



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

La presente iniciativa tiene como fin crear el "Régimen de Inserción Laboral de Mujeres y Disidencias en el Sector Energético de la Provincia de Río Negro", como un instrumento del Estado Provincial, para la efectiva igualdad de varones y mujeres, en el mercado laboral, y como acción pública destinada a la reducción de la brecha laboral de género.

Es un hecho que la llamada "cuestión de género" ha incrementado su notoriedad y, por consiguiente, se ha posicionado en la agenda pública. Circunstancia que, no ha sido azarosa o casual, sino producto de las propias mujeres, organizadas en diversos movimientos, que han logrado visibilizar las inequidades y violencias, por razones de género, en múltiples ámbitos de nuestra sociedad.

Es una práctica habitual que la agenda de género se vea acotada a temas vinculados a las formas más visibles de violencia por razones de género, especialmente, la violencia física, el flagelo de los feminicidios o el acceso a los derechos sexuales y reproductivos de los cuerpos gestantes. Este reduccionismo no admite incorporar la dimensión de la inequidad económica de género, como barrera limitante de los proyectos de vida de las mujeres. Es allí donde esta iniciativa busca centrar el debate aportando una política pública que tienda a morigerar las asimetrías existentes en un sector puntual.

No existe ejercicio pleno de los derechos y de la ciudadanía, si no se eliminan las desigualdades sociales, económicas y laborales entre varones, mujeres y disidentes. Específicamente, la valoración del trabajo de las mujeres como labor principal, y no complementaria, es un asunto que debe ser abordado desde el Estado.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación por medio de su Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo ha publicado el Informe "Las Mujeres en el Mundo del Trabajo". En el mismo se sostiene que, "En las últimas décadas, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la República Argentina ha crecido significativamente: del 36,8 % en 1990 al 48,1 % en el primer trimestre del 2017. Si bien las mujeres representan la mitad de la población, su tasa de empleo sigue siendo más baja que la de los varones: 43,1% para las mujeres y 66,3% para los varones, según datos de la EPH 2017(...)".



Legislatura de la Provincia de Río Negro

Aunque las estadísticas disponibles permiten reconocer el proceso de inserción de las mujeres en el mercado laboral, a lo largo de los últimos 20 años, resulta de vital importancia avanzar sobre los términos y condiciones de esta aparente "inclusión laboral".

En la misma línea, el según publicaciones del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), en nuestro país el 57,4% de las mujeres en edad activa participa del mercado de trabajo, en comparación al 79,5% de los varones, según los datos del cuarto trimestre de 2017. Además, las mujeres registran una mayor tasa de empleo en el sector informal que llega al 36,1%, de subocupación que es del 12,4% y de desempleo que es del 8,8%, a diferencia de los varones, quienes registran una tasa del 31,8% en el sector informal, del 9,0% de subocupación y del 6,3% de desempleo.

Estas tasas visibilizan la dificultad que tienen las mujeres, a la hora de su participación en el mercado de trabajo. Que si bien, en las últimas dos décadas se observa un incremento en su participación, la tasa de actividad, hace al menos 10 años, está estancada, lo cual amplía la brecha con la de los varones. Las mujeres, no sólo participan menos en el mercado de trabajo, sino que lo hacen en peores condiciones, por ello presentan mayores tasas de desempleo y de informalidad que los varones.

La asimetría en la participación de las mujeres, en el mercado laboral, es clara sobre todo en sectores económicos asociados a roles de género y, fuertemente condicionados, por la división sexual del trabajo, la escisión de las esferas pública y privada, el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado, y los roles que se espera representen varones y mujeres. A modo ejemplificativo, en Río Negro, según una encuesta de uso del tiempo y cuidados, realizada por el INDEC en el año 2013, el 91,8% de las mujeres realizan labores de cuidado, mientras que la participación de los varones llega solo al 60%.

Este fenómeno se conoce como segregación horizontal del trabajo y contribuye a la desigualdad de género, en términos de cantidad y de calidad del empleo. Las mujeres que participan, en el mercado laboral, están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones. Dentro del ámbito privado, y dejando, por un momento, de lado la centralidad de las tareas de cuidado, es muy baja la participación de mujeres en actividades primarias o de la construcción, o en los sectores industriales o energéticos. Mientras que, en el sector textil, mercantil, gastronomía, turismo, y el sector bancario muestran mayor equidad en sus indicadores. Las principales fuentes de empleo



Legislatura de la Provincia de Río Negro

para las mujeres siguen siendo el trabajo en casas particulares, la enseñanza, los servicios sociales y de salud.

La Encuesta Permanente de Hogares permite desagregar por género la participación de varones y mujeres en el empleo registrado por sector de actividad. Solo por citar un ejemplo, en el tercer trimestre del año 2016 el sector primario ocupaba un 88,8% de varones y solamente un 11,2% de mujeres; el sector industrial ocupaba un 81% de varones y un 19% de mujeres; el rubro electricidad, gas y agua con 82,8% de varones y 17,2% de mujeres; y la construcción un 94% de varones y un ínfimo 6% para las mujeres.

Paralelamente, el sector de los servicios registra una mayor equidad, con un 55,6% de varones y un 44,4% de mujeres, dentro de los cuales tenemos actividades tales como la enseñanza, con un 73,6% de mujeres, la salud con un 71,2% de mujeres, y el trabajo doméstico remunerado, reservado prácticamente en su totalidad para las mujeres, con un 97,7% de trabajadoras.

En el caso del rubro de las actividades vinculadas a la energía, la empresa YPF, informó públicamente que, tiene un porcentaje de distribución de género del 21% de mujeres y del 79% de varones, a nivel global del grupo empresario. Ahora bien, cuando se pretende detallar la participación de las mujeres en la estructura laboral, se advierte que ese bajo porcentaje de mujeres se encuentra trabajando en áreas de maestranza, administrativas o en la red de estaciones de servicios. Es decir, el sector operativo o de base industrial es un sector prácticamente exclusivo de los varones.

Dentro de las transformaciones sociales, propias de nuestros tiempos, las mujeres y, en gran medida, gracias al acceso a la educación media y superior, han ampliado los horizontes laborales, aspirando a ocupar puestos cada vez más calificados y de mejor remuneración. En nuestra provincia, son miles las mujeres que optan por una Educación Media Técnica, o que se forman en estudios superiores en carreras afines a la industria energética, con vistas a su desarrollo profesional en las áreas del gas y petróleo. Allí es donde las políticas públicas deben aparecer para garantizar, en el plano de lo real, todo aquello que desde hace décadas proclaman tanto las Convenciones y Tratados Internacionales, como las Leyes Nacionales y Provinciales, y no es nada más ni nada menos que el derecho a la igualdad (art. 16 CN) entre los varones y las mujeres, en el mundo laboral.

Nuestra Constitución Nacional, en su artículo 14 bis, garantiza que "El trabajo en sus diversas



Legislatura de la Provincia de Río Negro

formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor (...) retribución justa (...) igual remuneración por igual tarea (...)", por lo cual la mujer no puede recibir salarios más bajos que el varón cuando realizan la misma tarea o revistan la misma categoría profesional.

Además, nuestro país, a través de la ley n° 23179 incorporó, otorgando jerarquía constitucional (art. 75° inc. 22 CN), la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1981. Este instrumento, en su artículo 11° establece "(...) b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; (...) d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; (...)".

Por su parte, la ley n° 20744 de Contrato de Trabajo (LCT), reafirma la postura antidiscriminatoria en su artículo 17 que expresa "Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad." Asimismo, el artículo 172 de la LCT dice "La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor".

Siguiendo este orden de ideas, dentro de nuestra legislación nacional, debemos destacar normas específicas, dirigidas a la equiparación de los derechos entre varones y mujeres. Entre las que encontramos: la ley n° 20392: sancionada el 16 de mayo de 1973 - Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por trabajos de igual valor; la ley n° 23451: sancionada el 29 de octubre de 1986 - Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, convenio 156, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 23 de junio de 1981; el Decreto n° 254/98: aprobado el 9 de marzo de 1998 - Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral; y la ley n° 26485: sancionada el 11 de marzo de 2009 - De protección integral para prevenir, sancionar y



Legislatura de la Provincia de Río Negro

erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

En particular, la Ley N° 26.485, dispuso en su artículo 7°, "Los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y varones".

Y, específicamente, es la ley n° 26487 en el artículo 11 que regula lo relacionado a las Políticas Públicas, el inciso 6) que se refiere al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, determina "(...) a) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y de trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en: 1. El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección; 2. La carrera profesional, en materia de promoción y formación; 3. La permanencia en el puesto de trabajo; 4. El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función. (...)"

En la esfera provincial, la ley n° 4650 adhiere a la ley nacional n° 26485 sobre la Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Que la ley n° 5182 crea en el ámbito de la Secretaría de Estado de Trabajo la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género como espacio de interacción entre los sectores gubernamental, sindical y empleador para fortalecer la concertación y el diálogo sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

También para el caso de la inserción laboral, de las mujeres, en el rubro de la construcción existen, en esta Legislatura, antecedentes importantes tales como, el Proyecto de Ley N° 1064/2020, de la legisladora María Inés Grandoso, que busca, entre otros puntos, la contratación equitativa de mujeres y disidencias en las obras públicas financiadas con fondos provinciales. Claro está que, la centralidad de la actividad legislativa, busca acompañar la institucionalización de las demandas sociales históricas del colectivo de mujeres. Ya que, resulta una tarea impostergable, para quienes asumimos la agenda de género como eje transversal de la tarea legislativa y del contrato electoral que nos trajo hasta aquí.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Esta iniciativa busca ampliar el mercado laboral, tanto en las empresas públicas como en las privadas, dedicadas a la actividad petrolera y/o gasífera y su red de actividades conexas. Alentando la incorporación de la mujer, en actividades a la fecha reservadas para varones, asegurando de esta manera el derecho al acceso igualitario al empleo. Asimismo, es el resultado de una mesa de trabajo y una serie de encuentros, realizados en la ciudad de Catriel, con mujeres jóvenes técnicas y profesionales del sector hidrocarburífero, que no logran su incorporación laboral en el ámbito específico del sector energético.

Invitamos a nuestros pares, legisladoras y legisladores, a dar un paso más, en nuestro rumbo ineludible, por la equidad de género real y la eliminación de las violencias y barreras, que limitan o restringen el pleno goce de los derechos nos asisten a las mujeres rionegrinas.

Por ello:

Autores: Daniela Silvina Salzotto y Pablo Víctor Barreno.

Acompañantes: María Eugenia Martini, José Luis Berros, Gabriela Abraham y Ignacio Casamiquela.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY

Artículo 1°.- CREACION. OBJETO. Se crea el "Régimen de Inserción Laboral de Mujeres y Disidencias en el Sector Energético de la Provincia de Río Negro", que tiene por objeto promover, incentivar y garantizar la igualdad de acceso de las mujeres y disidencias en el mercado laboral, debiendo asegurar la incorporación no inferior al treinta por ciento (30%).

Artículo 2°.- DESTINATARIAS. REQUISITOS. Son destinatarias las personas que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Tener residencia, efectiva y permanente, no menor de dos años en la provincia.
2. Estar desocupadas.
3. Ser mayor de dieciocho (18) años.

Artículo 3°.- EMPLEADORES. REQUISITOS. Los empleadores que desean incorporarse al Régimen, deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser persona física y/o jurídica, que opere en el territorio de la Provincia de Río Negro, en los rubros de energía eléctrica, minería, hidrocarburos, gas y sus derivados.
2. Acreditar la debida inscripción ante:
 - a. La Agencia de Recaudación Tributaria de Río Negro.
 - b. La Administración Federal de Ingresos Públicos.
 - c. La Inspección General de Justicia.
 - d. Cualquier otro registro público, en caso de corresponder.
3. No haber producido despidos de personal sin causa en los seis (6) meses anteriores a la inscripción en el



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

presente régimen, ni en los doce (12) meses posteriores.

4. No registrar deuda exigible con la Provincia de Río Negro, ni Planes de Pago con cuotas atrasadas.
5. Aquellos que la autoridad de aplicación establezca.

Artículo 4°.- REGISTROS. La autoridad de aplicación, dentro de su ámbito, crea el Registro de Empleadores, así como el Registro Laboral de Mujeres y Disidencias.

Artículo 5°.- INCENTIVOS FISCALES. Los empleadores inscriptos en el Registro de Empleadores que suscriban un contrato de trabajo, por tiempo indeterminado, con al menos una destinataria, y hubiere transcurrido el período de prueba continuando la relación laboral, gozan de los incentivos fiscales previstos por la autoridad de aplicación.

Artículo 6°.- CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS EMPLEADORES. En caso de establecer un orden de prioridad para la contratación laboral, los empleadores que cumplan lo establecido en la ley Q n° 4818 de BASES Y CONDICIONES PARA LA RENEGOCIACIÓN DE CONCESIONES HIDROCARBURÍFERAS.

Artículo 7°.- CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS DESTINATARIAS. En caso de establecer un orden de prioridad para el acceso al empleo, la Secretaria de Coordinación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género del Ministerio de Gobierno y Comunidad, u organismo que lo reemplace, dispone, a tal efecto, los lineamientos que se deben cumplir.

Artículo 8°.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. Los empleadores que forman parte del "Régimen de Inserción Laboral de Mujeres en el Sector Energético de la Provincia de Río Negro", deben:

1. Garantizar la incorporación de mujeres y disidencias, en todas las categorías y posiciones, en nuevos puestos de trabajo, procurando la mayor heterogeneidad de tareas, a los fines de eliminar divisiones de género del trabajo.
2. Implementar los cambios y/o modificaciones necesarias, en los procesos de asignación y adjudicación de roles y puestos de desempeño, que contribuyan a un proceso real de inclusión, diversidad y de deconstrucción hacia la paridad de género, en el ámbito laboral energético.
3. Ofrecer tareas y remuneraciones acordes a la formación, calificación y aptitudes, en igualdad plena



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

con sus pares varones. En caso de ser necesario, brindar formaciones específicas en las tareas a desempeñar.

4. Brindar capacitaciones, en relación a el marco normativo existente, en perspectiva de género, tales como: ley n° 27499 conocida como "Ley Micaela", ley n° 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencias contra las Mujeres en los ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, de manera permanente para todo el personal.
5. No despedir personal sin causa.
6. Presentar a la autoridad de aplicación los informes que ésta requiera.

El incumplimiento de alguna de las obligaciones, hace operativa la caducidad del o los incentivos que esté recibiendo el empleador.

Artículo 9°.- CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo debe ajustarse a lo previsto por las leyes, las reglamentaciones vigentes y estar enmarcado dentro de los convenios colectivos de trabajo, aplicables a la actividad que desempeñan.

Artículo 10.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. La Secretaría de Estado de Energía, o aquella que la reemplace, es la autoridad de aplicación. El Poder Ejecutivo reglamenta sus funciones.

Artículo 11.- CONTROL. La comisión creada por la ley n° 5182 es la encargada de controlar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores. La autoridad de aplicación, a tal efecto, debe:

1. Evaluar informes trimestrales de los empleadores participantes, que hubieren creado puestos de trabajo, en el marco del presente Régimen, y se encuentren recibiendo los incentivos dispuestos en la presente.
2. Intimar a los empleadores y a las destinatarias, en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente y su reglamentación, para que cumplan con las mismas.

Artículo 12.- DE LOS NUEVOS ACUERDOS. Todo acuerdo que la Provincia de Río Negro celebre, en el marco de lo dispuesto por la ley Q n° 4818 y sus modificatorias, debe incorporar, de manera obligatoria, cláusulas tendientes a garantizar el



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

acceso igualitario a puestos de trabajo, en el sector energético, por parte de mujeres y disidencias, de manera vertical en todo el proceso productivo. Conteniendo cupos laborales mínimos a ser cubiertos por mujeres y diversidades.

Artículo 13.- PRESUPUESTO. Los gastos que demande el cumplimiento de la presente ley, son anualmente aprobados en la Ley de Presupuesto, para ese ejercicio.

Artículo 14.- REGLAMENTACIÓN. La presente es reglamentada en un plazo de noventa (90) días contados a partir de su promulgación.

Artículo 15.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.