

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aquí](#)



Buenos Aires, miércoles 14 de marzo de 2018

Nº 4225

1971-2018

47
ANIVERSARIO



Proyecto de Ley

PROYECTO DE LEY DE EQUIDAD DE GENERO

El proyecto de ley del Poder Ejecutivo para garantizar la igualdad salarial y la inserción de la mujer en el ámbito laboral, anunciado por el presidente Mauricio Macri el Día de la Mujer, ingresó este lunes 12 de marzo por la Cámara de Diputados.

TEXTO

TÍTULO ÚNICO

CAPÍTULO I

DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 1º.- Modificación de la Ley de Contrato de Trabajo.

Modifícase la denominación del Título VII y los artículos 172, 173, 175 y 176 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

“TÍTULO VII
DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
EN EL TRABAJO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 172.- Equidad de género en el trabajo.

Queda garantizada la equidad de género y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida laboral. Los trabajadores cualquiera sea su género tendrán iguales 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.

Los contratos individuales, las convenciones colectivas de trabajo y las reglamentaciones autorizadas no podrán establecer ningún tipo de discriminación en el empleo, fundada en el género o en el estado civil de quienes trabajan.

ARTÍCULO 173.- Igualdad salarial estricta.

En los contratos individuales, convenciones colectivas de trabajo, reglamentaciones y todo acto por el cual se fijen o estipulen salarios, se garantizará la plena observancia de la igualdad de género en la aplicación del principio constitucional de igual remuneración por igual tarea.

ARTÍCULO 175.- Igualdad de género para efectuar trabajos fuera del establecimiento, a distancia o teletrabajo.

Los trabajadores, sin distinción de género, podrán optar por ejecutar trabajos fuera del establecimiento, que les sean encargados por su empleador, así como realizar prestaciones a favor de éste a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo a los requisitos que establezca la reglamentación y conforme al acuerdo y/o convenio alcanzado por las partes involucradas.

ARTÍCULO 176.- Igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres.

Se presume la plena igualdad de género en la protección frente a la verificación de trabajos que puedan revestir el carácter de penoso, peligroso o insalubre, salvo aquellos supuestos en que, por razones excepcionales y objetivas, las reglamentaciones determinen la restricción o prohibición de su realización por parte de las mujeres.”

ARTÍCULO 2°.- Códigos de conducta.

Los empleadores, a nivel individual o a través de las entidades representativas de su actividad, deberán elaborar o adherir a un código de conducta relativo a las medidas adoptadas para garantizar el respeto a la igualdad de género en el interior de la empresa. Dicho código de conducta será remitido, por vía electrónica, al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para su conocimiento.

ARTÍCULO 3°.- Estatutos sindicales.

Las asociaciones sindicales comprendidas en la Ley N° 23.551 y sus modificatorias deberán adoptar las normas estatutarias pertinentes para garantizar el respeto a la igualdad de género en el interior de sus organizaciones.

Dichas modificaciones estatutarias serán remitidas al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para su consideración y aprobación, en su carácter de autoridad de aplicación del régimen citado.

ARTÍCULO 4°.- Convenios colectivos de trabajo.

Las partes signatarias de convenciones colectivas de trabajo, comprendidas en la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), deberán adoptar las normas convencionales pertinentes para

garantizar la igualdad de género en la aplicación de tales instrumentos. Las modificaciones convencionales serán remitidas al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL para su consideración y homologación, en su carácter de autoridad de aplicación del régimen citado.

CAPÍTULO II

DE LA CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR

ARTÍCULO 5°.- Licencias.

Modifícase el texto del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 158.- Clases.

El trabajador cualquiera sea su género gozará de las siguientes licencias especiales:

- a. Por nacimiento o adopción de hijo: QUINCE (15) días corridos. En caso de nacimiento o adopción múltiple se extenderá la licencia por DIEZ (10) días corridos. Estos plazos aplicarán tanto para el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado al hijo. En el caso de la madre gestante, se aplicarán los plazos y restricciones establecidos en el artículo 177.
- b. Por matrimonio o unión convivencial: DIEZ (10) días corridos.
- c. Por fallecimiento del cónyuge o conviviente: TRES (3) días corridos.
- d. Por fallecimiento de padres: DOS (2) días corridos.
- e. Por fallecimiento de hijo: DIEZ (10) días corridos.
- f. Por fallecimiento de un hermano: UN (1) día.
- g. Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda

con fines de adopción: DOS (2) días corridos con un máximo de DIEZ (10) días por año. El trabajador, cualquiera sea su género, deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854.

h. Para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida: CINCO (5) días corridos por año.

i. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: DOS (2) días corridos por examen, con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.

j. Por razones particulares planificadas: TREINTA (30) días corridos por año calendario, sin goce de haberes. No se computará dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo.

k. Por violencia de género: hasta DIEZ (10) días corridos por año calendario. 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, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. A los efectos del otorgamiento de la licencia prevista en este inciso, el trabajador deberá acreditar ante el empleador la constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial.”

ARTÍCULO 6°.- Opciones de prestación para la mujer luego de la maternidad.

Modifícase el texto del inciso a) del artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“a) Reincorporarse a su puesto en las mismas condiciones que lo venía haciendo o reintegrarse en otro cargo o empleo de igual categoría con una reducción de la jornada normal de trabajo y en la misma proporción de su remuneración, en ambos casos, de común acuerdo con su empleador y por un plazo no superior a los SEIS (6) meses”.

ARTÍCULO 7°.- Jornada reducida para cuidado de niños y/o niñas.

Incorpórase como artículo 198 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

“ARTÍCULO 198 bis.- Jornada reducida para cuidado de niños y/o niñas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 198, los trabajadores cualquiera sea su género, que tengan a su cargo niños y/o niñas de hasta CUATRO (4) años de edad podrán programar y acordar con el empleador una reducción transitoria de su jornada laboral para el cuidado de los mismos, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo”.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 8°.- El PODER EJECUTIVO NACIONAL dictará las reglamentaciones correspondientes, dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 9°.- Los sujetos y entidades mencionados en los artículos 2°, 3° y 4°, dictarán los actos y/o remitirán las modificaciones normativas correspondientes a la autoridad de aplicación, dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 10.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.



Régimen Agrario. Desocupación de la vivienda proporcionada por el empleador en caso de extinción del contrato de trabajo

Comenta la Dra. Diana María Uzal.

El Decreto 301/2013 (reglamentario de la Ley 26.727 de Trabajo Agrario) dispone, en sus fragmentos pertinentes:

Art. 9.- *En los casos de extinción de la relación de trabajo, por cualquier causa, de un trabajador permanente de prestación continua, el trabajador que ocupare una vivienda proporcionada por el empleador como consecuencia del contrato dispondrá de un plazo de hasta TREINTA (30) días para desalojarla; situación que el*

empleador deberá comunicar formulando el respectivo requerimiento en forma fehaciente al trabajador.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo precedente, el empleador podrá disponer de la vivienda luego de transcurridos QUINCE (15) días de efectuada la pertinente comunicación, en cuyo caso deberá suministrar otra similar por el tiempo restante y hacerse cargo de los gastos de traslado y mudanza.

Art. 10 - *El empleador, previo a la comunicación referida en el artículo anterior requiriendo el desalojo de la vivienda, deberá poner a disposición y satisfacer antes de operarse su desocupación los importes adeudados al trabajador por la relación laboral, como también los correspondientes a las obligaciones relativas a la seguridad social. El trabajador podrá incluir en las acciones que correspondan para la satisfacción de dichos importes, el reclamo de los daños y perjuicios que sufriera con motivo o en ocasión del desalojo si es que el mismo llegara a concretarse sin observar el empleador las obligaciones a su cargo.*

La normativa no especifica cómo debería proceder el empleador, en caso que el trabajador no desocupe la vivienda en el plazo otorgado en los requerimientos cursados.

En situaciones análogas (como por ejemplo, el caso del encargado de edificio a quien el empleador le suministra vivienda accesoria al contrato de trabajo), la jurisprudencia ha dicho que el trabajador no tiene derecho a ejercer retención de la vivienda una vez que ha finalizado el contrato de trabajo:

El trabajador no puede, amparándose en lo dispuesto por el art. 1201 del Código Civil hacer valer retención de la vivienda. Ello porque "...la exceptio non adimplenti contractus...presupone la existencia de un crédito líquido y exigible no saldado por el deudor que, a su vez, reviste el carácter de acreedor. Esta circunstancia no se configura en el caso que nos reúne porque, tal como surge de las manifestaciones de ambas partes, el crédito que invoca el apelante es litigioso y se vincula con el debate en torno a la rescisión del contrato y a su legitimidad, que se materializa en un litigio que aún no ha sido resuelto...". Por ello "...la alegada deuda no es idónea para justificar esa suerte de retención que se pretende, que debe ser interpretada con criterio restrictivo, porque está en tela de juicio el derecho de propiedad... "Consortio de Propietarios del Edificio Paunero 2803/05 c/ Torres Hector Alejo s/ desalojo" – Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – 12/07/2011.

Resulta constitutiva del delito de usurpación por interversión del título, la conducta del empleado que, culminada la relación laboral, permanece ocupando la vivienda que le había sido otorgada como accesoria al trabajo. Resuelto el contrato de trabajo, concluye para el encargado de casa de renta todo derecho a permanecer en la casa, precisamente cedido por esa causa y sin que exista derecho de retención y, por lo tanto, su negativa a abandonarla configura el delito de usurpación. En este sentido la interversión del título requiere, por parte del agente, la invocación de una distinta naturaleza de la ocupación que ya ejerce a título propio

o en representación de otro para mantenerse en aquélla desplazando a quien la debe ocupar. "Barbarosch, González Palazzo. (Sec.: López). Casagrande, Roberto H. 7/08/02. Cámara Nacional Criminal y Correccional. Sala IV.

Por otro lado, existe jurisprudencia que dictaminó lo siguiente:

En los desalojos por restitución de inmuebles o parte de ellos acordados como beneficio o retribución complementaria de la remuneración entenderá el Tribunal de la Circunscripción en que se hallare el inmueble. En este sentido, cabe señalar que la competencia que se reconoce a los Tribunales del Trabajo en esta materia es inherente al contrato de trabajo. Ello así por cuanto, generalmente, bajo la forma de comodato se da cumplimiento a una forma de prestación no remuneratoria (arts. 103 bis, 105 y 105 bis de la Ley de Contrato de Trabajo), que puede ceder por convenios de la actividad o de empresa, o por pactos individuales de los contratos individuales de trabajo. "Fun Lemu S.A. c/García, Ramón Eugenio S/ Desalojo". Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro. 21/10/2008.

En conclusión:

Si bien existen elementos indicativos respecto de que no habría fundamento legal para una retención de la vivienda por parte del trabajador, ello no implica que el empleador pueda prescindir de la vía judicial a efectos de recobrar el inmueble una vez vencido el plazo de intimación a su restitución.

Por tanto, consideramos que debería acudir a la justicia en procura de su desalojo.



A.N.Se.S.: Turnos para trámites ¿cómo se rechaza un turno asignado?

Transcurridos 7 días corridos desde la asignación del mismo, de no aceptar el turno obtenido, el sistema lo cancelará y procederá a la reasignación a otro solicitante de manera automática.

Fuente: www.anses.gob.ar

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)