

Reproducido en [www.relatsargentina.com](http://www.relatsargentina.com)

**LA REFORMA LABORAL FLEXIBILIZADORA VIENE EN CUOTAS  
FLEXIBILIZADA Y LA PERSPECTIVA DE GENERO  
TODAVIA TE LA DEBO**

**Fabiana Sosa**

**Publicado en la web de AAL, 2017**

Una vez más nos encontramos analizando lo que denominan en los “fundamentos” como un “conjunto de medidas” a implementarse en materia de **“Capacitación Laboral continua, transición entre el sistema educativo formal y el trabajo, fomento de empleo juvenil y entrenamiento laboral”**, en el proyecto que contiene el TITULO PRELIMINAR.

En el proyecto del TITULO I, denominado **“Regularización del empleo no registrado, lucha contra la evasión de la seguridad social, registración laboral y fondo de cese laboral”**, se pretende implementar un conjunto de medidas en materia de lo que denomina como regularización del empleo no registrado, lucha contra la evasión laboral, registración y modificaciones al marco normativo de las relaciones del trabajo.

En el proyecto de ley destinado a la **“Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud”**, se detalla su creación, con autarquía económica, financiera y personalidad jurídica propia.

Todo esto, además del proyecto de **“Ley de Equidad de Género”**, enviado en Marzo de este año al Congreso, que complementa esta reforma laboral, que fuera iniciado en los últimos meses del 2017, en un solo proyecto, que recibió críticas de todos los sectores, algunas modificaciones, y que ahora se pretende instrumentar en cuotas, puntualmente, en cuatro cuotas.

Siguiendo al análisis de los anteriores, podemos confirmar la misma línea de falta de uso de lenguaje inclusivo en todos sus textos, no utilizando la palabra mujer en todo su articulado, confirmando nuevamente, y por cuarta vez, en

la lectura de todos los artículos que finalmente quedaron en los proyectos de reforma laboral propuestos por el gobierno, lo que se puede sospechar a priori:

**la perspectiva de género sigue siendo nula.**

No se puede omitir el estado actual de situación de las mujeres en el ambiente de trabajo en nuestro país, con significativas desigualdades en materia de equidad de género.

En los “fundamentos” del proyecto de regularización de empleo no registrado, se repiten en forma idéntica los argumentos expuestos en el mensaje de elevación girado al Congreso el 18 de Noviembre del 2017, donde puede leerse una descripción del **“panorama complejo y también paradójico en el campo del trabajo...”**, arrojando datos en este **“ambiente negativo”**, respecto de la *“...persistencia de la tasa de desocupación (8,7%), y del índice de trabajadores no registrados (33,7%), y del estancamiento de los niveles de creación del empleo asalariado en el sector privado...”*, pero ninguno de estos datos, se encuentra desagregado por género, más allá de tampoco estar actualizado con las últimas cifras, que seguramente difieren de Noviembre de 2017.

El promedio de la brecha salarial en Argentina es de 27%, las mujeres ganan –por lo menos– \$ 21.264 pesos anuales menos que los varones por ser mujeres. A su vez hay una menor tasa de empleo: para los varones es de 63,7% vs 41,4% en las mujeres, brecha 22 puntos.

Las mujeres sufren mayor sub-ocupación: 79,72% de los varones del sector trabajaba más de 36 horas semanales, vs solo un 47% de las mujeres pueden lograrlo.

La tasa de actividad para las mujeres es del 46,1% y para los varones 69,6%, brecha de casi 24 puntos, y peor aún en mujeres más jóvenes.

A su vez, la desocupación es mayor para las mujeres alcanza los dos dígitos. Mujeres 10,2% vs Hombres 8,5%, agravándose la brecha en las mujeres jóvenes 22,7% y 25% en el Gran Buenos Aires.

Cualquiera de las estadísticas que se repasen ponen en evidencia que las mujeres son las menos favorecidas, tanto en el mercado de trabajo remunerado como en el interior de los hogares, en donde las tareas domésticas son patrimonio casi exclusivo de ellas, o al menos con un nivel de

dedicación que duplica en cantidad de horas el que le destinan los varones. Asimismo, revelan que el desempleo es más frecuente (9,5 % en ellas vs. 8,2% en ellos, cifra que aumenta entre las menores de 29 años, donde rozan los 20 puntos), ganan entre 21 y 35 % menos que los varones (dependiendo si están en el mercado formal o en el informal), y le dedican 6,4 horas diarias a las tareas domésticas mientras que ellos destinan 3,4 horas.

Frente a estos datos se observa claramente la fuerte segregación ocupacional vertical y horizontal y la mayor informalidad, en que trabajan las mujeres en nuestro país.

En medio de este escenario se plantea la reforma laboral, encuadrada dentro de un marco de reforma previsional e impositiva, estas últimas ya en marcha, todas las cuales tendrán un impacto diferente sobre la vida de las mujeres, y poblaciones vulnerables.

En virtud del art.75 inc. 22 de la Constitución Nacional que incorpora a las Declaraciones, Convenios y Pactos Internacionales al bloque de constitucionalidad, nuestro país está obligado a adoptar acciones afirmativas y dictar políticas públicas tendientes a equiparar a las mujeres en igualdad de oportunidades, así como asegurarles el ejercicio pleno de su derecho a trabajar en ambientes libres de violencia, por haber ratificado la **"CONVENCION DE BELEM DO PARA"**, y la **CEDAW, CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER.**

Estamos frente a un proyecto gubernamental de reforma integral de la legislación laboral, claramente un proyecto de flexibilización laboral, a la medida de las propuestas peticionadas por el sector empresario, aún frente a la experiencia nacional de los años '90, estudios internacionales y recomendaciones de organismos internacionales en materia de derechos sociales, que han demostrado el fracaso de este tipo de medidas.

Inicialmente, en cuanto se introduce en el ámbito de aplicación podemos observar que sigue dejando por fuera del marco regulatorio de la Ley de Contrato de Trabajo a las trabajadoras de casas particulares, continuando con la idea de que las mismas están regidas por la normativa particular, que si bien, hace pocos años elevó su reconocimiento legal mediante la Ley N°

26.844, siguen “corriendo de atrás”, por cuanto, no llegan a ser alcanzadas por las mejoras (que podría haber) en cuestiones de licencias que se estarían planteando en uno de los mencionados proyectos.

Los objetivos del conjunto de medidas que componen el Proyecto de Reforma Laboral los encontramos, relacionados con la idea de facilitar un “desenvolvimiento económico y generación de empleo mediante la simplificación de trámites y regulaciones ...” y vuelve a hablar de “fortalecer instancias de diálogo social como vías naturales de cooperación entre lxs trabajadorxs y empleadores, mediante la asunción de responsabilidades compartidas en la gestión de las relaciones laborales”

Desde el vamos la enunciación de tales objetivos deja en evidencia la intencionalidad de la reforma laboral, que se vé confirmada en la lectura de los “fundamentos” de cada uno de los proyectos, cuando modifica desde su enunciación la raíz misma del vínculo laboral, al hablar de cuestiones no relacionadas con la naturaleza desigual de las partes, donde se parte de la noción de desigualdad intrínseca entre la parte trabajadora y la parte empleadora.

Aquí es donde operan los principios rectores del derecho del trabajo, el orden público laboral, la supremacía de la realidad, la progresividad de los derechos de lxs trabajadorxs, el principio tutelar, el principio de irrenunciabilidad de los derechos de lxs trabajadorxs, la continuidad de la relación laboral, la razonabilidad...

De la lectura de las medidas que se pretenden instaurar se desprende la idea que ya ha fracasado de promover la regularización del empleo no registrado, mediante el blanqueo y condonación de deudas, y la instrumentación de una serie de figuras nuevas para fomentar la precarización laboral de la clase trabajadora, dentro de la cual, siempre la más afectada será la mujer trabajadora, la más precarizada de los vulnerables, y la destinataria final de la feminización de la pobreza.

No se respeta en modo alguno la idea del progreso con justicia social, ni la progresividad de los derechos sociales, ni el principio de no regresividad contenidos en los inc.19 y 22 del art.75 de la Constitución Nacional, disponiéndose la creación de medidas que sin duda alguna, fomentarán más

aún el trabajo clandestino, sin registraci3n, o como se dice com3nmente “en negro”.

Pretenden instalar la falsa idea de que tales medidas atacarán la desocupaci3n y fomentarán el empleo, todo lo cual, no contiene datos empíricos, ni muestras de legislaciones similares adoptadas aqu3 o en otros pa3ses, que puedan avalarlas.

Plantea la idea de **“Regularizaci3n del Empleo no registrado, lucha contra la evasi3n en la seguridad social, registraci3n laboral y Fondo de Cese Laboral”**, en uno de los proyectos, disponiendo la posibilidad de blanqueos, reducci3n de aportes, extinci3n de la acci3n penal, y condonaci3n total de deudas a los empleadores incumplientes, a modo de amnistia por su accionar evasor, así como una liberaci3n plena de todas aquéllas infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularizaci3n.

A la par que se observa que a raíz de este blanqueo, a los trabajadores y trabajadoras, se les reconocerán solamente 60 meses (5 años) de aportes previsionales, perdiendo el resto en caso de haber tenido más cantidad de años de antigüedad, a tales efectos.

Se eliminan las multas que están actualmente vigentes en la Ley 24.013, que beneficiaban a la parte trabajadora, en caso de iniciar una acci3n judicial, percibiendo una suerte de compensaci3n económica, o indemnizaci3n por los años que estuvo trabajando “en negro”, determinándose que a partir de la reforma dichos fondos serán destinados al ANSES.

Ello no sólo desalienta a la parte trabajadora a denunciar a su empleador ante la AFIP, como requisito previo y regulado para acceder posteriormente a las indemnizaciones previstas por la mencionada ley, sino que implica una falta de penalidad o consecuencia sancionatoria frente al accionar del evasor. La reforma viene a definir y crear el **“Fondo de cese laboral”**, estableciendo que las entidades representativas de los empleadores junto con las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores signatarias de convenios colectivos de trabajo, *“podrán establecer”* a nivel convencional la constituci3n de un Fondo de Cese Laboral Sectorial para la actividad, con el

objeto de asumir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa de los arts. 232 y 245 LCT.

El argumento falso de que su creación dependerá de la negociación colectiva que hagan los sectores interesados, en cada actividad, es engañoso, por cuanto, es sabido que la normativa legal de la disponibilidad colectiva supera en muchos casos a aquéllas entidades sindicales que no cuentan con fuerza efectiva de poder negociar colectivamente, promoviendo con ellos que muchas asociaciones y/o representaciones de empresas, impongan su implementación como condición de negociación frente a otras temáticas a convencionar.

La idea de la creación de este fondo solo pone en evidencia la intención de volver a crear cajas de administración de cuantiosos recursos, para poder despedir sin pagar indemnización, en forma totalmente arbitraria e injustificada, desprotectora de los principios elementales del derecho del trabajo.

En el proyecto que introduce la noción de “ADECUACION NORMATIVA” continúa con la idea de alterar el principio de “irrenunciabilidad”, en una clara violación del principio de progresividad, mediante la posibilidad de modificación de las condiciones laborales a través de acuerdos individuales. Sin embargo, en la segunda versión reformista, se introduce la necesidad de solicitar su homologación ante la autoridad de aplicación.

En este contexto, donde la segregación laboral de las mujeres, y de otras poblaciones vulnerables es tan acentuado, como los datos que lo demuestran, la posibilidad de defender la no renuncia a los derechos reconocidos, surge más evidente, y su afectación redundante en una profundización de la discriminación y la desigualdad de la mujer y contraría abiertamente el derecho interno, la Constitución Nacional, y el derecho internacional.

Mediante la modificación del art. 245 de la -LCT sobre **“Indemnización por antigüedad o despido”**, se enuncia una violación de la garantía de protección contra el despido arbitrario: excluyendo de la base salarial para el cálculo de la indemnización por despido el SAC, y la bonificación, (el primer borrador también excluía las horas extraordinarias, las comisiones, y los premios), las compensaciones de gastos y/o reconocimiento de gastos que

efectúe el empleador que carezca de periodicidad mensual (ya no dice normal y habitual, además).

Se excluyen expresamente rubros que tienen un claro carácter remuneratorio según la definición del art. 1º del Convenio N° 95 OIT y el art. 103 LCT, menguando con esto, el importe de la indemnización por despido que le corresponde al trabajador/a.

Muchos de estos rubros fueron integrados al pago de las indemnizaciones por despido, en un claro avance de derechos, por parte de la aplicación de normativa internacional en las sentencias dictadas por los jueces laborales, como clara de la aplicación de la norma más favorable y validando los principios del Derecho del Trabajo.

Se introduce una serie de prácticas, institutos, programas, pasantías, incentivos, dentro de los cuales se regula la **“Capacitación Laboral Continua”**, mediante una serie de programas, figuras nuevas, e implementación de políticas, que pretenden instalar la idea de fomentar la creación de empleo, o la inserción de jóvenes al mismo, mediante la incorporación al mercado del trabajo de prácticas de “educación dual”, pasantías, practicantes, un seguro de desempleo ampliado, y programas de formación laboral, que podrían ser utilizadas en forma fraudulenta para evadir responsabilidades indemnizatorias, o bien para beneficiarse con reducciones impositivas, en perjuicio de la persona trabajadora inicialmente, y del sistema laboral, previsional e impositivo en segundo lugar, como ya ha pasado con creaciones similares.

Las políticas de formación y empleo representan un espacio interesante para desarrollar una contra-propuesta porque afectan el ingreso inicial de las mujeres y hombres al mercado de trabajo, y así también su permanencia en el mismo, mediante capacitación continua, ya que la educación, formación y capacitación es una condición necesaria para ingresar y desarrollarse en el mercado laboral.

Para ello, es necesario contribuir a la equidad de género, mediante los programas de capacitación y formación profesional, facilitando el acceso a sectores donde las mujeres son minoritarias o están ausentes, por ejemplo.

Se regula la **“Transición entre el sistema educativo formal y el trabajo”**, estableciendo un **“Sistema de Prácticas Formativas”** en ambientes de trabajo y producción de bienes y servicios, dentro de lo que promueve como un proceso educativo formal dual.

Estas situaciones de aprendizaje y prácticas en lugar de trabajo están destinadas a *“nóveles graduados y estudiantes comprendidos en este título”*, pero serán exclusivamente formativas, y no de carácter productivo, aclarando específicamente que no se genera con ello relación laboral alguna.

La flexibilización de horarios en el artículo 16 (de hasta 30 horas por semana, con 10 horas adicionales en épocas de receso educativo, y un cambio a 130 horas por mes cuando “la ubicación de los lugares” o “el tipo de aprendizaje” lo justifique), se evidencia a todas luces como regresivo, en tanto no permite a los trabajadores/as planificar su propia vida de relación, así como sus responsabilidades de cuidado fuera del programa de prácticas formativas.

Se podría establecer un sistema de selección para darle mayor participación a mujeres y personas en situaciones de vulnerabilidad, pudiendo establecerse un cupo, o una preferencia en los mismos.

Se podría introducir la provisión de dispositivos de cuidado por parte de las empresas que participen, con algún subsidio del estado y/o del sindicato para cubrir este gasto, o algún tipo de incentivo para su contratación.

El **“Instituto Nacional de Formación Laboral”** podría modificarse para establecer que el Instituto diseñe estrategias que promuevan la formación de mujeres y fomente su ingreso al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

En el título III se regula el **“Fomento del Empleo Juvenil y Entrenamiento para el Trabajo”**, teniendo como destinatarios a las personas residentes legales del país, que no hubieren cumplido los 24 (veinticuatro) años de edad, encontrándose en proceso de incorporación al mundo del trabajo, teniendo como prioridad quienes se encuentren desocupadas, o provenientes de la economía informal, o en un empleo no registrado, o provenientes de hogares en situación de vulnerabilidad social, o con estudios formales obligatorios incompletos, mediante acciones de promoción, acompañamiento y tutoría.

Articulándose con los gobiernos provinciales y municipales, las instituciones educativas y de formación profesional, las asociaciones sindicales, empresariales y de la sociedad civil.

Aquí se observa que se deberían modificar sus objetivos para establecer que el diseño de las políticas de fomento del empleo juvenil promueva la igualdad de género, dentro de los mismos, como uno de sus principios.

Se podrían establecer asimismo, incentivos económicos mayores a los empleadores que contraten a mujeres de manera equitativa (o que cumplan con un cupo en su contratación).

El título IV crea y regula la **“Red Federal de Servicios de Empleo”** determina dentro de sus objetivos y funciones la implementación de procesos de intermediación y programas de promoción de empleo, mediante un sistema organizado y coordinado por el Ministerio de Trabajo E. y S.S. que deberá garantizar la prestación de servicios de empleo en todo el país, con políticas activas.

Se podrían desarrollar estrategias para identificar los sectores en los cuales las mujeres se encuentran sub-representadas e implementar líneas de trabajo para promover su integración al mercado de trabajo. En este sentido, se podría vincular la labor de la Red con la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

Se debería reiterar el principio de no-discriminación quizás redactado de manera más afirmativa, y contundente, que se encuentra en el artículo 41. También se podría explicitar la vigencia del artículo 40 de la ley 26.058 (que establece que se ejecutará una línea de acción para promover la incorporación de mujeres como alumnas en la educación técnico profesional) a las prácticas formativas previstas en este título del borrador. El borrador actualmente limita la vigencia de la ley 26.058 de manera general.

Se instituye el alcance del **“Seguro de Desempleo Ampliado”**, y el concepto de las **“Empresas en Transformación Productiva”**, como aquellas con dificultades competitivas y/o productividad declinante que requieren mejorar sus procesos o tecnología, modificar y/o desarrollar nuevos productos, redireccionar su actividad, y/o integrarse a otras empresas.

Si bien al nivel conceptual este seguro parece regresivo, en caso de que quede dentro de la reforma se podría modificar para incorporar financiamiento para programas de cuidado entre las prestaciones que formarán parte de la cobertura del seguro ampliado.

También se podría modificar para otorgarle un mayor subsidio a empleadores que contratan a mujeres y varones de manera equitativa, y/o que promueven la incorporación de poblaciones vulnerables.

Se crea la “**Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud**” (**AGNET**), como una institución integrada por académicos, especialistas, asesores de sindicatos y prepagas, las corporaciones involucradas en los sistemas de salud, siendo un órgano de intervención y consultas en procesos judiciales, creando asimismo el Consejo Asesor de la AGNET, y un Consejo de Evaluación, para tales fines y efectos.

En estos días asimismo, se encuentra en el parlamento, el proyecto de **Ley de Equidad de Género**, en un intento por incluir dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, modificaciones en lo que considera equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo.

Nuevamente, sin referir ningún tipo de datos, ni estadísticas, ni encuestas de uso del tiempo, que podrían haber aportado experiencia empírica relevante sobre la desigual organización social del trabajo, desagregados por género, a fin de visualizar en porcentajes, o escalas, las brechas de género que afectan sobre manera a las mujeres en el ambiente de trabajo, concluye afirmando que *“la evidencia registrada demuestra que la discriminación a la mujer existe y provoca efectos negativos en su contratación, remuneración y promoción en su carrera profesional, entre otros aspectos.”*

Asimismo, refiere la necesidad de adoptar una política legislativa concreta, que debe ser acompañada con medidas que promuevan una real conciliación entre la vida privada y la laboral, lo cual, suena alentador y prometedor, pero en el final, se verá cumplido muy parcialmente.

Se define una garantía de equidad de género en el trabajo, así como de igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral, en forma genérica, como un principio de *“igualdad de derechos en todo lo relativo a su*

*acceso al empleo, a su selección y contratación, a sus condiciones de prestación, a su desarrollo o evolución en la carrera dentro de la empresa”.*

El lenguaje utilizado deja bastante que desear, porque refiere como sujeto a “los trabajadores cualquiera sea su género”, cuando podría haberse referido a la “persona que trabaja”, o “persona trabajadora”.

Del mismo modo, en forma simplemente declamativa, establece la prohibición de establecer *“ningún tipo de discriminación en el empleo, fundada en el género o en el estado civil de quienes trabajan.”*

No sólo no contiene sanción, para quien incumpla con el principio de no discriminación, ni consagra ningún tipo de acciones afirmativas, para quienes decidan contratar mujeres, u otros grupos representativos de minorías vulnerables, integrantes del colectivo LGTBI, sigla que no aparece ni una vez en todo el articulado.

En síntesis, se reitera el principio consagrado constitucionalmente de *“igual remuneración por igual tarea”*, definido como *“igualdad salarial estricta”*, pero sin ningún tipo de sanción, ni garantía de su cumplimiento.

Se articula lo que se denomina *“igualdad de género para efectuar trabajos fuera del establecimiento, a distancia o teletrabajo”*, a opción de la persona que trabaja, de acuerdo a los requisitos que establezca la reglamentación y conforme al acuerdo y/o convenio alcanzado por las partes involucradas.

Esta norma pretende introducir una suerte de flexibilidad tentadora en el trabajo que puede terminar siendo flexibilizadora de las condiciones laborales, cuando claramente, no estamos en presencia de partes involucradas, como si fueran contratantes en pie de igualdad, que se sientan a negociar las condiciones contractuales.

Se articula la *“igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres”* que consagra una suerte de “presunción de plena igualdad de género en la protección” frente a trabajos penosos, peligrosos o insalubres, salvo aquéllos que por razones excepcionales y objetivas, por las

reglamentaciones se determine la restricción o prohibición por parte de las mujeres.

Manda a redactar “Códigos de conducta” a los empleadores, en forma individual, o por actividad, y a las asociaciones sindicales, relativos a las medidas adoptadas para garantizar el respeto a la igualdad de género en el interior de la empresa, el cual, deberá ser remitido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su conocimiento.

Se incorporan para “*el trabajador cualquiera sea su género...*” las siguientes clases de licencias:

a. por nacimiento o adopción de hijo de 15 días corridos, que en caso de que sea múltiple se extenderá por 10 días corridos. Siendo aplicables para “*...el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado el hijo...*”.

En el caso de la “*...madre gestante...*” se aplicarán los plazos y restricciones establecidos en el art.177.

b. Por matrimonio o unión convivencial 10 días corridos.

c. Por fallecimiento de cónyuge o conviviente 3 días corridos.

d. Por fallecimiento de padres 2 días corridos.

e. Por fallecimiento de hijo 10 días corridos.

f. Por fallecimiento de hermano 1 día.

g. Para trámites de guarda por adopción, o instancias de evaluación, de 2 días corridos, con un máximo de 10 días por año, debiendo comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Unico de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos (Ley 25.854).

h. Para técnicas de reproducción médicamente asistida de 5 días corridos por año.

i. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria de 2 días corridos, por examen, con un máximo de 10 días por año.

j. Por razones particulares planificadas, de 30 días corridos por año, sin goce de haberes, no computándose dicho plazo a los fines de la antigüedad en el empleo.

k. Por violencia de género hasta 10 días corridos por año, definiendo que se entiende por “...*violencia de género contra el trabajador, sin distinción de género, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad y dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.*”.

Pone en cabeza del “trabajador” el deber de “acreditar ante el empleador la constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial...”.

La licencia por maternidad sigue estando por debajo de los estándares de la Organización Internacional del Trabajo, que la establece en noventa y ocho (98) días.

La licencia por razones personales planificadas no considera situaciones de cuidado no-planificadas (por ejemplo, enfermedad imprevista de un pariente) y sería sin goce de sueldo, por lo cual muchos trabajadores y trabajadoras no las podrían utilizar en la práctica, y hasta podría ser usada o manipulada por los empleadores en su perjuicio.

En caso de que se discutiera el tema de licencias también se plantea la necesidad de incorporar el reconocimiento de las licencias por nacimientos prematuros, hijas/os con discapacidad, además de las mencionadas, para cumplir con la legislación vigente en nuestro país.

Las experiencias en otros países demuestran que, aun cuando existen licencias, muchas veces los varones no las toman de manera equitativa. Necesitamos políticas de cuidado, con la participación del sector privado, sindical y el Estado, para realmente abordar este problema.

La cantidad escasa de días por violencia de género y que éstos además sean corridos, es muy limitada y restrictiva, no reflejando la realidad de estas situaciones, que no tienen plazos cortos, ni corridos, y que pueden suscitarse a lo largo de la vida laboral de la trabajadora, en forma discontinua y/o reiterada, dadas las características peculiares de la situación.

Por otra parte, también se critica la exigencia de la “acreditación” fehaciente de esta situación de VdG, mediante la “...*constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial...*”, cuando ello constituye un

nuevo obstáculo, y requisito que puede tornar en no operativa esta garantía de protección, incumpliendo con el deber estatal de asegurar a las mujeres un ambiente libre de violencias, que surge de la Ley 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales

Dentro de la necesidad de incluir normativa o protocolos en materia de VdG no se aconseja la acreditación fehaciente por cuanto es sabido que ello no es lo que ocurre en la mayoría de los casos, cuando el sistema administrativo, policial, de salud, y el judicial inclusive, cuentan con graves deficiencias en esta materia, muchas veces no toman las “denuncias”, no saben cómo manejarse, o derivan a la víctima a un derrotero de trámites, y visitas a distintas oficinas, unidades de atención, derivaciones varias, hasta que dan con algún funcionario, organismo, o letrado que pueda asistirle, contenerla y encaminarla, todo ello, una vez que la persona toma conciencia de que es una víctima de VdG, lo cual, muchas veces, conlleva mucho tiempo.

Se regulan las *“Opciones de prestación para la mujer luego de la maternidad”*, como la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en las mismas condiciones que lo venía haciendo o reintegrarse en otro cargo o empleo de igual categoría, con reducción de jornada normal y en la misma proporción de su remuneración. Ello, en ambos casos, de común acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a 6 (seis) meses.

Se incluye la *“Jornada reducida para cuidado de menores”*, 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, siendo que en el régimen de jornada reducida del art.198 LCT no se autoriza a pagar un salario proporcional al tiempo de trabajo, ni 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.

En cuanto al sistema de cuidados respecto de la persona trabajadora que tenga los menores a su cargo, no se soluciona en modo alguno la problemática

del cuidado, dado que solo se establece una dispensa voluntaria a la reducción del pago de la remuneración, continuando relegado al interior de las familias el problema del cuidado de hijos/as menores, en lugar de reconocerlo como una responsabilidad social compartida, en la que deben participar el sector privado y estatal.

No se reconocen las múltiples formas de cuidado (más allá de niños y niñas pequeños), que podrían limitar el acceso real y la permanencia en el empleo, especialmente de la mujer trabajadora, que es quien mayormente tiene a su cargo esta función social, y además esta reducción de jornada, podría generar desigualdades en el momento en el que los trabajadores/as quieran re-assumir una jornada a tiempo completo cuando sus niños y niñas crezcan, ya que no requiere ni asegura la posibilidad de re-contratación a tiempo completo.

Necesitamos plantear el problema del “cuidado” y abordarlo desde la implementación de políticas públicas que entiendan la existencia de un “derecho al cuidado”, no sólo respecto de hijos e hijas, sino también de adultos mayores, situaciones estas que merecen un estudio, y abordaje integral, tomando el tema de manera afirmativa, con propuestas que afecten las estructuras que generan estas brechas, para correr el centro de la discusión hacia un lugar más equitativo.

Con formato: Normal

A modo de conclusión, y frente al reiterado y retocado análisis del articulado del proyecto de reforma laboral, se observa que nos encontramos frente a un conjunto de medidas que integran un nuevo proyecto flexibilizador de las condiciones laborales, donde no sólo se pretenden instalar nuevas figuras jurídicas, o prácticas que favorecerán la evasión fiscal, laboral e indemnizatoria, sino lo más grave aún, es que se pretende desnaturalizar la finalidad protectoria del derecho del trabajo, alterando sustancialmente, y con objetivos claramente perjudiciales hacia los trabajadores y trabajadoras, conceptos básicos y estructurales del mismo, y que hacen a su esencia como derecho social.

La normativa no es tratada en clave de género, motivo por el cual, es de temer que mediante el empleo de los nuevos sujetos que crea, así como las prácticas

y pasantías que propone, la mayor afectación la sufrirán las trabajadoras, a quienes según datos estadísticos afecta en mayor medida la precarización y con ello además, se contribuye a la feminización de la pobreza.

Todo ello, en un claro y grave retroceso en materia de derechos sociales, en contradicción con los tratados internacionales que nuestro Estado ha incorporado en forma convencional a partir de la reforma constitucional, cuya exigibilidad puede y deberá ser planteada por los y las trabajadoras, así como las asociaciones sindicales que los representan, ante los organismos internacionales pertinentes, en caso de verse vulnerados por su aplicación mediante la legislación laboral.