimientos de mujeres, sin establecer avances sustantivos.

La licencia por maternidad continúa estando por debajo de los estándares de la Organización Internacional del Trabajo, que la establece en noventa y ocho (98) días. La denominada licencia por razones personales planificadas no considera situaciones

de cuidado no-planificadas (por ejemplo, enfermedad imprevista de un pariente) y al establecerse que la misma es sin goce de haberes, se restringe su utilización a quienes pueden prescindir del salario o, lo que es peor, podría ser utilizada como imposición de la parte empleadora en su beneficio, ello en atención que establece que dicha licencia “podrá ser de treinta (30) días corridos”, sin siquiera prever la posibilidad de fraccionamiento. En el citado proyecto tampoco se contempla el reconocimiento de las licencias por nacimientos prematuros ni hijas/os con discapacidad, entre otras.

En relación a la violencia de género, el proyecto establece una cantidad de días corridos claramente insuficiente, y la exigencia de “acreditación” fehaciente mediante constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial...”, requisitos que constituyen un obstáculo para su operatividad.

El artículo séptimo del mentado proyecto, habilita una “Jornada reducida para cuidado de menores”, al incorporar el art.198 bis a la LCT, para “los trabajadores cualquiera sea su género”, que tengan a su cargo niños/as de hasta cuatro (4) años de edad, permitiendo con ello el pago de una remuneración proporcional al tiempo de trabajo. Se trata de un grave retroceso, dado que en el régimen de jornada reducida del art.198 LCT no se autoriza a pagar un salario proporcional al tiempo de trabajo. Tampoco se prevé el límite de dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad prevista por el art. 92 ter LCT para el contrato a tiempo parcial, que hoy sí existe. Al respecto, advertimos que estadísticas del Ministerio de Trabajo (actual Secretaría de Trabajo) reflejan que el mayor grado de evasión y deficiencia registral se da mediante la aparente contratación a tiempo parcial, otorgando una herramienta que resultará de utilidad para perfeccionar el fraude.

Del mismo modo, siendo las mujeres quienes sufren la mayor carga en lo que hace a las tareas de cuidado, se corre el riesgo de que esta modificación profundice la brecha salarial y la dificultad de acceso, permanencia y ascenso de las mujeres a los puestos de trabajo. Por su parte, dicho esquema relega exclusivamente al interior de las familias las cuestiones referidas al cuidado de hijos/as menores, en lugar de reconocerlo como una responsabilidad social compartida, en la que deben participar el sector privado y estatal e inclusive los sindicatos.

Otro tema que causa alarma, es la dación de facultades exorbitantes al ex Ministerio de Trabajo, pudiendo ocasionar una ampliación de la injerencia sobre la autonomía sindical; en pos de garantizar la igualdad de género al interior de las organizaciones, se le da la potestad de consideración y aprobación de modificaciones a los Estatutos de las asociaciones sindicales. Asimismo, se propicia la modificación de los convenios colectivos de trabajo en este sentido, otorgando la facultad de consideración y homologación de los mismos. Por el contrario, en lo que hace a los “códigos de conducta” que deben cumplir las patronales, basta con la remisión al Ministerio de Trabajo para su conocimiento, lo que evidencia una clara venia para las empresas para modificar condiciones laborales en perjuicio de los/as trabajadores, con carácter normativo.

Por todas estas razones, propiciamos el rechazo al proyecto del Poder Ejecutivo Nacional.

Por el contrario, nos pronunciamos a favor de todos los proyectos legislativos que impliquen la ampliación de las licencias pagas para todos los géneros, compartidas y con carácter obligatorio, en consonancia con lo establecido en las Leyes de Matrimonio Igualitario, de Identidad de Género y de Protección Integral a las Mujeres.

Entre otras, deberá contemplarse ampliación de la licencia por embarazo, por nacimiento de hijo/a prematuro/a, licencias familiares pagas por nacimiento de hijo/a, por adopción, cuidados de personas dependientes, por fallecimiento de parientes consanguíneos, para el cuidado de pareja que realiza técnicas de reproducción médicamente asistida, por violencia de género -con la sola declaración jurada de la víctima como modo de acreditación.

Ratificamos que la responsabilidad del “cuidado” debe ser abordada desde la implementación de políticas públicas que entiendan la existencia de un “derecho al cuidado”, no sólo respecto de hijos e hijas menores, sino también de personas dependientes y adultos mayores, estableciendo garantías para propiciar la corresponsabilidad entre el sector público, el sector privado, la comunidad y los hogares, incluyendo a sindicatos y demás organizaciones de trabajadores y empleadores.

Por último, reafirmamos que, frente a la existencia de un acto discriminatorio, la única solución compatible con el bloque federal de constitucionalidad vigente es la NULIDAD del mismo, no existiendo tarifa que repare en forma adecuada tal ilícito. Ante una discriminación por razones de género corresponde el cese de dicho acto antijurídico, la nulidad de la conducta prohibida y la plena reparación de los daños y perjuicios ocasionados. El acto discriminatorio vulnera derechos humanos fundamentales y la dignidad, condición intrínseca de todas las personas, por lo que entendemos que sólo la nulidad de los actos discriminatorios permitirá construir una sociedad equitativa y sin privilegios.

Documento elaborado por CO.MU.TRA. (Comisión de la Mujer Trabajadora) – ASOCIACIÓN DE ABOGADOS Y ABOGADAS LABORALISTAS en Ciudad de Buenos Aires, a los 26 días del mes de septiembre de 2018

Matias CREMONTE
Presidente

María Paula LOZANO
Secretaria General