



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948, establece en su artículo 23° que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo". Asimismo establece que el acceso a los puestos de trabajo debe darse sin discriminación alguna y que el salario debe ser el mismo para todas aquellas personas que cumplen funciones en el mismo puesto de trabajo. Además "toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social".

Nuestra Constitución Nacional, en su artículo 14° reza que "todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio", entre los más importantes el de "trabajar y ejercer toda industria lícita". El 14° bis añade: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial".

Es un hecho que los factores de desigualdad que se han reiterado a través de los años, tanto en el espacio público como en el privado, han postergado a las mujeres en el reconocimiento de sus derechos y de sus intereses. Por factores de desigualdad entendemos "los distintos elementos que producen -o reproducen- y explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el mercado laboral".

Según Alonso Cuervo, algunas de las consecuencias, de estos factores de desigualdad son las siguientes: 1. Una considerable menor tasa de actividad laboral en las mujeres. El Censo del 2010 arroja datos con respecto a la población ocupada en la provincia de Río Negro: sobre un total de 294.796 personas, 171.607 son varones y 123.189 son mujeres 2. Una mayor incidencia del desempleo en las mujeres independientemente de su nivel de instrucción. Los datos de inserción laboral son claramente desiguales: los



Legislatura de la Provincia de Río Negro

porcentajes de contratación de mujeres son muy inferiores a los correspondientes a los varones. La población económicamente no activa de mujeres de nuestra provincia según este mismo censo, duplica la de varones: 105.852 mujeres no activas y 50.850 varones en esta condición. 3. Condiciones laborales desiguales para unos y otras: la población femenina accede al empleo en condiciones de mayor temporalidad y precariedad que la masculina. La precariedad de las condiciones laborales que caracteriza al ámbito de la economía sumergida afecta en mucha mayor medida a las mujeres que a los varones. La discriminación salarial, desigual retribución por trabajos de igual valor, sigue muy presente. En Argentina en particular, las mujeres ganan en promedio un 27,2% menos que los hombres según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 4. Una clara segregación ocupacional en función del sexo, segregación que sitúa a las mujeres en ocupaciones muy determinadas, y con niveles de toma de decisiones muy reducidas, que siempre implican menor reconocimiento y prestigio social.

Se produce en una doble vertiente: Segregación ocupacional horizontal: Adscripción de las mujeres a aquellas ocupaciones consideradas tradicionalmente como "femeninas" -esto es, que guardan correspondencia con el rol de género: educación y servicios sociales, sanidad, administración-, con menor prestigio social, menor valoración económica y con mayor saturación en el mercado. Los datos del censo 2010 muestran que en Río Negro, la mayor ocupación por rama de actividad para los varones es la Construcción e Infraestructura y en cambio, la Limpieza Doméstica y no Doméstica, es la actividad que más mujeres agrupa. Segregación ocupacional vertical: las mujeres ocupan los tramos más bajos de la escala jerárquica, encontrando mayores barreras que los varones en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones -"techo de cristal"- así como en la promoción de la carrera profesional. 5. El desigual uso del tiempo de mujeres y de varones. Las mujeres emplean mucho más tiempo que los varones en trabajos no remunerados - básicamente, dedicadas a las tareas domésticas y de cuidados-, mientras que estos últimos se dedican con intensidad al trabajo remunerado -o empleo-. El resultado es una gran dificultad para el empleo y la promoción profesional de las mujeres, además para su participación en otro tipo de actividades -ocio, asociacionismo, participación política, etc.-.

En Río Negro, según una encuesta de uso del tiempo y cuidados realizada por el INDEC (2013), el 91,8% de las mujeres realizan estas labores mientras que la participación de los hombres llega solo al 60%. Por otro lado, las mujeres destinan casi el doble de tiempo que los varones a las tareas domésticas no remuneradas: 4,4 horas las mujeres y 2,4 horas los varones. Ante esta realidad y tantas otras que



Legislatura de la Provincia de Río Negro

no están siendo diagnosticadas en nuestra provincia, la Secretaría de Estado de Trabajo creó en su órbita el área Género y Empleo destinada a mejorar la empleabilidad de grupos vulnerados laboralmente y eliminar barreras culturales de género que históricamente han impedido a las personas poder desarrollarse en el mundo del trabajo, profesionalmente, con libertad, sin prejuicios sociales ni estereotipos que limiten la participación en el mercado de trabajo, partiendo de la base de que no existen determinaciones biológicas o genéticas que justifiquen las desigualdades de género en nuestra sociedad. En este marco, como iniciativa del área, fue sancionada la Ley N° 5.182 que creó la Comisión Tripartita por la Igualdad de Oportunidades-Género de Río Negro, la cual integra el sindicato de la U.O.C.R.A. y cuya finalidad es promover el diálogo social tripartito entre cámaras empresarias, sindicatos y organismos del Estado; realizar un diagnóstico y proponer acciones concretas de sensibilización sobre dichas desigualdades y políticas que apoyen y promuevan iniciativas de inclusión de los sectores vulnerados al empleo formal. Desde el área no sólo se apoya este proyecto sino que además se promueve su posibilidad de concreción.

Los avances en materia de derechos civiles de las mujeres, constituyen sólo una arista que cobra sentido acompañado de un avance en los derechos laborales y la incorporación real en términos de equidad en el mundo del trabajo. En el caso del convenio N° 111 del año 1.958 (Ginebra, 42ª reunión CIT del 25 junio 1958 Convenios Fundamentales) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación entrado en vigor el 15 junio 1960 y ratificado por Argentina el 18 de junio de 1.968, en su artículo 1° el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

El derecho laboral y el de la seguridad social han adaptado su reglamentación hacia posiciones de equiparación de derechos y obligaciones. La Ley de Contrato de Trabajo - N° 20.744- en vigencia, en nuestro ordenamiento nacional, establece la prohibición de hacer discriminaciones entre los trabajadores, entre otras cuestiones por motivos de sexo y la igualdad de trato. Específicamente establece en el Título VII - denominado «Trabajo de mujeres»- , disposiciones



Legislatura de la Provincia de Río Negro

generales que parten de la premisa de la prohibición del trato discriminatorio en su empleo, fundado en el sexo o el estado civil. Estas prescripciones se vinculan con derechos fundamentales contenidos en nuestra Constitución, como el de igualdad ante la Ley, el de igual remuneración por igual tarea, entre otros.

En los principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género denominados Yogyakarta, se establece que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por identidad de género" (2007, 20). Además este principio delinea las funciones de los Estados para garantizar que efectivamente todas las personas tengan acceso a una fuente laboral. Según estos principios, los Estados "adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración". Además, "eliminarán toda discriminación por motivos de identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas (...)" (2007, 20).

Cabe señalar que en el sector de la construcción los niveles de ocupación de mujeres son ínfimos, hoy casi nulos. Como antecedente en la ciudad de Viedma, podemos señalar la inclusión de mujeres en la obra pública provincial mediante gestiones realizadas por la UOCRA Seccional Viedma en el año 2015, que permitió la contratación de un total de quince mujeres que se sumaron a otras dos empleadas en General Conesa. Esta apertura de la Bolsa de Trabajo para estas mujeres implicó un antecedente único en esta ciudad y obtuvo resultados altamente positivos, teniendo en cuenta la calificación de las obreras respecto a su tarea. Los empresarios quedaron muy conformes con el desempeño en obra de las mujeres constructoras, sobre todo en lo referido a terminaciones, pintura y detalles de finalización de obra. Son muchas las tareas que las obreras pueden desempeñar en el rubro de la construcción, actividad económica que además es la de mayor ocupación masculina en Río Negro, que cuenta con prestigio y en permanente expansión.

Tampoco podemos dejar de mencionar como antecedente la sanción de la ordenanza 7988/2018 efectuada por el Concejo Deliberante de la localidad de Viedma, que



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

estableció equidad en la contratación de obra pública
Municipal.

Por ello:

Autores: María Ines Grandoso, Luis Angel Noale



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

SANCIONA CON FUERZA DE

L E Y

Artículo 1°.- La provincia garantiza que en todas las obras públicas -sean financiadas con fondos propios provinciales, nacionales o internacionales- donde se presten servicios en la industria de la construcción y ramas subsidiarias, las empresas contraten trabajadores y trabajadoras que se encuentren registrados/as en la Bolsa de Trabajo de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A.) y que tengan residencia en la provincia.

Artículo 2°.- La provincia garantiza la contratación equitativa de mujeres y disidencias en cada obra y deberá computarse esta equivalencia toda vez que la cantidad de trabajadores y trabajadoras varíe en relación a las diferentes etapas de construcción. Las mujeres y disidencias comprendidas en las garantías previstas en esta ley, gozan de los mismos derechos y están sujetas a las mismas obligaciones aplicables a los obreros de la construcción, de acuerdo a su categoría: AYUDANTE, MEDIO OFICIAL, OFICIAL, OFICIAL ESPECIALIZADO, SERENO, CAPATAZ, y/o especialidades comprendidas por la Ley N° 22250 y el Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75, y supletoriamente la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 3°.- Es Autoridad de Aplicación de la presente la Secretaría de Estado de Trabajo de la provincia.

Artículo 4°.- La Autoridad de Aplicación debe oficializar la Bolsa de Trabajo de la UOCRA para que las empresas contratistas empleen a trabajadoras y trabajadores constructoras/es que ingresarán en las obras públicas en los términos del Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75 artículo 9°.

Artículo 5°.- A los fines del efectivo cumplimiento de la presente, la Autoridad de Aplicación debe comunicar frente a vacantes posibles, las solicitudes recibidas por parte de las empresas contratistas de las oportunidades laborales indicadas a la Bolsa de Trabajo de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (U.O.C.R.A.).



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 6°.- De forma.