

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Artículo 1°: Garantizase la paridad de género en el acceso al empleo, tanto en el ámbito privado como en las entidades y reparticiones públicas de todos los poderes del Estado Nacional, de los ministerios públicos, de los órganos autárquicos y descentralizados de la nación y de las empresas del Estado nacional.

Artículo 2°: A los fines de esta ley, se entiende por paridad de género la participación equilibrada entre el género masculino y el femenino.

Artículo 3°: Las ofertas de empleo no podrán contener exigencias que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades respecto de la identidad de género de una persona, cualquiera sea esta, salvo que dichas exigencias encuentren una justificación objetiva y razonable.

Artículo 4°: Si se produjera una vacante en aquellos establecimientos en los que no existiera paridad de género en la plantilla de personal, deberá priorizarse el ingreso de la persona aspirante que tuviere un género distinto de aquel que resulte preponderante en el lugar de trabajo. Esta prioridad se extenderá por todo el tiempo de duración del desequilibrio de género.

Artículo 5°: Toda persona que, al intentar acceder a un empleo, se considere discriminada por razones de género podrá recabar la protección prevista en el art. 1 de la ley 23.592. Se presume, salvo prueba en contrario, que la persona ha sufrido discriminación por razones de género si el puesto para el cual se postuló se halla en un establecimiento en el que no existe paridad de género y el postulante pertenece al género que resulta minoritario.

Artículo 6°: La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, perteneciente al Ministerio de Capital Humano, será la autoridad de aplicación a cargo del control de cumplimiento de la presente ley.

Artículo 7°: Los empleadores del ámbito público o privado que revistan la calidad de microempresas y de pequeñas empresas según la normativa MiPymes vigente, o bien sean personas físicas, quedan exceptuadas de lo dispuesto en el art. 4 de la presente ley.

Artículo 8°: Los empleadores no exceptuados por lo dispuesto en el artículo precedente deberán presentar a la autoridad prevista en el artículo 6° de esta ley un informe anual en el que conste la cantidad de personas que se desempeña en cada uno de los establecimientos de su propiedad, o que se encuentren bajo su explotación, con indicación expresa del género de cada una de ellas. En caso de incumplimiento de lo aquí dispuesto, el empleador será sancionado con las multas que establezca la reglamentación de la presente ley.

La autoridad de aplicación publicará y actualizará los datos relativos a la cantidad de los trabajadores y trabajadoras contratados por los empleadores incluidos en

esta ley, desagregados por género, manteniendo en reserva los respectivos datos filiatorios.

Artículo 9º: Los empleadores que cumplan con la paridad de género establecida en la presente ley podrán solicitar a la autoridad de aplicación una “Certificación de Paridad de Género”, susceptible de ser renovada con periodicidad anual. A tal efecto, será requisito insoslayable la presentación del informe establecido en el artículo precedente.

Los empleadores excluidos de la obligación prevista en el art. 4º de esta ley podrán solicitar el otorgamiento de dicha certificación siempre que acrediten el cumplimiento de la paridad de género tutelada por el presente régimen.

Artículo 10º: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Hugo Rubén Yasky

Blanca Inés Osuna

Itai Hagman

Nancy Sand

Sergio Omar Palazzo

Carlos Daniel Castagneto

Julia Strada

Nicolás Trotta

Hilda Clelia Aguirre

Caren Tepp

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto retoma la iniciativa anteriormente presentada bajo el n° de expediente 0746-D-2024.

Los actos discriminatorios, que son formas de violencia, pueden acaecer tanto en el acceso al trabajo, en el desarrollo de la relación laboral o al tiempo de extinción del contrato de trabajo. En lo que se refiere al ingreso al empleo, las mujeres suelen ser mayormente discriminadas: la consecuencia de ello es la llamada discriminación salarial indirecta. De hecho, la visión estereotipada del trabajo realizado por mujeres es la principal causa de la discriminación salarial, que –en rigor de verdad- casi nunca suele ser directa.

La situación descripta exige la adopción de medidas de acción positiva que contrarresten la segregación por género, revirtiendo los patrones socioculturales en la que se sostienen.

Estoy convencido de que la igualdad y la libertad son los valores supremos de una convivencia ordenada. No alcanza con que las leyes consagren una igualdad jurídica, formal, sino que debemos garantizar a las ciudadanas y a los ciudadanos una igualdad fáctica, real.

En pos de tal objetivo, en el presente proyecto de ley se pretende regular la paridad de género en el acceso al empleo, de tal manera que las personas trabajadoras, de todos los géneros, se encuentren en un pie de igualdad real a la hora de acceder al empleo, sin más condición que su propia idoneidad. Ello, en un todo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 16 de nuestra Constitución Nacional, que establece: “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza.

Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad (...).”

Existe un importante antecedente jurisprudencial que da sostén a la normativa aquí proyectada: el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación recaído en mayo del 2014 en la causa “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c. Tadelva SRL s/Amparo”, en el marco de una acción de amparo interpuesta conjuntamente por la señora 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. En el fallo, nuestro Máximo Tribunal considera probada la discriminación por razones de género en el acceso al empleo. Como resultado de ello, se ordenó el cese del acto discriminatorio y se dispuso que las empresas de transporte público demandadas deberían contratar personal femenino hasta alcanzar un treinta por ciento de la planta de choferes de las empresas operadoras del servicio.

Un antecedente similar se encuentra en el fallo: “Fundación Mujeres en Igualdad contra Freddo”, del 16/12/2002, en el que se consideró acreditada la discriminación contra la mujer, al tenerse por probado que la empresa sólo contrataba empleados del sexo masculino, circunstancia que no justificó con argumentos razonables. La Cámara Civil ordenó entonces a la empresa Freddo a que, en el futuro, sólo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad. En la sentencia se estableció también que Freddo debería presentar un informe anual, permitiéndole a la actora el acceso a la información y que en caso de no cumplir con dicha obligación sería sancionada con multas.

En cuanto a la prueba de la discriminación por razones de género en el acceso al empleo, sabemos que ella suele ser de difícil producción. De allí que en la norma que aquí se proyecta se consagre no sólo la garantía de paridad de género en el acceso al empleo, sino también una presunción iuris tantum: se presume, salvo prueba en contrario, que se ha cometido un acto discriminatorio contra la persona trabajadora que no ha obtenido un puesto de trabajo, si éste se halla en un establecimiento en el que no existe paridad de género y la persona que se postuló pertenece al género minoritario. Esta presunción dinamiza la carga probatoria, en consonancia con la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sentada a partir de los autos: “Pellicori c. Colegio Público de Abogados”, de fecha 15/11/11.

Asimismo, corresponde destacar el Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por la Ley N.º 27.580, mediante el cual la República Argentina asumió el compromiso de prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo aquellas conductas basadas en razones de género que se manifiestan desde el acceso al empleo. El presente proyecto se inscribe en el cumplimiento de dichas obligaciones internacionales, orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y un ámbito laboral libre de discriminación.

Con una redacción similar a la de la ley chilena N° 26.772, se regulan aquí las ofertas de empleo, prohibiendo exigencias que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades entre los géneros, salvo que dichas exigencias encuentren una justificación objetiva y razonable.

Además, se prevé una certificación denominada “sello de paridad de género” que los empleadores que garanticen la equidad de podrán requerir de la autoridad de aplicación. Esta certificación mejora la imagen pública y puede servir de aliciente para que los empleadores cumplan con los objetivos que posee la ley proyectada. Se trata de un incentivo que ya rige en países de la región, entre los que se cuentan México, Chile, Brasil y Costa Rica, y que funciona para incentivar a las

empresas a adoptar políticas de discriminación positiva que favorezcan la inserción de las mujeres en las empresas.

En definitiva, por todo lo dicho, y teniendo especialmente en cuenta que la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer prevé, en su artículo 4, la adopción por parte de los Estados de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, es que solicito a mis colegas que me acompañen en la aprobación del presente proyecto de Ley.

Hugo Rubén Yasky

Blanca Inés Osuna

Itai Hagman

Nancy Sand

Sergio Omar Palazzo

Carlos Daniel Castagneto

Julia Strada

Nicolás Trotta

Hilda Clelia Aguirre

Caren Tepp