

Año IV - n.º 275 - MARZO 2021

Legislación oficial actualizada

Dirección de Servicios Legislativos

17 de Marzo 2021

2020.

Año del General Manuel Belgrano



Presentación

En el contexto de la situación excepcional de emergencia pública sanitaria provocada por la pandemia derivada del COVID-19 y las consecuentes medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio decretadas por el Poder Ejecutivo Nacional, la Dirección Servicios Legislativos de la Biblioteca del Congreso de la Nación brinda, a través de la presente publicación de entrega diaria, una selección de normas trascendentes de carácter general, con la intención de garantizar al lector el acceso a la información oficial cierta.

A tal fin contiene una breve referencia de la norma seleccionada y a continuación el texto completo de la misma tal y como fue publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina

Asimismo, en el afán de registrar la actividad parlamentaria, se consignan aquí las sanciones producidas por ambas cámaras del Congreso de la Nación en las reuniones inmediatamente anteriores a nuestra edición y con fidelidad a la publicación oficial de cada una de ellas (Diario de Sesiones o Versión Taquigráfica).

Índice



Legislación Nacional	p. 4
Textos Oficiales	p. 6
Contacto	p. 117

Legislación Nacional

- Créase la Unidad de Políticas de Género en el ámbito de la Dirección Ejecutiva de la Agencia Nacional de Discapacidad, la que funcionará como instancia de gestión estratégica para alcanzar la igualdad sustantiva entre los géneros y el respeto por la diversidad sexual e identidad de género en todas las dependencias de este organismo.

Resolución N° 162 AND (15 de marzo de 2021)

Publicado: Boletín Oficial de la República Argentina 17 de marzo de 2021. Páginas 8-11

- Aprobar los formularios de “Informes Socioeconómicos de Cooperativas y Mutuales” que estas entidades deberán remitir al Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (I.N.A.E.S.), respecto de sus ejercicios 2020 y 2021.

Resolución N° 189 INAES (12 de marzo de 2021)

Publicado: Boletín Oficial de la República Argentina 17 de marzo de 2021. Pág. 22-24 y ANEXOS

- Secretaría de Gestión y Empleo Público. Apruébase el “Plan Federal de Formación y Capacitación en Gestión Pública 2021”.

Resolución N° 22 SGYEP-JGM (15 de marzo de 2021)

Publicado: Boletín Oficial de la República Argentina 17 de marzo de 2021. Páginas 24-26 y ANEXO

- Créase en la órbita de la Subsecretaría de Políticas para el Mercado Interno el “Sistema Informativo para la Implementación de Políticas de Reactivación Económica” (SIPRE). Establécese que todas las empresas de los Sectores de Comercio y de la Industria que durante el año 2019 hayan registrado ventas totales en el mercado interno superiores a la suma establecida mediante la Resolución N° 220/2019 de la ex Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa sus modificatorias, deberán informar mensualmente en el “SIPRE” los precios vigentes y cantidades vendidas de todos sus bienes finales o intermedios, hasta tanto se mantenga la emergencia declarada por la Ley 27541.

Resolución N° 237 SCI (15 de marzo de 2021)

Publicado: Boletín Oficial de la República Argentina 17 de marzo de 2021. Páginas 33-3

Legislación Nacional

- **Modificación al Reglamento Operativo del Programa Trabajo Autogestionado. Sustitúyese el texto del Apartado I: “Ayuda económica individual (Línea I)”.**

Resolución N° 301 SE (15 de marzo de 2021)

Publicado: Boletín Oficial de la República Argentina 17 de marzo de 2021. Páginas 45-47

- **Apruébese la “Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales” que. El objetivo general de la Guía es contribuir a la reducción de las brechas y segmentaciones que constituyen la desigualdad estructural entre los géneros en los espacios de trabajo de los sujetos bajo la competencia de la Comisión Nacional de Valores.**

Resolución Conjunta N° 21029 MMGYD-CNV (15 de marzo de 2021)

Publicado: Boletín Oficial de la República Argentina 17 de marzo de 2021. Pág. 61-63 y ANEXO

- **Establécese una suma dineraria de carácter adicional y complementaria al beneficio previsto en el Programa REPRO II, aprobado por la Resolución 938/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y sus modificatorias y complementarias, a ser abonado a trabajadores y trabajadoras, a cuenta del pago de remuneraciones a cargo de empleadores y empleadoras que sean beneficiarios del “Programa REPRO II” y realicen actividades que se vinculen con el turismo. Condiciones.**

Resolución Conjunta N° 1 MTYD-MDP-MTEYSS (15 de marzo de 2021)

Publicado: Boletín Oficial de la República Argentina 17 de marzo de 2021. Pág. 63-66 y ANEXO

Fuentes: Boletín Oficial de la República Argentina: www.boletinoficial.gob.ar

Textos Oficiales

Legislación Nacional

[Resolución N° 162 AND \(15 de marzo de 2021\)](#)

[Resolución N° 189 INAES \(12 de marzo de 2021\)](#)

[Resolución N° 22 SGYEP-JGM \(15 de marzo de 2021\)](#)

[Resolución N° 237 SCI \(15 de marzo de 2021\)](#)

[Resolución N° 301 SE \(15 de marzo de 2021\)](#)

[Resolución Conjunta N° 21029 MMGYD-CNV \(15 de marzo de 2021\)](#)

[Resolución Conjunta N° 1 MTYD-MDP-MTEYSS \(15 de marzo de 2021\)](#)



AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD

Resolución 162/2021

RESOL-2021-162-APN-DE#AND

Ciudad de Buenos Aires, 15/03/2021

VISTO el EX-2021-19810808- -APN-SE#AND de esta AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD, las Leyes N° 23.179, 24.632, 26.485 y sus modificatorias, 26.618, 26.743, y 27.499, el Decreto N° 680 del 17 de agosto de 2020, y

CONSIDERANDO:

Que los derechos a la igualdad y a la no discriminación se encuentran reconocidos en la CONSTITUCIÓN NACIONAL (CN, artículos 16° y 75° inciso 23), como así también en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos a los que se les reconoce igual jerarquía normativa (art. 75° inciso 22 CN), entre ellos, la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2°); la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 2°); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 1°, 13°.5, 17°.4 y 24°); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 2°.1, 3°, 20°.2, 23°.4, 24°.1 y 26°); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 2°.2 y 3°); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículo 5°); la Convención sobre los Derechos del Niño (artículo 2°) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículos 2°, 3° y ss.).

Que, reconociéndose la existencia de múltiples factores estructurales que perpetúan la discriminación contra las mujeres, de la que resulta la vulneración en el ejercicio y goce de sus derechos humanos, se sancionó la Ley N° 23.179 sobre aprobación de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Este articulado convencional impone la obligación general de condenar la discriminación contra las mujeres, por lo que se deben adoptar las medidas apropiadas en todas las esferas del Estado para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres en pos de garantizar la igualdad entre los géneros.

Que, posteriormente, se sancionó la Ley N° 24.632 sobre aprobación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como "Convención de Belém do Pará". El instrumento sitúa a la violencia contra las mujeres en la agenda regional, siendo pionero en formalizar su definición como una violación específica y reconocer de manera explícita el derecho humano a una vida libre de violencias.

Que mediante la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, los Estados reafirmaron el compromiso de garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como un todo integral, inalienable e indivisible; y con la vista puesta en el futuro, reconocieron a la incorporación de la perspectiva de género como el enfoque fundamental y estratégico para alcanzar la igualdad entre los géneros. En esta línea, ONU Mujeres advierte que la igualdad de género es un



objetivo general a largo a plazo, mientras que la incorporación de la perspectiva de género es un conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como procesos técnicos e institucionales, que se adoptan para alcanzar este objetivo.

Que, por su parte, el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas (ECOSOC) profundiza sobre el concepto de transversalización de la perspectiva de género, al que entiende como un proceso de valoración de las “implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles, (...) para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que (...) puedan beneficiarse de ellas igualmente y no se perpetúe la desigualdad”.

Que, en esta línea, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley N° 26.378, reconoce en su artículo 6°, que las mujeres y las niñas con discapacidad están sujetas a formas múltiples e interseccionales de discriminación, por lo que los Estados deben adoptar medidas para asegurar su pleno desarrollo, adelanto y potenciación con el propósito de garantizarles el ejercicio y goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Que la situación de las mujeres y las niñas con discapacidad ha sido abordada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su Observación General N°3 (2016). En esta ocasión, recuerda que “las mujeres y las niñas con discapacidad afrontan obstáculos en la mayor parte de los ámbitos de la vida. Esos obstáculos generan situaciones en las que existen formas múltiples e interseccionales de discriminación contra las mujeres y las niñas con discapacidad”. Al respecto, resalta que “las mujeres con discapacidad no constituyen un grupo homogéneo. Entre ellas se incluyen las mujeres indígenas; las mujeres refugiadas, solicitantes de asilo y desplazadas internas; las mujeres privadas de libertad (...); las mujeres en situación de pobreza; las mujeres de diferentes orígenes étnicos, religiosos y raciales; las mujeres con discapacidades múltiples y que requieren altos niveles de apoyo; las mujeres con albinismo; y las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales, así como las personas intersexuales”.

Que, en concordancia con lo antedicho, el Comité lista una serie de medidas específicas que los Estados parte deben adoptar para asegurar la plena aplicación del artículo 6°. A saber, entre otras: “garantizar que los derechos de las mujeres con discapacidad se incluyan en todas las políticas, especialmente las relativas a la mujer en general y a la discapacidad”; “reunir y analizar datos sobre la situación de las mujeres con discapacidad con miras a orientar la planificación de políticas para (...) eliminar todas las formas de discriminación, especialmente la discriminación múltiple e interseccional, y la mejora de los sistemas de reunión de datos para lograr un seguimiento y una evaluación adecuados”; fomentar “la realización de investigaciones específicas sobre la situación de las mujeres con discapacidad, en particular investigaciones sobre los obstáculos que impiden su desarrollo, adelanto y potenciación en todos los ámbitos relacionados con ellas”; y “tener en cuenta las recomendaciones de los órganos pertinentes de las Naciones Unidas que se ocupan de la igualdad de género y aplicarlas a las mujeres y las niñas con discapacidad”.



Que, a través de los mencionados instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, la REPÚBLICA ARGENTINA asumió el compromiso de respetar y garantizar que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; que tienen todos los derechos y libertades sin distinción alguna de etnia, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Que, como es sabido, los tratados de derechos humanos son instrumentos vivos, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales; lo que ha llevado a los órganos de control y los organismos jurisdiccionales a pronunciarse en relación con los derechos a la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI+.

Que se destaca especialmente la Opinión Consultiva N° 24 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos el 24 de noviembre de 2017, donde aseguró que “la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género son categorías protegidas por la Convención”. En consecuencia, determinó que el reconocimiento de la identidad de género por parte del Estado “resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas transgénero, incluyendo la protección contra la violencia, tortura, malos tratos, derecho a la salud, a la educación, empleo, vivienda, acceso a la seguridad social, así como el derecho a la libertad de expresión, y de asociación”; y que “es necesario que los Estados garanticen el acceso a todas las figuras ya existentes en los ordenamientos jurídicos internos, incluyendo el derecho al matrimonio, para asegurar la protección de todos los derechos de las familias conformadas por parejas del mismo sexo, sin discriminación con respecto a las que están constituidas por parejas heterosexuales”.

Que, en la precitada opinión consultiva, ocupan un espacio de suma relevancia los “Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género”, presentados en 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas; actualizados y ampliados diez años más tarde por los “Principios de Yogyakarta plus 10”; instrumentos claves para alcanzar una comprensión sólida del sistema internacional de derechos humanos en toda su extensión y cómo se aplica a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género.

Que, sobre la situación de la REPÚBLICA ARGENTINA, el Experto Independiente sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas, en el año 2017, recomendó que “En lo que respecta a los mecanismos, el personal y los recursos, las autoridades, en colaboración con otros agentes, deberían: (...) b) Establecer, identificar y/o fortalecer las unidades especiales y/o el personal especializado para combatir la violencia y la discriminación, también en lo que respecta a la orientación sexual y la identidad de género, proporcionando formación y apoyo específicos”.

Que, en armonía con la obligación internacional sobre adecuación del derecho interno, la REPÚBLICA ARGENTINA sancionó la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, que en lo que respecta a los derechos protegidos remite de manera expresa a los reconocidos por la CEDAW y la Convención de Belém do Pará. Asimismo, brinda una definición amplia de violencia contra la mujer, enuncia y conceptualiza los tipos y modalidades comprendidas, y enumera los principios rectores de las políticas públicas para garantizar el respeto



irrestricto del derecho a igualdad entre mujeres y varones.

Que nuestro país también ha sido pionero en el reconocimiento y promoción de derechos de las personas LGBTI+ a partir de la sanción de ciertas leyes especiales; en particular, la Ley N° 26.618 de matrimonio civil, conocida como “ley de matrimonio igualitario”, que instauró un nuevo paradigma de igualdad al extender la figura matrimonial a las parejas del mismo sexo, reconociendo y garantizando todos los derechos que se derivan de un vínculo familiar sin discriminación respecto de otros tipos de parejas.

Que, posteriormente, la sanción de la Ley N° 26.743 de identidad de género reconoció el derecho humano al libre desarrollo de toda persona conforme a su identidad de género, a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s, imagen y sexo con los que allí es registrada.

Que considerando a la obligación de alcanzar la igualdad entre los géneros como un objetivo prioritario de gobierno, cuya concreción requiere de la conformación de una instancia de trabajo interministerial que permita su tratamiento en forma transversal e integral, el Poder Ejecutivo Nacional dictó el Decreto N° 680 en fecha 17 de agosto de 2020 por el que creó el GABINETE NACIONAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO, en la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, con la finalidad garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas públicas nacionales.

Que, por todo lo expuesto, resulta menester la creación de una UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO a efectos de cumplir con las obligaciones asumidas internacionalmente y de fortalecer un nuevo paradigma en la forma de concebir, planificar y ejecutar las políticas públicas, en las que la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD es competente, con perspectiva de género, de diversidad sexual e identidad de género.

Que la Dirección de Asuntos Jurídicos ha tomado la intervención de su competencia.

Que la presente se dicta en uso de las facultades conferidas por los Decretos N° 698/17 y sus modificatorios y N° 935/20.

Por ello,

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Créase la UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO en el ámbito de la Dirección Ejecutiva de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD, la que funcionará como instancia de gestión estratégica para alcanzar la igualdad sustantiva entre los géneros y el respeto por la diversidad sexual e identidad de género en todas las dependencias de este organismo.

ARTÍCULO 2º.- La UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO tendrá como objetivo general contribuir a transversalizar la perspectiva de género, diversidad sexual e identidad de género en la actuación de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD; para lo cual se fijan los siguientes objetivos específicos:



- a. visibilizar las formas múltiples e interseccionales de discriminación, contra las personas con discapacidad, basadas en el género, la orientación sexual y/o la identidad de género;
- b. optimizar las herramientas y recursos técnicos, humanos y financieros de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD para mejorar la capacidad de respuesta y aumentar los niveles de eficacia en el abordaje de las situaciones de discriminación por razones de género, orientación sexual y/o identidad de género;
- c. coadyuvar a que el funcionamiento de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD se ajuste a los compromisos internacionales asumidos por el Estado argentino en materia de igualdad entre los géneros y respeto por la orientación sexual e identidad de género, teniendo en consideración los pronunciamientos provenientes de los respectivos órganos de aplicación y monitoreo.

ARTÍCULO 3º.- Para el cumplimiento de los objetivos fijados, la UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO tendrá las siguientes funciones:

- a. impulsar la aplicación de la perspectiva de género, diversidad sexual e identidad de género en la planificación, implementación, monitoreo y evaluación de todas las políticas, planes, programas y proyectos de competencia de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD;
- b. promover la coordinación y coherencia entre las diferentes dependencias de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD en materia de igualdad entre los géneros y respeto por la diversidad e identidad de género;
- c. promover los procesos de revisión y actualización de las normas, prácticas y/o criterios de actuación de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD, para fortalecer la institucionalidad y abordar de manera eficaz las cuestiones de género y diversidad sexual e identidad de género;
- d. elaborar los informes exigidos por los organismos de control, nacionales e internacionales, en torno a las obligaciones relativas a la igualdad entre los géneros y el respeto por la diversidad sexual e identidad de género en la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD;
- e. instar el desarrollo de espacios de capacitación y especialización de los recursos humanos necesarios para prevenir comportamientos discriminatorios, promocionar la igualdad de oportunidades entre los géneros y promover el respeto por la orientación sexual e identidad de género en la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD;
- f. fomentar la realización de investigaciones específicas sobre la situación de las mujeres y personas LGBTI+ con discapacidad, en particular, investigaciones sobre los obstáculos que impiden su desarrollo, adelanto y potenciación en todos los ámbitos relacionados con ellas, con el objetivo de mejorar las políticas y prácticas públicas de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD;
- g. evaluar el desempeño de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD en relación con los estándares internacionales y nacionales sobre igualdad entre los géneros y respeto por la diversidad sexual e identidad de género;
- h. elevar periódicamente a la Dirección Ejecutiva informes de gestión acerca de su actividad y funcionamiento;



i. proponer cualquier otra medida que considere adecuada para alcanzar los objetivos encomendados en el artículo anterior.

ARTÍCULO 4º. – La UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO será presidida por la máxima autoridad de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD que sea mujer o persona LGBTI+ y reúna los requisitos de idoneidad, a razón de la trayectoria profesional, académica y/o de gestión en la promoción de los derechos de las mujeres y/o personas LGBTI+; y estará conformada por al menos UNA (1) persona representante de cada Dirección de este organismo con versación y/o interés en la temática. Cada Dirección deberá, a su vez, designar UNA (1) persona suplente.

ARTÍCULO 5º. – A los fines del cumplimiento de las funciones que tiene asignadas, la UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO podrá invitar a otros organismos de la Administración Pública Nacional, asociaciones sindicales, organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia y personas expertas en la temática. Asimismo, podrá prever instancias de participación y consulta directa con mujeres y personas LGBTI+ con discapacidad y otras personas que tengan interés en aportar a los objetivos de la UNIDAD.

ARTÍCULO 6º. – La UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO establecerá su modo de funcionamiento interno.

ARTÍCULO 7 º.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Fernando Gaston Galarraga

e. 17/03/2021 N° 15445/21 v. 17/03/2021

Fecha de publicación 17/03/2021





INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMÍA SOCIAL

Resolución 189/2021

RESFC-2021-189-APN-DI#INAES

Ciudad de Buenos Aires, 12/03/2021

VISTO, el Expediente identificado como EX-2020-91370036-APN-DAJ#INAES, y

CONSIDERANDO:

Que con el dictado de la Resolución INAES N.º 1437/2020, se dispone que las entidades cooperativas y mutuales reguladas por esta Autoridad de Aplicación completen y envíen la información estadística requerida en los anexos allí establecidos.

Que entre los fundamentos de esa norma, se destaca que el INAES tiene la función de promover a las cooperativas y mutuales en todo el territorio nacional, a cuyo efecto otorga su personería jurídica, ejerce su control público y favorece su desarrollo.

Que el desarrollo –en especial cuando se lo pretende sostenible- es un proceso complejo que incluye los aspectos económicos, sociales y ambientales de las entidades en relación con sus asociados, trabajadores y los grupos de interés que pueden afectar significativamente a las entidades cooperativas y mutuales, o verse afectados por ellas.

Que con esa lógica, desde principios de siglo se han desarrollado normas de gestión y reporte de gestiones orientadas a la sostenibilidad, de alcance global, que se han integrado estratégicamente e impuesto como normas exigidas por algunos estados y cadenas de valor.

Que, los principios y valores cooperativos y mutuales imponen requisitos básicos de su funcionamiento, de los que han surgido los antecedentes referidos al Balance Social Cooperativo (BSC) y Reporte Social Mutuo (RSM).

Que en función de la relación entre los valores, los principios cooperativos y mutuales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas, se propone estimular la implementación, seguimiento y evaluación de los ODS en el sector de la economía social, en base al acuerdo suscripto por el INAES, el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS) y las confederaciones de mutuales y cooperativas.

Que, por tanto, el INAES, también requiere de información apta para a través de un conjunto mínimo y común de indicadores pueda dar cuenta de la actividad del sector y:

1. Relacionarse con las entidades, sus Federaciones y Confederaciones;
2. Elaborar planes y programas, su control, evaluación y seguimiento en esos aspectos;
3. Vincularse con otras agencias del Estado Nacional, Provincial y Municipal, en las que se planeen y ejecuten programas en las que Cooperativas y Mutuales puedan tener participación;
4. Informar, colaborar, cooperar e



integrarse a otros sistemas institucionales de la sociedad civil que promueven el desarrollo humano, de conocimiento, económico, social y ambiental del país y sus ciudadanos en un ámbito solidario; 5. Comparar el aporte de las entidades de la Economía Social y Solidaria (ESS) con el resto del sistema económico-social, tanto en el ámbito micro como macroeconómico.

Que para ello, el INAES por Resolución N.º 627/2020, ha constituido la Comisión Técnica Asesora de “Informe Social”, con el objetivo de elaborar las bases de un sistema de información, comenzando por sendas matrices de indicadores económicos, sociales, institucionales y ambientales, basados en los principios y valores cooperativos y mutuales.

Que, en esa tarea, la Comisión ha avanzado en los aspectos comunes de ambos sectores y elaborado dos matrices de indicadores considerando sus particularidades, con el objetivo que en el corto plazo se pueda implementar un proceso de relevamiento censal capaz de informar sobre su aporte a la creación y distribución de riqueza, generación de empleo, su desarrollo institucional interno, las relaciones establecidas con otras organizaciones con y sin fines de lucro, de la sociedad civil y las comunidades locales.

Que para que ello sea posible, será necesario desarrollar las normas aplicables, los instrumentos de relevamiento –mediante sistemas TAD-, registro, acopio de información y su análisis y procesamiento, así como los procesos de información, capacitación y apoyo a los responsables de su presentación.

Que, con ella, se pretende que las entidades adopten institucionalmente el hábito de planificar su desarrollo sostenible y su reporte periódico, además de su situación patrimonial y resultados, por alguna/s de las normas vigentes y comparables con otras entidades.

Que la Resolución N.º 1437/2020 no deroga expresamente a su antecedente, la Resolución INAES N.º 957/2019, advirtiéndose que con ello existe una superposición de datos requeridos en los formularios de anexos de ambas resoluciones, lo que podría generar confusión en los destinatarios de la normativa.

Que ello determina, por una cuestión de mejor técnica legislativa, la necesidad del dictado de una norma que evite la duda en la entidades administradas por este Instituto, resultando aconsejable el dictado de una nueva resolución que corrija este posible inconveniente.

Que a tal fin resulta pertinente la derogación de sendas normas (Resoluciones N.º 1437/2020 y su antecedente N.º 957/2019) y proceder al dictado de una única resolución que resuelva el solapamiento de formularios y requisitos con el mejor objetivo de la sencillez, celeridad y claridad de los requerimientos establecidos en cada formulario.

Que el servicio jurídico permanente ha tomado intervención con carácter previo al dictado del presente acto administrativo.

Por ello y en uso de las facultades conferidas por las Leyes N.º 19.331, 20.321, 20.337 y los Decretos N.º 420/96, 721/00, sus modificatorios y complementarios,

EL DIRECTORIO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMIA SOCIAL



RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Aprobar los formularios de “Informes Socioeconómicos de Cooperativas y Mutuales” que estas entidades deberán remitir al Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (I.N.A.E.S.), los que se establecen en los siguientes Anexos a la presente resolución:

Anexo I: Informe socioeconómico para Cooperativas identificado como IF-2021-16730976-APN-DI#INAES.

Anexo II: Informe socioeconómico para Mutuales, identificado como IF-2021-16733181-APN-DI#INAES, y

Anexo III: Valor Agregado Cooperativo (VAC) – Valor Agregado MutuaI (VAM) CONSOLIDADO, identificado como IF-2021-16734998-APN-DI#INAES.

ARTÍCULO 2º: Las Mutuales y Cooperativas, con excepción de las Cooperativas de Trabajo, deberán, a partir de los ejercicios cerrados en el mes de diciembre de 2020 inclusive y hasta los ejercicios que se cierren hasta el 30 de noviembre de 2021, cumplir solo con los siguientes ítems de los Anexos I y II correspondiente a la columna “Dimensiones”, de la presente Resolución:

- Identificación,
- Localización y tamaño,
- Apertura cooperativa/base social,
- No discriminación,
- Participación de los asociados en órganos de gobierno (Asamblea, Consejo de Administración/Directivo y Sindicatura/Fiscalización),
- Apertura y movilidad en Órganos de Dirección y Control.

A partir de los ejercicios que se cierren desde el 1 de diciembre de 2021, deberán cumplir con la totalidad de los ítems establecidos en ambos Anexos.

ARTÍCULO 3º: Las Cooperativas de trabajo deberán, a partir de los ejercicios cerrados en el mes de diciembre de 2021 inclusive, cumplir con las siguientes ítems del Anexo I correspondiente a la columna “Dimensiones”:

- Identificación,
- Localización y tamaño,
- Apertura cooperativa,
- No discriminación,



- Participación de los asociados en órganos de gobierno (Asamblea, Consejo de Administración y Sindicatura),
- Apertura y movilidad en Órganos de Dirección y Control.

ARTÍCULO 4º: El cumplimiento de estos informes socioeconómicos reviste el carácter de Declaración Jurada y deberán ser remitidos al I.N.A.E.S., mediante el sistema de Trámites a Distancia (TAD) o por otro medio que determine el Organismo, durante los seis (6) meses posteriores al cierre de cada ejercicio económico conforme lo establecido en los artículos 2º y 3 de la presente.

ARTÍCULO 5º: El Informe correspondiente al Anexo I, deberá ser suscripto por el Presidente/a, Secretario/a, Tesorero/a y Síndico/a, y el Informe correspondiente al Anexo II, deberá ser suscripto por el Presidente/a, Secretario/a, Tesorero/a y un Fiscalizador/a.

ARTÍCULO 6º: Encomendar a las áreas técnicas del Instituto la organización de las tareas requeridas para la implementación de los “Informes Socioeconómicos de Cooperativas y Mutuales”.

ARTÍCULO 7º: La presentación de los “Informes Socioeconómicos de Cooperativas y Mutuales” será condición esencial para la emisión del Certificado de Vigencia Institucional establecido en la Resolución INAES N.º 1058/2016.

ARTÍCULO 8º: Derógonse las Resoluciones INAES N.º 957/2019 y N.º 1437/2020.

ARTÍCULO 9º: La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL.

ARTÍCULO 10: Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y cumplido, archívese.

Fabian Brown - Zaida Chmaruk - Ariel Guarco - Nahum Mirad - Alejandro Russo - Alexandre Roig

NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(a) Resolución se publican en la edición web del BORA
-www.boletinoficial.gob.ar-

e. 17/03/2021 N° 15278/21 v. 17/03/2021

Fecha de publicación 17/03/2021

ANEXO I
MATRIZ DE INDICADORES DE COOPERATIVAS

Cooperativas			
Caracterización	Dimensiones	Variables	Indicadores
	Identificación	Identificación	Denominación
			Fecha de constitución
			N° de matrícula nacional
			N° de matrícula provincial
			Fecha de cierre del último ejercicio
			Fecha de la última Asamblea General Ordinaria
			Fecha de realización del informe socio-económico
	Localización	Domicilio legal	Provincia
			Otras sedes
	Tamaño	Actividad	Facturación total del ejercicio
			Actividad principal 1
			Actividad Principal 2
			Actividad principal 3
		Situación financiera	Activo Corriente
	Activo no corriente		

			Pasivo corriente
			Pasivo No Corriente
			Patrimonio Neto
			Resultado del Ejercicio
		Cantidad de asociados	Total al cierre

Cooperativas			
Principio	Dimensiones	Variables	Indicadores
ASOCIACIÓN ABIERTA Y VOLUNTARIA	APERTURA COOPERATIVA	Composición de la base social	1. Padrón asociativo
			1.1. Personas humanas
			1.2. Membresía compartida
			1.3. Personas jurídicas
			1.3.1. Personas jurídicas privadas
			1.3.2. Persona jurídicas públicas
		Movimientos en la base social	2. Vínculos nuevos con asociados
			2.1. Distribución por género
			2.1.1. Femenino
			2.1.2. Masculino
		2.1.3. Otros	
		2.2. Distribución por tipo de vínculo	
		2.2.1. Personas jurídicas	
		2.2.2. Personas jurídicas privadas	
		2.2.3. Persona jurídicas públicas	
		2.3. Membresía compartida	
	En Asociados	3. Desvinculación de asociados	
		3.1. Desvinculación voluntaria	
		3.2. Desvinculación forzosa	
	NO DISCRIMINACIÓN	NO DISCRIMINACIÓN	Consejo de Administración-titulares y suplentes
			4.1. Distribución por rango etario
			4.1.1. Sub 35
			4.1.2. 35 a 60
			4.1.3. Más de 60
			4.2. Distribución por género
			4.2.1. Femenino
			4.2.2. Masculino
			4.2.3. Otros
			4.3. Discapacitados
Sindicatura-titulares y suplentes	5. Composición de la sindicatura		
	5.1. Distribución por rango etario		
	5.1.1. Sub 35		
	5.1.2. 35 a 60		
	5.1.3. Más de 60		
	5.2. Distribución por género		
	5.2.1. Femenino		
	5.2.2. Masculino		
	5.2.3. Otros		
	5.3. Discapacitados		
En Colaboradores (RRHH)	6. Composición del recurso humano		

			6.1. Distribución por rango etario 6.1.1. Sub 35 6.1.2. 35 a 60 6.1.3. Más de 60 6.2. Distribución por género 6.2.1. Femenino 6.2.2. Masculino 6.2.3. Otros 6.3. Discapacitados
		En Asociados	7. Composición de la base social 7.1. Distribución por rango etario 7.1.1. Sub 35 7.1.2. 35 a 60 7.1.3. Más de 60 7.2. Distribución por género 7.2.1. Femenino 7.2.2. Masculino 7.2.3. Otros 7.3. Discapacitados
CONTROL DEMOCRÁTICO POR LOS ASOCIADOS	PARTICIPACIÓN DE LOS ASOCIADOS EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Asambleas ordinarias	8. Directa 8.1. Asistentes totales 8.2. Asistentes por género 8.2.1. Femenino 8.2.2. Masculino 8.2.3. Otros 8.3. Asistentes por tipo de vínculo 8.3.1. Membresía compartida 8.3.2. Persona física 8.3.3. Persona jurídica 8.4. Asistentes por rango etario 8.4.1. Sub 35 8.4.2. Entre 35 y 60 8.4.3. Más de 60 9. De delegados 9.1. Porcentaje de participación de asociados en asambleas de distrito 9.2. Porcentaje de participación de asociados en asambleas ordinarias
		Consejo de Administración	10. Total 10.1. Titulares 10.1.1. Distribución por género 10.1.1.1. Femenino 10.1.1.2. Masculino 10.1.1.3. Otros

		10.1.2. Distribución por rango etario
		10.1.2.1. Sub 35
		10.1.2.2. Entre 35 y 60
		10.1.2.3. Más de 60
		10.2. Suplentes
		10.2.1. Distribución por género
		10.2.1.1. Femenino
		10.2.1.2. Otros
		10.2.2. Distribución por rango etario
		10.2.2.1. Sub 35
		10.2.2.2. Entre 35 y 60
		10.2.2.3. Más de 60
		11. Total de reuniones
		11.1. Presenciales
		11.2. Virtuales
		11.3. Cantidad de participantes titulares promedio
		12. Remuneración a consejeros
		12.1. SI
		12.2. NO
	Sindicatura-Comisión fiscalizadora	13. Total
		13.1. Titulares
		13.1.1. Distribución por género
		13.1.1.1. Femenino
		13.1.1.2. Masculino
		13.1.1.3. Otros
		13.1.2. Distribución por rango etario
		13.1.2.1. Sub 35
		13.1.2.2. Entre 35 y 60
		13.1.2.3. Más de 60
		13.2. Suplentes
		13.2.1. Distribución por género
		13.2.1.1. Femenino
		13.2.1.2. Masculino
		13.2.1.3. Otros
		13.2.2. Distribución por rango etario
		13.2.2.1. Sub 35
		13.2.2.2. Entre 35 y 60
		13.2.2.3. Más de 60
		14. Remuneración a síndicos
		14.1. SI
		14.2. NO
OTRAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN	En comisiones ad-hoc	15. Cantidad de comisiones en el ejercicio
		16. Cantidad de participantes totales
		16.1. Distribución por género

			16.1.1. Femenino
			16.1.2. Masculino
			16.1.3. Otros
			16.2. Distribución por rango etario
			16.2.1. Sub 35
			16.2.2. Entre 35 y 60
			16.2.3. Más de 60
		En encuestas	17. Cantidad de encuestas y/o consultas
			18. Total de encuestados
		En reclamos y/o sugerencias	19. Sistema de reclamos/sugerencias
			19.1. Existencia de sistema de reclamos/sugerencias
			19.1.1. Si
			19.1.2. No
			19.2. Cantidad de reclamos o sugerencias del ejercicio
		Asociados proveedores	20. Porcentaje de asociados proveedores sobre el total de asociados
		Asociados Trabajadores	21. Porcentaje de asociados trabajadores sobre el total de asociados
		Asociados Consumidores/Usuarios	22. Porcentaje de asociados consumidores/usuarios sobre el total de asociados
	APERTURA Y MOVILIDAD EN ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y CONTROL	En consejeros titulares	23. Ingresos nuevos en el ejercicio
			23.1. Total
			23.2. Distribución por género de los nuevos ingresos
			23.2.1. Femenino
			23.2.2. Masculino
			23.2.3. Otros
			23.3. Recambio generacional
			23.3.1. Edad promedio
			23.3.2. Menores de 35 años
		Sindicatura y/o Comisión Fiscalizadora	24. Ingresos nuevos en el ejercicio
			24.1. Total
			24.2. Distribución por género de los nuevos ingresos
			24.2.1. Femenino
			24.2.2. Masculino
		24.2.3. Otros	
		24.3. Recambio generacional	
		24.3.1. Edad promedio	
		24.3.2. Menores de 35 años.	
	RELACIONES LABORALES	Convenios colectivos	25. Cantidad de convenios laborales
			25.1. Convenio AAA-Sindicato XXX

			25.1.1. Trabajadores totales convenio AAA-Sindicato XXX 25.1.2. Sueldos y jornales a trabajadores convenio AAA-Sindicato XXX 25.2. Convenio BBB-Sindicato XXX 25.2.1. Trabajadores totales convenio BBB-Sindicato XXX 25.2.2. Sueldos y jornales a trabajadores convenio BBB-Sindicato XXX 25.3. Convenio CCC-Sindicato XXX 25.3.1. Trabajadores totales convenio CCC-Sindicato XXX 25.3.2. Sueldos y jornales a trabajadores convenio CCC-Sindicato XXX
	ETICA EN EL TRABAJO	Tipo de vinculo	26. Calidad del vínculo con el personal 26.1. Total de trabajadores 26.1.1. Permanentes 26.1.1.1. Total de sueldos y jornales abonados a trabajadores 26.1.1.2. Ingresos durante el ejercicio 26.1.1.3. Egresos durante el ejercicio 26.1.2. Temporales 26.1.2.1. Total de sueldos y jornales abonados a trabajadores 26.1.2.2. Ingresos durante el ejercicio 26.1.2.3. Egresos durante el ejercicio
		Nivel educativo del recurso humano	27. Niveles educativos y titulación alcanzada del personal permanente 27.1. Primario 27.2. Secundario 27.3. Terciario 27.4. Universitario
		Otras relaciones	28. Asesores externos-total 28.1. Distribución por género 28.1.1. Femenino 28.1.2. Masculino 28.1.3. Otros 29. Contratación de servicios con cooperativas de trabajo 29.1. Cantidad de contratos de servicios 29.2. Tipo de servicio contratado 29.2.1. Limpieza 29.2.3. Marketing 29.2.3. Papelería

			29.2.4. Construcción
			29.2.5. Otras
			29.3. Cantidad de cooperativas con las cuales se suscribieron contrataciones de servicios
			29.4. Cantidad de trabajadores por contratación
			29.5. Monto abonado por contratación con cooperativas de trabajo
PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS	CAPITAL COOPERATIVO	Capital como propiedad común	30. Capital total
			30.1. Capital Cooperativo Suscrito
			30.2. Capital suscrito a integrar
			32. Reservas Totales
			33. Incremento de capital del Ejercicio
	VALOR AGREGADO COOPERATIVO Y SU DISTRIBUCIÓN	Valor Agregado Cooperativo (ver anexo 3)	34. Ingresos
			34.1. Ventas de mercaderías, productos y servicios (neto de IVA)
			34.2. Por Sección (agregar tantas secciones como corresponda)
			34.2.1. Sección AAA
			34.2.2. Sección BBB
			34.3. Por figura jurídica
			34.3.1. Personas Humanas
			34.3.2. Personas Jurídicas
			34.3.3. Estado
			34.3.4. No Asociados
			34.4. Otros ingresos
			35.5. Ingresos relativos a construcción de activos propios
			35.6. Previsión para desvalorización de créditos
			36. Insumos adquiridos de terceros
			36.1. Costo de los productos, de las mercaderías y de los servicios vendidos, excluidos aquellos considerados en la distribución de valor agregado (sin IVA)
			36.2. Materiales, energía, servicios de terceros y otros (sin IVA)
			36.3. Pérdida/recupero de valores activos
			36.4. Otras (especificar)
			37. Valor económico generado bruto (1-2)
			38. Depreciaciones y Amortizaciones
			39. Valor económico generado neto producido por la entidad (3 - 4)

		40. Valor económico generado recibido en transferencia 41. Resultado participación en subsidiarias 41.1. Controladas 41.2. No controladas 42. Ingresos financieros 42.1. Rentas 42.2. Intereses 42.3. Otras.
	Distribución del Valor Agregado Cooperativo (ver anexo 3)	43. Valor agregado distribuir-total 43.1. Personal, directivos y fiscalizadores 43.1.1. Remuneración Neta directa (empleados en relación de dependencia, directivos y fiscalizadores) más Beneficios 43.1.2. Contribuciones patronales y Aportes de los trabajadores 43.1.3. Contribuciones patronales a Sindicatos (agregar tantos convenios como corresponda) 43.1.3.1. Convenio N° AAA - Sindicato XXXX 43.1.3.2. Convenio N° BBB - Sindicato YYYY 43.1.3.3. Convenio N° CCC - Sindicato ZZZZ 43.1.4. Aportes de los trabajadores 43.1.5. Locaciones de servicios personales 43.1.6. Trabajadores de la Economía Popular y sus organizaciones 43.1.7. Otros. Art 42, inciso 2° ley 20337 43.2. Estado (Impuestos, tasas y contribuciones) 43.2.1. Nacionales 43.2.1.1. Ley 23427 43.2.1.2. Aportes extraordinarios (ley 27486) 43.2.1.3. Impuesto a los débitos y los créditos bancarios 43.2.1.4. Otros (impuestos internos, etc.) 43.2.2. Provinciales 43.2.2.1. Ingresos Brutos 43.2.2.2. Inmobiliario urbano 43.2.2.3. Otros (impuesto rural, sellos, et) 43.2.3. Municipales 43.2.3.1. A la actividad comercial y de servicios 43.2.3.2. Inmobiliario urbano

		43.2.3.3. Otros (publicidad, etc.) 43.3. Retribución al capital de terceros 43.3.1. Intereses 43.3.2. Rentas 43.3.3. Otras (Patentes, Franquicias, etc.) 43.4. Retribución a los socios (agregar tantas secciones como corresponda) 43.4.1. Sección AAA 43.4.2. Sección BBB 43.4.3. Otras Secciones (especificar tipo y monto) 43.5. Retribución al Patrimonio Común 43.5.1. Reserva legal por operaciones con no asociados 43.5.2. Reserva especial por operaciones con no asociados 43.5.3. De Participación de no controlantes en ganancias retenidas (solo para consolidación) 43.5.4. Resultados extraordinarios, ajustes al patrimonio (RECPAM). 43.6. Donaciones y aportes no reintegrables a la Comunidad (incluidos aportes en especie contabilizados), excepto los establecidos por ley (20337 y 23427)-Total
AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA	DE LA PROPIA COOPERATIVA	Independencia financiera 44. Independencia financiera estrecha: Fondos propios/Activo total 45. Independencia financiera amplia: Patrimonio Neto/Activo total 45.1. Índice de Liquidez: Activo corriente/Pasivo corriente 45.2. Índice de Endeudamiento: Pasivo/Patrimonio Neto 45.3. Índice de Solvencia: Activo/Pasivo
	VÍNCULOS CON EL ESTADO	Nacional 46. Representación en organismos del Estado 46.1. Cantidad 46.1.1. Nombre del/los organismo/s 46.1.2. Tipo de vínculo: técnico/financiero/comercial 46.2. Participación de programas gubernamentales 46.2.1. Nombre 46.2.2. Tipo de vínculo: técnico/financiero/comercial 46.3. Financiamiento estatal 46.3.1. Subsidios o créditos 46.3.2. Monto recibido por cada subsidio y crédito

		Provincial	47. Representación en organismos del Estado	
			47.1. Cantidad	
			47.1.1. Nombre	
			47.1.2. Tipo de vínculo: técnico/financiero/comercial	
			47.2. Participación de programas gubernamentales	
			47.2.1. Nombre	
			47.2.2. Tipo de vínculo: técnico/financiero/comercial	
			47.3. Financiamiento estatal	
			47.3.1. Subsidios o créditos	
		47.3.2. Monto recibido en subsidios y/o créditos		
		Municipal	48. Representación en organismos del Estado	
			48.1. Cantidad	
			48.1.1. Nombre	
			48.1.2. Tipo de vínculo: técnico/financiero/comercial	
			48.2. Participación de programas gubernamentales	
			48.2.1. Nombre	
			48.2.2. Tipo de vínculo: técnico/financiero/comercial	
			48.3. Financiamiento estatal	
			48.3.1. Subsidios o créditos	
		48.3.2. Monto recibido en subsidios y/o créditos		
		Participación accionaria en empresas de otro carácter jurídico	49. Sociedades de diversa naturaleza jurídica-Cantidad	
49.1. Tipo de figura jurídica				
49.1.1. Sociedad por acciones				
49.1.1.2. Porcentaje de capital participante sobre el capital cooperativo				
49.1.2. Sociedad de Responsabilidad Limitada				
49.1.2.2. Porcentaje de capital participante sobre el capital cooperativo				
49.1.3. Otro tipo de sociedades				
EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN	EDUCACIÓN		Asociados	50. Capacitaciones a asociados
				50.1. Monto invertido en capacitación cooperativa dirigida a los asociados
		50.2. Cantidad de asociados capacitados, desglosado por género		
		50.2.1. Masculino		
		50.2.2. Femenino		
		50.2.3. Otro		
		50.3. Cantidad de asociados capacitados, desglosados por edad		
		50.3.1. Menores a 35 años		
		50.3.2. Entre 35 y 60 años		

		Dirigentes	50.3.3. Más de 60 años	
			51. Capacitaciones a los dirigentes	
			51.1. Monto invertido en capacitación cooperativa destinada a los dirigentes	
			51.2. Cantidad de dirigentes capacitados, desglosados por género	
			51.2.1. Masculino	
			51.2.2. Femenino	
			52.2.3. Otro	
			51.3. Cantidad de dirigentes capacitados, desglosados por edad	
			51.3.1. Menos de 35 años	
	CAPACITACIÓN	Personal		51.3.2. Entre 35 y 60 años
				51.3.3. Más de 60 años
				52. Capacitaciones al personal
				52.1. Monto invertido en capacitaciones técnicas para el desarrollo de funciones y desarrollo del personal
	52.2. Cantidad de empleados capacitados, desglosados por género			
	52.2.1. Masculino			
	52.2.2. Femenino			
	52.2.3. Otro			
	52.3. Cantidad de empleados capacitados, desglosados por edad			
	52.3.1. Menores a 35 años			
	52.3.2. Entre 35 y 60 años			
	52.3.3. Más de 60 años			
INFORMACIÓN	Asociados y comunidad			53. Monto invertido en promoción y difusión de la cooperativa en la comunidad.
			53.1. Monto invertido en campañas de concientización	
			53.2. Herramientas de difusión	
			53.2.1. Monto invertido en medios propios	
			53.2.2. Monto invertido en medios no propios	
COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS	INTEGRACIÓN CON OTRAS COOPERATIVAS	Integración horizontal	54. Vínculos asociativos con otras cooperativas- total	
			54.1. Tipo de vínculo	
			54.1.1. Fusiones	
			54.1.2. Integraciones de capital	
			54.1.3. Préstamos y/o donaciones entre cooperativas	
			54.1.4. Inversiones conjuntas en la comunidad	
			54.1.5. Proyectos educativos, sociales y culturales colectivos	
			54.2. Acciones desarrolladas en conjunto	
			54.2.1. Educativas, culturales	

			54.2.2. Económicas, sociales
			54.2.3.. Productivas, técnicas
			54.3. Padrinazgo
			54.3.1. Tipo de cooperativa
	INTEGRACIÓN REPRESENTATIVA	Integración vertical	55. Federación de segundo grado
			55.1. Federación
			55.1.1. Año de asociación
			55.1.2. Capital cooperativo suscrito e integrado
COMPROMISO CON LA COMUNIDAD	VINCULACIÓN CON LOS PODERES PÚBLICOS	Participación a través de Representante	56. Nivel de gobierno
			56.1. Locales
			56.1.1. Cantidad de representantes
			56.2. Provinciales
			56.2.1. Cantidad de representantes
			56.3. Nacionales
			58.3.1. Cantidad de representantes
			56.4. Participantes totales
			56.4.1. Participantes distribuidos por género
			56.4.1.1. Femenino
			56.4.1.2. Masculino
			56.4.1.3. Otros.
	ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON ORGANIZACIONES DE LA COMUNIDAD	Permanentes y/o por Proyecto	57. Donaciones
			57.1. Monto total
			57.2. Destinatario
			57.2.1. Organizaciones de la tercera edad
			57.2.1.1. Destino y monto de la donación
			57.2.2. Organizaciones para la niñez
			57.2.2.1. Destino y monto de la donación
			57.2.3. Comedores comunitarios
			57.2.3.1. Destino y monto de la donación
			57.2.4. Talleres protegidos (capacidades diferentes, violencia de género)
			57.2.4.1. Destino y monto de la donación
			57.2.5. Organizaciones deportivas
			57.2.5.1. Destino y monto de la donación
			57.2.6. Organizaciones vinculadas a la salud
			57.2.6.1. Destino y monto de la donación
			57.2.6..Organizaciones culturales
			57.2.6.1. Destino y monto de la donación
			57.2.7. Organizaciones ambientales
			57.2.7.1. Destino y monto de la donación
	GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	Auditoría Ambiental	58. Inversión y actividades
			58.1. Monto
			58.2. Descripción
		Preservación y cuidado medio ambiente	59. Inversión y actividades

		59.1. Monto
		59.2. Descripción
	Mejoras en el nivel de calidad de vida de la Comunidad	60. Inversión y actividades
		60.1. Monto
		60.2. Descripción



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: ANEXO I MATRIZ DE INDICADORES DE COOPERATIVAS

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 14 pagina/s.

ANEXO II
MATRIZ DE INDICADORES DE MUTUALES

Mutuales			
Caracterización	Dimensiones	Variables	Indicadores
	Identificación	Identificación	Denominación
			Fecha de constitución
			Matrícula Nacional
			Matrícula Provincial
			Fecha última cierre de ejercicio
			Fecha de última Asamblea General Ordinaria
			Fecha de realización del informa socio-económico
	Localización	Domicilio legal	Provincia
			Otras sedes
	Tamaño	Actividad	Facturación total del ejercicio
			Actividad principal 1
			Actividad Principal 2
			Actividad principal 3
		Situación financiera	Activo Corriente
			Activo no corriente
			Pasivo corriente
			Pasivo No Corriente
Patrimonio Neto			
Resultado del Ejercicio			
	Cantidad de asociados	Total al cierre	

Mutual			
Principio	Dimensiones	Variables	Indicadores
ADHESIÓN VOLUNTARIA	APERTURA (de la Base Social)	Composición de la base social	1. Padrón asociativo por categorías
			1.1. Activos
			1.2. Participantes
			1.3. Adherentes
			1.4. Honorarios
		1.5. Vitalicios	
		Movimientos en la base social	2. Vínculos nuevos con asociados por género

			2.2. Masculino
			2.3. Otros
			2.2. Vínculos nuevos con asociados por Categorías
			2.3. Activos
			2.4. Participantes
			2.5. Adherentes
		En Asociados	3. Desvinculación de asociados
			3.1. Desvinculación voluntaria
			3.2. Desvinculación forzosa
NEUTRALIDAD INSTITUCIONAL	NO DISCRIMINACIÓN	Composición de la Comisión Directiva	4. Comisión Directiva -Total Titulares y suplentes
			4.1. Distribución por Rango etario
			4.1.1. Sub 35
			4.1.2. 35 a 60
			4.1.3. Más de 60
			4.2. Distribución por género
			4.2.1. Femenino
			4.2.2. Masculino
			4.2.3. Otros
			4.3. Discapacitados
			5. Junta Fiscalizadora- Total Titulares y suplentes
			5.1. Distribución de Rango etario
			5.1.1. Sub 35
		5.1.2. 35 a 60	
		5.1.3. Más de 60	
		5.2. Distribución por género	
		5.2.1. Femenino	
		5.2.2. Masculino	
		5.2.3. Otros	
		5.3. Discapacitados	
		Composición de Junta // Órgano fiscalizador	6. Recurso Humano-Total
		Composición de Colaboradores (RRHH)	6.1. Distribución por rango etario
			6.1.1. Sub 35
	6.1.2. 35 a 60		
	6.1.3. Más de 60		
	6.2. Distribución por Género		
	6.2.1. Femenino		
	6.2.2. Masculino		
	6.2.3. Otros		
	6.3. Discapacitados		
Composición de la base social	7. Base Social		
	7.1. Distribución por rango etario		
	7.1.1. Sub 35		

			7.1.2. 35 a 60
			7.1.3. Más de 60
			7.2. Distribución por género
			7.2.1. Femenino
			7.2.2. Masculino
			7.2.3. Otros
			7.3. Discapitados
ORGANIZACIÓN DEMOCRÁTICA	PARTICIPACIÓN DE LOS ASOCIADOS EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	Asambleas ordinarias	8. Asistentes totales
			8.1. Asistentes por género
			8.1.1. Femenino
			8.1.2. Masculino
			8.1.3. Otros
			8.2. Asistentes por edad
			8.2.1. Sub 35
			8.2.2. Entre 35 y 60
			8.2.3. Más de 60
		Comisión // Órgano Directivo	9. Total
			9.1. Titulares-total
			9.1.1 Distribución por género
			9.1.1.1. Femenino
			9.1.1.2. Masculino
			9.1.1.3. Otros
			9.1.2. Distribución por rango etario
			9.1.2.1. Sub 35
			9.1.2.2. Entre 35 y 60
			9.1.2.3. Más de 60
			9.2. Suplentes-total
			9.2.1 Distribución por género
			9.2.1.1. Femenino
			9.2.1.2. Masculino
			9.2.1.3. Otros
			9.2.2. Distribución por rango etario
			9.2.2.1. Sub 35
9.2.2.2. Entre 35 y 60			
9.2.2.3. Más de 60			
10. Total de reuniones			
10.1. Presenciales			
10.2. Virtuales			
10.3. Cantidad de participantes titulares promedio			
11. Remuneración a directivos			
11.1. SI			
11.2. NO			
Junta / Órgano fiscalizador	12. Total		

		12.1 Titulares-total 12.1.1. Distribución por género 12.1.1.1. Femenino 12.1.1.2. Masculino 12.1.1.3. Otros 12.1.2. Distribución por rango etario 12.1.2.1. Sub 35 12.1.2.2. Entre 35 y 60 12.1.2.3. Más de 60 12.2. Suplentes-total 12.2.1. Distribución por género 12.2.1.1. Femenino 12.2.1.2. Masculino 12.2.1.3. Otros 12.2.2. Distribución por rango etario 12.2.2.1. Sub 35 12.2.2.2. Entre 35 y 60 12.2.2.3. Más de 60 13. Remuneración a fiscalizadores 13.1. SI 13.2. NO
OTRAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN	En comisiones ad-hoc	14. Cantidad de comisiones en el Ejercicio 15. Cantidad de participantes totales únicos 15.1. Distribución por género 15.1.1. Femenino 15.1.2. Masculino 15.1.3. Otros 15.2. Distribución por rango etario 15.2.1. Sub 35 15.2.2. Entre 35 y 60 15.2.3. Más de 60
		16. Cantidad de encuestas y/o consultas 17. Total de encuestados
		18. Sistema de reclamos 18.1. Existencia de sistema de reclamos/sugerencias 18.1.1 Sí 18.1.2. No 18.2. Cantidad de reclamos y sugerencias del ejercicio
	En encuestas	
		En reclamos y/o sugerencias
APERTURA Y MOVILIDAD EN ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y	En directivos titulares	19. Ingresos nuevos en el ejercicio 19.1. Cantidad 19.2. Distribución por género 19.2.1. Femenino

	CONTROL		19.2.2. Masculino
			19.2.3. Otros
			19.3. Recambio generacional
			19.3.1. Edad promedio
			19.3.2. Menores de 35 años
		Junta // Órgano fiscalizador	20. Ingresos nuevos en el ejercicio
			20.1. Cantidad
			20.2. Distribución por género
			20.2.1. Femenino
			20.2.2. Masculino
			20.2.3. Otros
		20.3. Recambio generacional	
		20.3.1. Edad promedio	
		20.3.2. Menores de 35 años.	
	Relaciones laborales	Convenios colectivos	21. Cantidad de convenios laborales
			21.1. Convenio N° AAA - Sindicato XXXX
			21.1.1 Trabajadores totales por Convenio N° AAA - Sindicato XXXX
			21.1.2. Sueldos y jornales a trabajadores Convenio N° AAA - Sindicato XXXX
			21.2. Convenio N° BBB - Sindicato YYYY
			21.2.1. Trabajadores totales por Convenio N° BBB - Sindicato YYYY
			21.2.2. Sueldos y jornales a trabajadores por Convenio N° BBB - Sindicato YYYY
		21.3. Convenio N° CCC - Sindicato ZZZZ	
		21.3.1. Trabajadores totales por Convenio N° CCC - Sindicato ZZZZ	
		21.3.2. Sueldos y jornales a trabajadores por Convenio N° CCC - Sindicato ZZZZ	
Ética en el trabajo	Tipo de vínculo	22. Calidad del vínculo con el personal	
		22.1. Total de trabajadores	
		22.1.1. Permanente	
		22.1.1.1. Total de sueldos y jornales abonados a trabajadores	
		22.1.1.2. Ingresos durante el ejercicio	
		22.1.1.3. Egresos durante el ejercicio	
		22.1.2. Temporal	
		22.1.2.1. Total de sueldos y jornales abonados a trabajadores	
		22.1.2.2. Ingresos durante el ejercicio	
		22.1.2.3. Egresos durante el ejercicio	
	Nivel educativo	23. Nivel Educativo y Titulación alcanzada del Personal Permanente	
		23.1. Primario	
		23.2. Secundario	

			23.3. Terciario
			23.4. Universitario
		Otras relaciones	25. Asesores externos-total
			25.1. Distribución por género
			25.1.1. Femenino
			25.1.2. Masculino
			25.1.3. Otros
			26. Contratación de servicios con cooperativas de trabajo
			26.1. Cantidad de contratos de servicios
			26.2. Tipo de servicio contratado
			26.2.1. Limpieza
			26.2.3. Marketing
			26.2.3. Papelería
			26.2.4. Construcción
			26.2.5. Otras
			26.3. Cantidad de cooperativas con las cuales se suscribieron contrataciones de servicios
			26.4. Total de trabajadores contratados
			26.5 Monto total abonado a cooperativas de trabajo
CAPITALIZACIÓN SOCIAL DE LOS EXCEDENTES Y CONTRIBUCIÓN ACORDE A LOS SERVICIOS RECIBIDOS (PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS)	Capital Mutua	Capital común	27. Patrimonio Total
			28. Capital Social
			29. Reservas Totales
			30. Incremento de capital del Ejercicio
	Valor Agregado mutua y su distribución	Valor Agregado Mutua (ver anexo III)	31. Ingresos
			31.1 Ventas de servicios, incluidas las cuotas sociales
			31.1.1. Por reglamento (agregar tantos reglamentos como corresponda)
			31.1.1.1. Reglamento AAA
			31.1.1.2. Reglamento BBB
			31.1.2. Por Operaciones con:
			31.1.2.1. Asociados Activos
			31.1.2.2. Asociados Participantes
			31.1.2.3. Asociados Adherentes
		31.1.2.4. Por convenio intermutua	
		31.2. Otros ingresos	
		31.3. Ingresos relativos a construcción de activos propios	
		32. Previsión para desvalorización de créditos	
		33. Insumos adquiridos de terceros	
		33.1. Costo de los de los servicios prestados, excluidos aquellos considerados en la distribución de valor agregado.	

		33.2. Materiales, energía, servicios de terceros y otros 33.3. Pérdida/recupero de valores activos 33.4. Otras (especificar) 35. Valor económico generado bruto (31-33) 36. Depreciaciones y Amortizaciones 37. Valor económico generado neto producido por la entidad (35-36) 38. Valor económico generado recibido en transferencia 38.1. Resultado participación en subsidiarias 38.1.1. Controladas 38.1.2. No controladas 38.2. Ingresos financieros 38.2.1. Rentas 38.2.2. Intereses 38.3. Otras 39. Valor agregado mutual (37+38)
	Distribución del Valor Agregado Mutual (ver anexo III)	40. Distribución del valor agregado mutual 40.1. Personal, directivos y fiscalizadores 40.1.1. Remuneración Neta directa (empleados en relación de dependencia, directivos y fiscalizadores) más Beneficios 40.1.2. Contribuciones patronales y Aportes de los trabajadores 40.1.2.1. Contribuciones patronales a Sindicatos (agregar tantos convenios como corresponda) 40.1.2.1.1. Convenio N° AAA - Sindicato XXXX 40.1.2.1.2. Convenio N° BBB - Sindicato YYYY 40.1.2.1.3. Convenio N° CCC - Sindicato ZZZZ 40.1.2.2. Aportes de los trabajadores 40.1.3. Locaciones de servicios personales 40.1.4. Trabajadores de la Economía Popular y sus organizaciones 40.1.5. Otros. 40.2. Estado (Impuestos, tasas y contribuciones) 40.2.1. Nacionales 40.2.1.1. INAES Art 9. Ley 20321 40.2.1.2. Aportes extraordinarios (ley 27486) 40.2.1.3. Débitos y Créditos Bancarios 40.2.1.4. IVA compras incluido en 33.1. y 33.2. 40.2.1.5. Otros 40.2.2 Provinciales

			40.2.2.1. Ingresos Brutos 40.2.2.2. Inmobiliario 40.2.2.3. Otros (rodados, etc.) 40.2.3 Municipales 40.2.3.1. A la actividad comercial y de servicios 40.2.3.2. Inmobiliario urbano / alumbrado barrido limpieza, etc. 40.2.3.3. Otros (rodados, publicidad, etc.) 40.2.3. Retribución al capital de terceros 40.2.3.1. Intereses 40.2.3.2. Rentas 40.2.3.3. Otras (Patentes, franquicias, royalties, derechos de autor, etc.) 40.2.4. Retribución al Patrimonio Común 40.2.4.1. Reserva legal 40.2.4.2. De Participación de no controlantes en ganancias retenidas (solo para consolidación) 40.2.4.3. Resultados extraordinarios y ajustes al patrimonio (RECPAM) 40.2.5. Donaciones y aportes no reintegrables a la Comunidad (incluidos aportes en especie contabilizados)-Total	
NEUTRALIDAD INSTITUCIONAL	De la propia mutual	Independencia Financiera	41. Independencia financiera estrecha: Fondos propios/Activo total 41.1. Independencia financiera amplia: Patrimonio Neto/Activo total 42. Índice de Liquidez: Activo corriente/Pasivo corriente 42.1. Índice de Endeudamiento: Pasivo/Patrimonio Neto 42.2 Índice de Solvencia: Activo/Pasivo	
			Nacional	43. Representación en organismos del Estado 43.1. Nombre del organismo 43.2. Tipo de vínculo: técnico/financiero/comercial 44. Participación de programas gubernamentales 44.1. Nombre 44.2. Tipo de vínculo: técnico/financiero/comercial 45. Financiamiento estatal 45.1. Subsidios o créditos 45.2. Monto recibido por subsidio y crédito
				Provincial

			técnico/financiero/comercial		
			47. Participación de programas gubernamentales		
			47.1. Nombre		
			47.2. Tipo de vínculo: técnico/financiero/comercial		
			48. Financiamiento estatal		
			48.1. Subsidios o créditos 48.2. Monto recibido por subsidio y crédito		
		Municipal	49. Representación en organismos del Estado		
		49.1. Nombre			
		49.2. Tipo de vínculo: técnico/financiero/comercial			
		50. Participación de programas gubernamentales			
		50.1. Nombre			
		50.2. Tipo de vínculo: técnico/financiero/comercial			
			51. Financiamiento estatal		
			51.1. Subsidios o créditos 51.2. Monto recibido por subsidio y crédito		
	Vínculos con entidades privadas	Participación en empresas de otro carácter jurídico	52. Total de sociedades por acciones		
			52.1. Monto total de capital aportado		
			52.2. Porcentaje del capital participante sobre el capital de la mutual		
			53. Otro tipo de Sociedad		
			53.1. Monto total de capital aportado		
			53.2. Porcentaje del capital participante sobre el capital de la mutual		
EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN SOCIAL Y MUTUAL	Educación	Asociados	54. Capacitaciones a los asociados		
			54.1. Monto invertido en capacitación		
			54.2. Cantidad de asociados capacitados, desglosado por género		
			54.2.1. Masculino		
			54.2.2. Femenino		
			54.2.3. Otro		
		54.3. Cantidad de asociados capacitados, desglosados por edad			
		54.3.1. Menores a 35 años			
		54.3.2. Entre 35 y 60 años			
		54.3.3. Más de 60 años			
				Dirigentes	55. Capacitaciones a los dirigentes
					55.1. Monto invertido en capacitación
			55.2. Cantidad de dirigentes capacitados, desglosados por género		

			55.2.1. Masculino	
			55.2.2. Femenino	
			55.2.3. Otro	
			55.3. Cantidad de dirigentes capacitados, desglosados por edad	
			55.3.1. Menores a 35 años	
			55.3.2. Entre 35 y 60 años	
			55.3.3. Más de 60 años	
		Capacitación	Personal	56. Capacitaciones al personal
				56.1. Monto invertido en capacitaciones técnicas para el desarrollo de funciones y desarrollo del personal
				56.2. Cantidad de empleados capacitados, desglosados por género
				56.2.1. Masculino
				56.2.2. Femenino
		56.2.3. Otro		
		56.3. Cantidad de empleados capacitados, desglosados por edad		
		56.3.1. Menores a 35 años		
		56.3.2. Entre 35 y 60 años		
		56.3.3. Más de 60 años		
	Difusión, promoción e información	Comunidad	57. Promoción y difusión en la comunidad	
			57.1. Monto invertido	
			57.2. Herramientas de difusión	
			57.2.1. Monto invertido en Medios propios	
			57.2.2. Monto invertido en Medios no propios	
INTEGRACIÓN PARA EL DESARROLLO	Integración horizontal mutual	Institucional	58. Cantidad de convenios	
		Económica	59. Monto total de las operaciones	
		Educativo, Social, Cultural y otras	60. Cantidad de Proyectos educativos, sociales y culturales, etc.	
			61. Monto total invertido	
	Integración vertical mutual	Federativa	62. Federación de segundo grado	
			62.1. Nombre de Federación	
			62.2. Año de asociación	
			62.3. Capital suscrito e integrado	
			62.4. Cantidad de asociados participantes como directivos	
	Vinculación con los poderes públicos	Participación a través de Representantes	63. Nivel de gobierno	
63.1. Locales				
63.1.1. Cantidad de representantes				
63.2. Provinciales				
63.2.1. Cantidad de representantes				
		63.3. Nacionales		
		63.3.1. Cantidad		

			64. Cantidad de Participantes totales
			64.1. Distribución por género.
			64.1.1. Femenino
			64.1.2. Masculino
			64.1.3. Otros.
	Alianzas estratégicas con organizaciones de la comunidad	Permanentes y/o por Proyecto	65. Donaciones
			65.1. Monto total
			65.1.1. Organizaciones de la tercera edad
			65.1.1.1. Monto de la donación
			65.1.2. Organizaciones para la niñez
			65.1.2.1. Monto de la donación
			65.1.3. Comedores comunitarios
			65.1.3.1. Monto de la donación
			65.1.4. Talleres protegidos (capacidades diferentes, violencia de género)
			65.1.4.1. Monto de la donación
			65.1.5. Organizaciones deportivas
			65.1.5. Monto de la donación
			65.1.6. Organizaciones vinculadas a la salud
			65.1.6.1. Monto de la donación
			65.1.7. Organizaciones culturales
			65.1.7.1. Monto de la donación
			65.1.8. Organizaciones ambientales
			65.1.8. Monto de la donación
			66. Cantidades de Integrantes de la mutual que participan
			66.1. Distribución por género
			66.1.1. Femenino
			66.1.2. Masculino
			66.1.3. Otros
		Actividades	67. Cantidad de instituciones con alianzas
			67.1 Tipo de instituciones
			67.1.1. Educación
			67.1.2. Salud
			67.1.3. Ambiente
			67.1.4. Infraestructura
			67.1.5. Otras
			68. Cantidad de actividades
			68.1. Mejoras del nivel de vida del asociado y su familia.
			68.2. Presencia en la comunidad.
			68.3. Otros compromisos con la comunidad.
	Gestión Medioambiental	Auditoría Ambiental	69. Inversión y actividades
			69.1. Monto
			69.2. Descripción

	Preservación y cuidado medio ambiente	70. Inversión y actividades
		70.1. Monto
		70.2. Descripción
	Mejoras en el nivel de calidad de vida de la Comunidad	71. Inversión y actividades
		71.1. Monto
		71.2. Descripción



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: ANEXO II MATRIZ DE INDICADORES DE MUTUALES

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 12 pagina/s.

ANEXO III
VALOR AGREGADO COOPERATIVO (VAC) - VALOR AGREGADO
MUTUAL (VAM)

Contenido

Contenido	1
Introducción	1
Conceptos Básicos	2
Alcance y presentación	3
Determinación y distribución del VAC y del VAM	3
1.1 Ingresos	3
1.2 Insumos adquiridos a terceros	4
1.3 Pérdida y recuperación de valores de activos	4
1.4 Depreciaciones y amortizaciones	4
1.5 Valor agregado recibido en transferencia,	4
Distribución del valor agregado generado	5
2.1. Remuneraciones al personal, directivos y fiscalizadores	5
2.3. Al Estado (Impuestos, tasas y contribuciones)	5
2.4. Retribución al capital de terceros	5
2.5. Distribución a los Asociados y/o Patrimonio Común	6
13.6. Donaciones y aportes no reembolsables a entidades:	6

Introducción

El presente anexo, constituye un instructivo detallado del cálculo del valor agregado y su distribución, que surgen de los Estados contables de las entidades, de modo de preparar las respuestas a los indicadores de Valor Agregado Cooperativo (VAC) y de Valor Agregado Mutual (VAM)

El VAC y el VAM, a los que se refiere la presente Resolución, reportan los efectos económicos directos visibilizados contablemente, de las cooperativas y mutuales, y su distribución sectorial, con las especificidades y lenguaje técnico que le son propios a este tipo de entidades a partir de los datos proporcionados por los Estados Contables.

La adaptación incluye modificaciones referidas a las siguientes particularidades de las entidades de la Economía Social:

1. Ambas son entidades de personas sin fines de lucro.
 - 1.1. Las cooperativas operan con sus asociados (Personas Humanas, Personas Jurídicas, del Estado) y con no asociados dentro de los términos previstos por la ley. Las Cooperativas retornan los excedentes repartibles a sus asociados, luego de restar las reservas legales y estatutarias.
 - 1.2. Las mutuales tienen distintos tipos de asociados: activos, participantes, adherentes, pero no pueden realizar operaciones con no asociados. Las

mutuales capitalizan todos sus resultados al Patrimonio Común, luego de restar las reservas legales y estatutarias.

2. Los resultados ordinarios se dividen por actividad (Sección o Reglamento).
 - 2.1. Las cooperativas realizan Estados de Resultados por Sección, definidas en los objetivos establecidos en sus estatutos.
 - 2.2. Igualmente las Mutuales los dividen por Reglamento aprobado.
3. Su condición frente al IVA:
 - 3.1. Las cooperativas son Sujetos responsables ante el IVA por lo que computan el IVA compras y Ventas que trasladan a sus asociados y no asociados, por lo que el impuesto no se computa como aporte al Estado.
 - 3.2. Las Mutuales, por su condición de sujeto exento del IVA, las convierte en últimos pagadores del crédito fiscal implícito en las etapas anteriores de la cadena de valor –materias primas, materiales y servicios-, mientras que sus ventas lo incluyen en su valor final. Por ello, las mutuales asumen el pago de IVA al Estado, incluido en sus compras.
4. En ambos casos, su condición de sujetos exentos del impuesto a las ganancias les impide tomar el importe como pago a cuenta el Impuesto a los débitos y créditos bancarios, que así son en su totalidad, una retribución al Estado.
5. Ambos tipos de organizaciones, deben considerar en la distribución del valor agregado, las donaciones, aportes no reembolsables y bonificaciones de servicios que realizan a organizaciones sociales de todo tipo, en la medida que son parte de sus principios y valores.
6. Ambos tipos de entidades tributan al Estado.
 - 6.1. Las cooperativas tributan al Fondo para Educación y Promoción Cooperativa (ley 23427).
 - 6.2. Las mutuales tributan al INAES sobre las cuotas de sus asociados (Art. 9 ley 20321).
7. Las entidades que prestan servicios de ahorro, créditos, seguros y reaseguros están alcanzadas por la Ley 27486, que les impone un tributo especial y transitorio.
8. La retribución a los trabajadores en la distribución del valor agregado incluye las contribuciones patronales.
9. De igual forma, los pagos de las locaciones de servicios personales a los trabajadores de la economía popular y sus organizaciones son consideradas discriminadas como retribución a los trabajadores, en la medida que son aportes al empleo en la creación de valor.

Conceptos Básicos

1. Valor económico generado es el valor creado por la organización y los grupos sociales involucrados con ella. Se mide, en forma general, por la diferencia entre el valor de las ventas y los insumos adquiridos a terceros devengados en el ejercicio.
2. El VAC y el VAM se diferencian del beneficio empresario en la medida que se refieren a la retribución de todos los grupos sociales que intervienen en los procesos inherentes a las actividades de la entidad, mientras que el beneficio empresario se refiere solo a la porción que les corresponde a los propietarios
3. El VAC - VAM, está fundamentado en conceptos macroeconómicos, buscando presentar la parte en que contribuyen las entidades en la formación del Producto

Neto, que reporta mejor el aporte en generación de riqueza a la sociedad que el Producto Bruto Interno o Geográfico que solo mide las entradas y salidas del ente – por lo que son una medida de la circulación del dinero, como contrapartida de los bienes y servicios- que sirven para fines fiscales pero no para medir la generación y distribución de la riqueza.

4. El VAC y VAM visibilizados son estados basados en datos contables, que muestran el valor agregado generado por las organizaciones y simultáneamente revelan cómo se distribuye entre los diversos factores de la producción que han contribuido a su creación y entre las entidades de bien público situadas en el territorio.
5. Para los diversos grupos de interés, esa demostración proporciona información de naturaleza económica, financiera y social, y ofrece la posibilidad de una mejor evaluación de las actividades de la entidad en la sociedad en la cual está inserta, y por lo tanto su sostenibilidad.
6. El VAC y el VAM, por ahora no incluyen el cálculo de la creación de valor transferidas a sus asociados vía precios de compra y/o ventas –al igual que en todas las entidades sin fines de lucro- que no se registran contablemente, y que denominamos VAC y VAM invisibilizado.
7. Es decir, que el VAC y el VAM directo y visibilizado debe ser igual a la sumatoria de:
 - La retribución a los trabajadores, directivos y fiscalizadores.
 - Al Estado (Impuestos, tasas y contribuciones al Estado nacional, provincial y municipal).
 - Retribución al capital de terceros (intereses, rentas, derechos por capital intelectual tales como royalties, patentes, franquicias, derechos de autor, etc.).
 - Retribuciones a los asociados.
 - Retribuciones al patrimonio común.
 - Donaciones, aportes no reembolsables y bonificaciones de servicios que realizan a organizaciones sociales de todo tipo.

Alcance y presentación

1. Los datos requeridos por el VAC y el VAM están en el Estado de Resultados (y sus notas) y los Anexos de Ingresos/Gastos y su aplicación por sección/reglamento o Resultados seccionales.
2. La presentación del VAC y VAM en el Informe Socioeconómico deberá basarse en los Estados Contables de la entidad o Consolidados, si los hubiere.

Determinación y distribución del VAC y del VAM

1. El VAC y el VAM, deben presentar en forma detallada el valor económico generado y distribuido por las entidades. Los principales componentes del valor agregado o económico generado se detallan a continuación:

1.1 Ingresos

Está compuesto por:

- a. Ingresos por ventas
 - a.1. **Cooperativas:** Venta de mercaderías, productos y servicios (sin IVA).
 - a.2. **Mutuales:** Venta de mercaderías, productos y servicios (dado que las entidades son sujetos exentos de IVA, obviamente consideran el impuesto al valor agregado que no discrimina), incluidas las cuotas de los asociados generales y por servicio.

En el caso de Mutuales con reglamentos de Ayuda Económica y Gestión de Créditos los ingresos se refieren a tasas de servicios, recupero de gastos, punitivos, etc. Que constituyen algunas de sus actividades principales

b. Otros ingresos.

c. Ingresos relativos a la construcción de activos propios.

La construcción de activos dentro de la empresa para su propio uso (bienes de uso y activos intangibles) es un procedimiento habitual, que se considera una transferencia interna cuando se activan.

En esa construcción son utilizados diversos factores de la producción, incluso la contratación de recursos externos (materia prima, mano de obra de terceros, etc.) y la utilización de factores internos, como mano de obra, con los consiguientes costos generados por esa contratación o utilización.

Para ambos casos, esa construcción equivale a producción vendida para la propia empresa y por eso su valor contable debe ser considerado como ingreso.

La mano de obra propia utilizada es considerada como distribución de ese valor agregado/económico generado.

Los gastos con servicios de terceros –salvo los personales en mutuales- y materias primas, son apropiados como insumos.

d. Previsión para desvalorización de créditos

Incluye los valores relativos a la constitución (valor que suma) y reversión de la previsión (valor que resta de los ingresos de los computados en los EECC).

1.2 Insumos adquiridos a terceros

Este concepto comprende:

a. Insumos, materias primas, servicios y bienes de cambio adquiridos a terceros, contenidos en el costo del producto vendido.

No incluye los gastos en personal propio, las locaciones de servicios personales directos y los contratados con trabajadores de la economía popular y sus organizaciones que se consideran en la distribución del valor agregado en el rubro retribuciones al personal.

En mutuales con reglamentos de ayuda económica con captación de fondos, el costo incluye los importes devengados por intereses pagados a los asociados.

b. Materiales, energía, servicios de terceros –no personales o indirectos- y otros: incluye importes correspondientes a las erogaciones originadas en la utilización de esos bienes, y servicios adquiridos a terceros.

c. En mutuales, el impuesto al valor agregado incluido en 12.2a. y 12.2.b. –por tratarse de una entidad exenta- será considerado como retribución al Estado en la distribución del valor agregado y por lo tanto sustraído de las compras del ejercicio de insumos y materiales.

1.3 Pérdida y recuperación de valores de activos

Incluye importes relativos a ajustes por valuación de los bienes de cambio, bienes de uso, inversiones y otros.

También deben ser incluidos los valores reconocidos en el resultado del período, tanto por la constitución como por la reversión de las provisiones para pérdidas por desvalorización de activos excepto las incluidas en 12.1.d.

1.4 Depreciaciones y amortizaciones

Incluye los importes registrados en el período por tales conceptos.

1.5 Valor agregado recibido en transferencia.

Este concepto incluye:

- a. **El resultado por participación en subsidiarias:** se corresponde con la participación en el resultado de subsidiarias. Si el mismo es negativo opera como reducción o valor negativo.
- b. **Los ingresos financieros:** incluye todos los ingresos financieros, cualquiera sea su origen que no sean de su actividad principal (por ejemplo los intereses generados por operaciones a plazo fijo, otras colocaciones o inversiones y el RECPAM).
- c. **Otros ingresos:** incluye los dividendos relativos a inversiones valuadas al costo, alquileres y otros, siempre que no provengan de la actividad principal del ente.

Distribución del valor agregado generado

2. La distribución del VAC y VAM deben presentar en forma detallada cómo fue distribuido el valor agregado por la entidad.

Los principales componentes de esa distribución se detallan a continuación:

2.1. Remuneraciones al personal, directivos y fiscalizadores.

Son los importes asignados al costo y al resultado del ejercicio en forma de:

- a. Remuneración directa: representada por los valores de los salarios, sueldo anual complementario, honorarios de administración (incluso los pagos basados en acciones), vacaciones, comisiones, horas extras, participación en resultados, etc.) y las cantidades pagadas a instituciones gubernamentales, sindicales, obras sociales, etc. en nombre de los empleados como aportes y contribuciones.
- b. Beneficios: representados por los valores de asistencia médica, alimentación, transporte, planes de beneficios jubilatorios, etc. (excepto su capacitación, equipos de seguridad, etc. directamente relacionados con la función laboral del empleado) c. Las contribuciones patronales a Sindicatos, que serán discriminados por convenio y Sindicato.
- c. Las locaciones de servicios directos prestados por contratación de servicios a los asociados de cualquier naturaleza.
- d. Los servicios prestados por trabajadores de la economía popular y sus organizaciones – netos de IVA-.
- e. Los importes reservados del Fondo de Acción Asistencial y Laboral o para estímulo del personal (en el caso de las cooperativas) previstos en el Proyecto de distribución de excedentes.
- f. Comprende las retribuciones asignadas a los Miembros de los Órganos de Administración y Fiscalización y por su función técnica/administrativa si la ejercieran.

2.3. Al Estado (Impuestos, tasas y contribuciones)

Comprende los importes de los impuestos, aportes patronales –excepto aportes a Sindicatos y Obras Sociales- que estén a cargo del empleador, y los demás impuestos y contribuciones a los que la organización esté obligada. Incluidos los aportes a INAES (ley 23427), débitos y créditos bancarios, contribuciones especiales, el IVA contenido en las compras de 12.a. y 12.b. en el caso de mutuales, y los abonados a provincias y municipios por la actividad, propiedades inmobiliarias, automotores, sellos, etc.

La entidad deberá discriminar de las cuentas de resultados los impuestos allí contenidos en:

- a. **Nacionales:** incluyen los tributos correspondientes a la Nación, incluso los que son coparticipados en todo o parte a las provincias.
- b. **Provinciales:** incluyen los tributos correspondientes a las provincias, incluso los que son coparticipados en todo o en parte a los municipios.
- c. **Municipales:** incluyen los tributos correspondientes a los municipios.

2.4. Retribución al capital de terceros

Comprende los importes devengados a financistas externos del capital:

- a. **Intereses y otros resultados originados por préstamos (incluye comerciales) y pasivos similares:**

Incluye las erogaciones financieras, inclusive las variaciones cambiarias pasivas, relativas a cualquier tipo de préstamo o financiamiento de instituciones financieras, empresas del grupo (previo análisis de cuál ha sido su tratamiento desde el punto de vista contable de la matriz y subsidiaria en el balance individual y consolidado) u otras formas de obtención de recursos o fuentes de financiación.

Deben considerarse los importes que por estos conceptos se hubieran incluido en el costo de los activos en el período.

b. Rentas:

Incluye los alquileres (incluso las erogaciones con arrendamiento operativo) a terceros.

c. Otras:

Incluye las remuneraciones que configuran transferencia de valor agregado a terceros originadas en capital intelectual, tales como royalties, franquicias, derechos de autor, seguros por riesgo de trabajo, etc.

2.5. Distribución a los Asociados y/o Patrimonio Común

a. En cooperativas

Se incluyen como distribución a los asociados:

1. Los excedentes distribuidos –retornados en capitalización en las cuentas individuales, o retornados en efectivo a los asociados- y el pago de las sumas para pagar un interés a las cuotas sociales, dispuestas en el ejercicio mediante resolución de Asamblea.
2. Inversión en educación, capacitación e información (art 42 ley 20.337).

Se incluyen como retribución al Patrimonio Común:

2. Lo destinado a reserva legal, estatutarias o facultativas, según resolución de Asamblea realizada en el ejercicio, por los resultados obtenidos en los ejercicios anteriores.
3. Lo asignado a la Cuenta Especial (art.42) por las operaciones con no asociados.
4. Los ajustes al patrimonio, que surgen de revalúo técnico o ajuste por inflación, en la medida que no son capitalizables en las cuentas individuales de los socios, incluido el Resultado por Exposición al Cambio del Poder Adquisitivo de la Moneda (RECPAM).

No se incluyen:

1. Los importes asignables al fondo de acción asistencial y laboral o para estímulo del personal (art. 42 inciso 2), que se consideran como retribución al personal.

b. En mutuales

Dada su especial característica –que no distribuyen resultados a los asociados- todos los conceptos que aumentan el Patrimonio Neto, solo asignan al patrimonio común.

13.6. Donaciones y aportes no reembolsables a entidades:

Al menos las mismas deben agruparse en las siguientes categorías de Organizaciones:

1. Educativas
2. Deportivas
3. De desarrollo cultural
4. Con perspectiva de género
5. De la tercera edad
6. De salud pública
7. Otras organizaciones sociales



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: ANEXO III VALOR AGREGADO COOPERATIVO (VAC) - VALOR AGREGADO MUTUAL (VAM)

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 6 pagina/s.



JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS

SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO

Resolución 22/2021

RESOL-2021-22-APN-SGYEP#JGM

Ciudad de Buenos Aires, 15/03/2021

VISTO el Expediente N° EX-2021-22042604- -APN-SGYEP#JGM del Registro de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, el Decreto N° 50 del 19 de diciembre de 2019 y sus modificatorios y el ACTA FUNDACIONAL DEL CONSEJO FEDERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, y

CONSIDERANDO:

Que el Estado operativiza sus acciones a través de sus funcionarios y funcionarias y de sus trabajadoras y trabajadores en los diferentes niveles y áreas de intervención.

Que es obligación del Estado Nacional prestar los sendos servicios en condiciones adecuadas para lograr el fin para el que se han establecido.

Que las y los agentes estatales deben contar con las herramientas y capacidades necesarias para el desarrollo idóneo de sus tareas y correcto desenvolvimiento de sus funciones en respuesta a las necesidades y demandas de las personas.

Que las y los trabajadores de los sectores públicos nacional y locales son los artífices de la puesta en marcha de las políticas públicas y que participan en su co-construcción a través de la atención a la ciudadanía y la ejecución de las políticas, los programas y proyectos en las diversas jurisdicciones a lo largo de todo el territorio argentino.

Que, en la sociedad del conocimiento, la circulación y el acceso a la información pública son indispensables para que la ciudadanía conozca el alcance de las políticas públicas destinadas a mejorar sus condiciones de vida y pueda realizar los trámites pertinentes con celeridad y buenos resultados y que para ello no sólo se requieren herramientas tecnológicas y la infraestructura necesaria sino que es fundamental la atención y colaboración de las y los agentes públicos involucrados debidamente capacitados.

Que, para ello, no sólo se requieren herramientas tecnológicas y la infraestructura necesaria, sino que es fundamental la atención y colaboración de las y los agentes públicos involucrados debidamente capacitados.



Que el trabajo conjunto entre el Estado nacional y las administraciones locales es una condición necesaria para favorecer el desarrollo de nuestro país en el marco de un proyecto federal.

Que la capacitación de las y los trabajadores del Estado debe reconocer la especificidad de las atribuciones de la gestión pública nacional y las que competen a las administraciones de nivel local –provincias, CIUDAD DE BUENOS AIRES y municipios- en su amplia diversidad institucional- territorial.

Que la situación de pandemia, por el Covid - 19, desafió los marcos y las capacidades institucionales del nivel nacional y local e hizo necesaria la readecuación de las dinámicas y ritmos de trabajo de las y los agentes públicos que atienden a la ciudadanía.

Que, en ese marco, las acciones del Estado para atender las necesidades de la población fueron posibles gracias al enorme esfuerzo realizado por las y los trabajadores públicos que sumaron a sus tareas cotidianas las instancias de capacitación brindadas tanto por el Estado nacional como por las líneas de formación de cada jurisdicción.

Que el Estado debe atender la provisión a sus agentes de esas herramientas y su actualización dentro del conjunto de condiciones laborales para el correcto desempeño de sus funciones.

Que a través del Decreto N° 50 del 19 de diciembre de 2019 y sus modificatorios, se creó la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO dependiente de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, la cual tiene dentro de sus competencias: 1. La de diseñar e implementar las políticas de capacitación y carrera administrativa para el personal de la Administración Pública Nacional, 2. Desarrollar programas de asistencia a los organismos del Sector Público Nacional y a las provincias que así lo requieran que tengan por objeto la optimización de la gestión del empleo público, en coordinación con los organismos competentes en la materia; 3 Asistir al Jefe de Gabinete de Ministros en la temática de gestión y empleo público concerniente al Consejo Federal de Modernización e Innovación en la Gestión Pública, creado como tal por ACTA FUNDACIONAL DEL CONSEJO FEDERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA el 22 de diciembre de 1992, cuya denominación cambió entre junio de 2016 a junio de 2020 por la de Consejo Federal de Modernización y que en junio de 2020, por decisión de su propia Asamblea, retomó su nombre originario de CONSEJO FEDERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (COFEFUP).

Que por Decreto N° 170 del 13 de marzo de 2017 se estableció que el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, creado por la Ley N° 20.173, depende de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO con un nivel de Subsecretaría.

Que por el Decreto N° 50/19 y sus modificatorios, se establecieron como objetivos propios del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, entre otros, entender en la ejecución de la política de capacitación y formación para el personal de las distintas Jurisdicciones y Entidades del Sector Público Nacional, estableciendo pautas metodológicas y didácticas y brindando asistencia técnica en la elaboración y/o desarrollo de programas de capacitación específicos e investigación a requerimiento de los Gobiernos Provinciales y Municipales.

Que el CONSEJO FEDERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (COFEFUP) es el órgano federal de carácter consultivo integrado por autoridades de las áreas de gestión e innovación públicas de los Gobiernos Nacional, Provinciales y la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES y que su finalidad es colaborar en la planificación, coordinación,



asesoramiento e implementación de los aspectos de las políticas de la función pública que comprometen la acción conjunta de la Nación, las Provincias y la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES para afirmar el proceso de mejora continua por el que atraviesa la Administración Pública y asegurar la consolidación de los procesos de transformación estatal en curso mediante el fortalecimiento de las acciones de cooperación interprovincial.

Que entre las funciones del CONSEJO FEDERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA se establece el proponer cursos de política y acciones que favorezcan la transformación del Estado en los niveles Nacional, Provincial, Municipal y de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES con vistas al desarrollo económico y social, el mejoramiento integral de las respectivas organizaciones administrativas y aconsejar la determinación de las prioridades correspondientes y coordinar y concertar las medidas necesarias para hacer efectivas las políticas adoptadas y las acciones consecuentes en las distintas jurisdicciones.

Que en ese marco resulta conveniente aprobar el Plan Federal de Formación y Capacitación en Gestión Pública 2021, como plan de formación y capacitación de políticas públicas de nivel federal que exprese los acuerdos y la colaboración entre la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO y el CONSEJO FEDERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, mediante la ejecución del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, que promueva y fortalezca las capacidades estatales provinciales y municipales aplicando estrategias metodológicas que contemplen y abarquen las distintas necesidades jurisdiccionales.

Que mediante IF-2020-22942723-APN-DD#JGM, la DIRECCIÓN DE DICTÁMENES de la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de la SUBSECRETARÍA LEGAL de la SECRETARÍA DE COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas por el Decreto N° 50/19 y sus modificatorios.

Por ello,

LA SECRETARIA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO DE LA JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Apruébase el "Plan Federal de Formación y Capacitación en Gestión Pública 2021", que como Anexo I (IF-2021-22209176-DCFYDV#JGM) forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- Establécese que los servicios de capacitación ofrecidos por el "Plan Federal de Formación y Capacitación en Gestión Pública 2021" serán diseñados entre las áreas correspondientes de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO y el CONSEJO FEDERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA y serán implementados y acreditados por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, en coordinación con Universidades Públicas Nacionales, mediante la firma de Convenios y sus respectivas Actas Complementarias.

ARTÍCULO 3°.- Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Ana Gabriela Castellani



NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(a) Resolución se publican en la edición web del BORA
-www.boletinoficial.gob.ar-

e. 17/03/2021 N° 15401/21 v. 17/03/2021

Fecha de publicación 17/03/2021



ANEXO I

SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO

PLAN FEDERAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA 2021

La mayor complejidad y especialización de la vida social contemporánea plantea demandas nuevas al Estado en las respuestas que este debe garantizar. Estas demandas refieren, por un lado, al proceso de consolidación de las instituciones democráticas que implica asegurar las vías de participación de la ciudadanía y los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas. Por otro lado, esas demandas expresan las diversas agendas desplegadas en torno al reconocimiento y la efectivización de los derechos políticos, sociales, económicos, culturales y ambientales de colectivos diversos que comparten la condición de ciudadanía. En particular cabe atender la centralidad de la agenda de género como un eje ordenador en la vida pública y privada.

La pluralidad y actualización de las necesidades y demandas de la sociedad interpelan al Estado y a sus instituciones y agentes para que renueven sus acciones y sus respuestas al servicio de la sociedad y en la atención a la ciudadanía procurando contemplar estas transformaciones.

En este marco, la Secretaría de Gestión y Empleo Público (SGyEP) junto con el Consejo Federal de la Función Pública (COFEFUP), mediante la ejecución del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), desarrollan el **Plan Federal de Formación y Capacitación en Gestión Pública 2021** (en adelante Plan Federal 2021) que tiene como destinatarios a las y los agentes estatales provinciales, municipales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) de la República Argentina.

Estos agentes son los artífices de la puesta en marcha de las políticas públicas y son participantes de su co-construcción a través de la atención a la ciudadanía y la ejecución de las políticas, programas y proyectos en las diversas jurisdicciones a lo largo de todo el territorio argentino. La meta principal del Plan Federal 2021 es propiciar que cuenten con las herramientas y capacidades necesarias para el desarrollo idóneo de sus tareas y el correcto desenvolvimiento de sus funciones, reconociendo la especificidad de las atribuciones de la gestión pública nacional y las que competen a las administraciones de nivel local –provincias, Ciudad de Buenos Aires y municipios- en su amplia diversidad institucional-territorial.

En pos de esa meta, el objetivo principal del Plan Federal es contribuir al fortalecimiento de las capacidades estatales y al desarrollo federal de nuestro país a través del trabajo conjunto entre el Estado nacional y las administraciones locales.

Además, son objetivos del Plan Federal:

- Brindar herramientas de formación a las y los trabajadores de los sectores públicos provinciales, municipales y de la CABA, en sus distintos niveles y de acuerdo con la priorización de determinados ejes y módulos de formación considerados estratégicos, atendiendo a las especificidades locales.
- Mejorar la calidad de la atención a la ciudadanía en la satisfacción adecuada de sus necesidades y demandas mediante la formación integral de los y las agentes estatales de todos los niveles de gobierno.

Lineamientos estratégicos y operativos del Plan Federal 2021

El Plan Federal 2021 se propone contribuir a la formación de las y los agentes estatales de los sectores públicos provinciales, municipales y de la CABA para fortalecer el desarrollo idóneo de sus tareas y correcto desenvolvimiento de sus funciones, en respuesta a las necesidades y demandas de la ciudadanía y reconociendo la diversidad y especificidad territorial de cada una de las jurisdicciones.

En este marco, se han definido las líneas estratégicas y operativas en los siguientes aspectos del Plan Federal que se apoyan en:

- Los lineamientos estratégicos establecidos por la SGyEP como prioridades de gestión.
- El relevamiento realizado desde el Consejo Federal de la Función Pública (COFEFUP) en materia de necesidades, demandas y capacidades de cada una de las jurisdicciones.
- Los antecedentes de la implementación del Plan en 2020, que incluye los diagnósticos y líneas de base realizados por las universidades participantes a partir de un trabajo de campo con responsables de capacitación y agentes participantes en las distintas jurisdicciones.

I. Destinatarios y destinatarias

El Plan Federal 2021 se organiza en torno a dos perfiles de destinatarios de las acciones a implementar:

- 1) **Perfil ejecutivo:** trabajadores y trabajadoras con funciones ejecutivas o mandos medios de las administraciones públicas provinciales, municipales y de la CABA.
- 2) **Perfil operativo:** trabajadores y trabajadoras de nivel operativo de las administraciones públicas provinciales, municipales y de la CABA.

Para cada uno de los ejes de formación se establecerá el desarrollo de cursos específicos orientados según estos perfiles.

II. Ejes formativos

El Plan Federal 2021 se organiza en tres ejes formativos.

- 1) **Eje de formación estratégica.** Contempla el desarrollo de módulos temáticos establecidos como estratégicos de acuerdo con los objetivos planteados, con el objeto de mejorar la atención a la ciudadanía, la ejecución de las políticas, los programas y proyectos que se establezcan en cada una de las jurisdicciones y la valorización del trabajo de los agentes públicos.

Este eje incluye los siguientes **módulos temáticos:**

- a. Atención a la ciudadanía.
 - b. Planificación estratégica, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos.
 - c. Mejora en la gestión de procesos y procedimientos administrativos.
 - d. Perspectiva de géneros y diversidad en la gestión pública.
 - e. Integridad y transparencia.
 - f. Dinámicas y relaciones de trabajo.
 - g. Desarrollo de capacidades institucionales y organizacionales.
 - h. Innovación tecnológica.
- 2) **Eje de formación en temas de agenda sectorial y regional.** Contempla el desarrollo de módulos temáticos específicos según áreas determinadas de políticas públicas o en función de necesidades regionales y locales puntuales.

Este eje incluye los siguientes **módulos temáticos:**

- a. Cambio climático y responsabilidad ambiental.
- b. Desarrollo territorial / local.

- c. Políticas educativas.
 - d. Políticas de salud.
 - e. Políticas de cuidado.
 - f. Políticas de juventudes.
 - g. Políticas de género y prevención de la violencia.
 - h. Seguridad y ciudadanía.
 - i. Derechos humanos.
- 3) **Eje de formación instrumental.** Contempla el desarrollo de módulos temáticos sobre herramientas concretas para la gestión cotidiana de las y los trabajadores de nivel local.

Este eje incluye los siguientes **módulos temáticos**:

- a. Herramientas tecnológicas para la gestión pública.
- b. Oficios.
- c. Herramientas operativas para la gestión pública.
- d. Comunicación ciudadana inclusiva.

En cada uno de los módulos temáticos de cada eje formativo los cursos podrán organizarse y ofrecerse según niveles básico / general o avanzado para promover un proceso de formación continua y sostenida. En 2021 se buscará profundizar en el nivel avanzado de algunas de las actividades de formación desarrolladas en 2020.

III. Actividades y modalidades de formación

a. Cursos virtuales asincrónicos y tutorados

La implementación del Plan Federal 2021 prevé principalmente la **modalidad virtual** para el desarrollo de los cursos, en función de la actual situación de pandemia por Covid 19. Esta definición posibilitará la planificación de acciones a mediano plazo y brindará un marco de certezas a capacitadores y destinatarios de los cursos.

Los cursos en modalidad virtual se desarrollarán de modo **asincrónico y tutorado** incluyendo algunas **actividades complementarias sincrónicas en el proceso de trabajo establecido**.

La **modalidad asincrónica** posibilita que cada participante pueda acceder al curso a su propio ritmo y en la medida en que sus otras actividades lo permitan, ya que no se

pre establecen horarios de cursada. Esto favorece la organización individual y las posibilidades de acceso a las actividades. Además permite contemplar las particularidades de cada jurisdicción, en sus dinámicas propias.

Las **tutorías** garantizan un seguimiento más exhaustivo y la posibilidad de promover intercambios, consultas y apoyos más firmes a las y los cursantes.

La posibilidad de incluir alguna **instancia sincrónica** (uno o dos encuentros por curso) como complemento permitirá contar con un espacio de mayor proximidad para reforzar o consolidar los contenidos ofrecidos en la actividad formativa.

Según el perfil de destinatarios se desarrollarán dos tipos de cursos con diferente duración:

- **Cursos de 10 (DIEZ) horas cátedra** (8 horas cátedra de desarrollo distribuidas en cuatro clases y 2 horas cátedra de consulta sincrónica). Se propone este tipo de cursos más acotados en el tiempo para los destinatarios con funciones ejecutivas, en relación con el tipo de tareas que cumplen y con el objetivo de favorecer su participación.
- **Cursos de 24 (VEINTICUATRO) horas cátedra** (20 horas cátedra de desarrollo distribuidas en 10 clases y 4 horas cátedra de consulta sincrónica distribuidas en dos encuentros). Se propone este tipo de cursos más extendidos en el tiempo, en relación con la posibilidad de promover programas de mayor alcance y profundidad, según las necesidades de cada eje temático.

Ambos tipos de cursos contarán con el acompañamiento de un tutor por comisión que guiará el proceso de trabajo que implique la aprobación del curso.

b. Capacitación y asistencia técnica a programas y proyectos

Se prevé el trabajo de capacitación y asistencia específica a proyectos / organismos de diferentes jurisdicciones orientados en las temáticas de los ejes formativos 1 y 2, contemplando una duración **de hasta 32 (TREINTA Y DOS) horas cátedra**. La modalidad de implementación contemplará la mitad de las horas cátedra como asincrónicas y el resto como sincrónicas.

La selección de proyectos se realizará mediante un relevamiento previo con las jurisdicciones en el marco de la Comisión de Capacitación y Empleo del COFEFUP.

c. Webinars

Tendrán una duración de 2 (DOS) horas.

Se trata de eventos únicos y que convocarán a especialistas para el desarrollo de un tema puntual en modalidad virtual.

d. Clases magistrales presenciales

Se prevé, en la medida en que la situación sanitaria y la evolución de la pandemia lo permitan, la posibilidad de realizar **clases magistrales presenciales en distintas jurisdicciones** como actividad de cierre del Plan Federal 2021.

e. Oferta complementaria

A la oferta general de cursos del Plan Federal 2021 cuyo desarrollo estará a cargo de docentes designados por las universidades públicas nacionales con las que se establezcan los correspondientes convenios se sumarán otros **cursos virtuales ofrecidos por algunas de las jurisdicciones, en base a las propuestas expresadas en el ámbito del COFEFUP** y según los objetivos del Plan.

V. Certificación

Cumplidos los requisitos de aprobación de la actividad, al finalizar la capacitación cada cursante recibirá un **certificado de participación o aprobación**, según corresponda, acreditando el proceso formativo. Para aquellas actividades de nivel avanzado que complementan a las realizadas en 2020, se consignará este nivel en la certificación otorgada.

VI. Docentes

El desarrollo de los cursos de capacitación del Plan Federal 2021 estará a cargo de docentes de las universidades nacionales que suscriban convenios de cooperación con la SGyEP para tal fin.

Articulación con las universidades

El desarrollo del Plan Federal 2021 se apoyará en la convocatoria realizada a las universidades en 2020 a través del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).

Como base de esta convocatoria se contó con la respuesta de 12 (DOCE) universidades nacionales que generaron la firma de 11 (ONCE) convenios de cooperación.

A partir del trabajo realizado como resultado de estos convenios, se considerará la continuidad de las acciones con aquellas universidades que hayan cumplido efectivamente con los objetivos propuestos en 2020 y cuyos resultados de implementación hayan sido evaluados positivamente en la gestión del Plan.

Por otra parte, se convocará a nuevas universidades nacionales con el objetivo de garantizar representatividad territorial y para complementar las líneas de capacitación prioritarias según los objetivos del Plan Federal para 2021.

Las instituciones convocadas deberán manifestar su intención de participar según su área de experiencia. Además de considerar que estas propuestas resulten acordes a los objetivos del Plan, se atenderá al cumplimiento de los siguientes criterios para su evaluación y eventual contratación:

- Criterio federal o de equidad geográfica: Se priorizará la selección de al menos una universidad por cada región geográfica del país (criterio INDEC).
- Antecedentes en relación con el Plan: Se considerarán los antecedentes (tanto positivos como negativos) en aquellos casos en los que se cuente con experiencias previas de trabajo en el marco del Plan.
- Trayectoria formativa de la universidad en relación con los ejes del Plan.
- Requisitos técnicos: Se solicitará y evaluará el cumplimiento de los requisitos técnicos que se establezcan, por ejemplo, para el desarrollo de cursos en modalidad virtual (plataformas actualizadas, capacidades de soporte técnico, entre otros).



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Plan Federal Anexo I

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 7 pagina/s.



MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO

SECRETARÍA DE COMERCIO INTERIOR

Resolución 237/2021

RESOL-2021-237-APN-SCI#MDP

Ciudad de Buenos Aires, 15/03/2021

VISTO el Expediente N° EX-2020-30505526- -APN-DGD#MPYT, las Leyes Nros. 20.680, 24.240, 27.442 y 27.541, el Decreto de Necesidad y Urgencia Nro 167 de fecha 11 de marzo de 202, los Decretos Nros. 1.063 de fecha 4 de octubre de 2016, 274 de fecha 17 de abril de 2019, 50 de fecha 19 de diciembre de 2019 y sus modificatorios, 260 de fecha 12 de marzo de 2020 y sus modificatorios, 297 de fecha 19 de marzo de 2020, 298 de fecha 19 de marzo de 2020, las Resoluciones Nros. 12 de fecha 15 de febrero de 2016 y 448 de fecha 15 de diciembre de 2016, ambas de la ex SECRETARÍA DE COMERCIO del ex MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, 220 de fecha 12 de abril de 2019 de la ex SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del ex MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO y sus modificatorias, 101 de fecha 22 de marzo de 2020 y 69 de fecha 22 de junio de 2020, ambas de la SECRETARÍA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y LOS EMPRENDEDORES del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, y

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 42 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL establece que los consumidores y usuarios de bienes y servicios tienen derecho, en la relación de consumo, a la protección de su salud, seguridad e intereses económicos; a una información adecuada y veraz; a la libertad de elección, y a condiciones de trato equitativo y digno; agregando que las autoridades proveerán a la protección de esos derechos, a la educación para el consumo, a la defensa de la competencia contra toda forma de distorsión de los mercados, al control de los monopolios naturales y legales, al de la calidad y eficiencia de los servicios públicos, y a la constitución de asociaciones de consumidores y de usuarios.

Que la Ley N° 24.240 tiene por objeto la defensa del consumidor o usuario, que define como toda persona física o jurídica que adquiere o utiliza bienes o servicios en forma gratuita u onerosa como destinatario final, en beneficio propio o de su grupo familiar o social.

Que bajo este objetivo, la citada Ley regula diversos aspectos de las relaciones de consumo, esto es aquellas que vinculan jurídicamente al proveedor con el consumidor o usuario, precisándose que se integra con las normas generales y especiales aplicables, en particular la Ley N° 27.442 y el Decreto N° 274 de fecha 17 de abril de 2019 o las que en el futuro las reemplacen.



Que, asimismo, la Ley N° 20.680 comprende todos los procesos económicos referidos a bienes, prestaciones y servicios que satisfacen necesidades básicas para el bienestar de la población, que tiene por objeto prevenir situaciones de desabastecimiento o escasez así como también evitar distorsiones y abusos por parte de los distintos agentes económicos que intervienen en las cadenas de valor.

Que, mediante el Decreto N° 50 de fecha 19 de diciembre de 2019 y sus modificatorios, se aprobó, entre otros aspectos, la estructura organizativa de la Administración Pública Nacional centralizada hasta nivel de Subsecretaría estableciendo las competencias respectivas a cada jurisdicción, designando a la SECRETARÍA DE COMERCIO INTERIOR del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO como Autoridad de Aplicación de las Leyes Nros. 20.680, 24.240, con sus modificatorias y del Decreto N° 274/19.

Que, por otro lado, la Ley N° 27.541, declaró la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social, delegando en el PODER EJECUTIVO NACIONAL diversas facultades, en los términos del Artículo 76 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, hasta el día 31 de diciembre de 2020.

Que dicha delegación tuvo como bases, entre otras, la promoción de la reactivación productiva, poniendo el acento en la generación de incentivos focalizados y en la implementación de planes de regularización de deudas tributarias, aduaneras y de los recursos de la seguridad social para las micro, pequeñas y medianas empresas.

Que por el Decreto N° 260 de fecha 12 de marzo de 2020 sus modificatorios, se amplió la emergencia pública en materia sanitaria en virtud de la pandemia declarada por la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) en relación con el Coronavirus COVID-19, cuya propagación a nivel mundial resulta de público conocimiento.

Que por el Decreto de Necesidad y Urgencia Nro 167 de fecha 11 de marzo de 2021, se prorrogó la vigencia del Decreto N° 260/20 extendiendo la vigencia de la emergencia sanitaria hasta el día 31 de diciembre de 2021.

Que al amparo de los Decretos Nros. 274 de fecha 16 de marzo de 2020 y 297 de fecha 19 de marzo de 2020 y sus modificaciones y prórrogas, fueron dispuestas medidas para restringir el tránsito y reunión de personas en el territorio nacional y de fronteras.

Que tales medidas, en tanto dispusieron esencialmente el AISLAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO y el DISTANCIAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO en las diversas zonas geográficas del País dependiendo de la evolución de la situación epidemiológica, conjuntamente con la prohibición y/o limitación de actividades sociales y económicas así como la utilización de los medios de transporte doméstico e internacional, han tenido un importante impacto en el nivel de la actividad económica, que también resultó afectado por restricciones externas provocadas por similares medidas tomadas por otros Estados.

Que en este contexto, donde el efecto acumulativo de las medidas dispuestas en el plano nacional e internacional ha alterado el normal desenvolvimiento de las actividades económicas y la provisión y prestación habitual de bienes y servicios, se han observado diversas situaciones y recibido múltiples denuncias vinculadas a posibles acaparamientos injustificados de materias primas, negativas de venta de insumos y bienes finales irrazonables así como la discontinuidad en la producción de mercaderías y provisión de servicios sin motivos concretos; asimismo



desde diversos sectores y cadenas de valor se han reportado aumentos irrazonables e injustificados de precios de insumos y bienes finales.

Que estas situaciones resultan una amenaza efectiva para la progresiva recuperación económica que se ha emprendido, generando distorsiones y obstáculos que podrían afectar el bienestar de la población.

Que, en tal sentido, resulta esencial para la SECRETARÍA DE COMERCIO INTERIOR continuar con la implementación de políticas relacionadas con la recuperación de la actividad económica, el fortalecimiento del mercado interno, el sostenimiento y creación de empleo, el incremento de las actividades productivas y comerciales, la defensa de los derechos de los consumidores y la ampliación de la oferta de bienes y servicios.

Que para el satisfactorio cumplimiento de estas metas resulta indefectible contar con información cierta y actualizada que permita identificar y caracterizar las diversas problemáticas de los sectores económicos implicados en la producción, distribución y comercialización de bienes finales e insumos con mayor impacto en la población y la actividad económica del país, previniendo situaciones de desabastecimiento o escasez de insumos y bienes finales así como la continuidad de servicios asociados a la producción y el comercio, en consonancia con el interés público tutelado en la Ley N° 20.680.

Que, por lo tanto, es indispensable disponer de información relativa a precios de bienes finales e insumos, así como de datos de producción, capacidad instalada utilizada y situaciones de desabastecimiento o escasez, que permita acceder a un conocimiento constante y actualizado de los mismos en sus distintas etapas de producción, distribución y comercialización.

Que, con el objeto de implementar políticas de desarrollo y reactivación productiva y, a la vez, investigar y prevenir las conductas infraccionales reseñadas, el sistema establecido por la presente medida se concentrará en el flujo de información de las empresas de mayor impacto y presencia en el mercado interno que, a su vez, cuentan con las posibilidades técnicas y operativas para brindar la información pertinente.

Que, a tal fin, se tomarán como monto mínimo de ventas en el mercado interno los valores tope de ventas totales fijados por la ex SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del ex MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO que caracteriza la condición de Micro, Pequeña y Mediana Empresa, de conformidad con la Resolución N° 220 de fecha 12 de abril de 2019 de la ex SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del ex MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO y sus modificatorias.

Que, por su parte, la información requerida tendrá el carácter reservado y confidencial, para uso exclusivo de la SECRETARÍA DE COMERCIO INTERIOR, y será destinada al análisis y desarrollo de políticas públicas orientadas a asegurar el cumplimiento de los objetivos previstos en la normativa citada en el Visto, no afectándose en modo alguno la libre competencia de los distintos actores de la economía argentina, de conformidad con las previsiones del Artículo 2º inciso e) de la Ley N° 20.680.

Que, en tal sentido, las empresas de los sectores de comercio e industria, que durante el 2019 hayan registrado ventas totales en el mercado interno superiores a la suma establecida mediante la Resolución N° 220/19 de la ex



SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA y sus modificatorias, deberán informar mensualmente los precios vigentes y cantidades producidas de todos sus bienes finales o intermedios.

Que, asimismo, corresponde exceptuar parcialmente del mentado deber de información a las empresas alcanzadas por el Artículo 4º de la Resolución N° 12 de fecha 15 de febrero de 2016 y el Artículo 2º de la Resolución N° 448 de fecha 15 de diciembre de 2016, ambas de la ex SECRETARÍA DE COMERCIO del ex MINISTERIO DE PRODUCCIÓN.

Que la Dirección de Asuntos Legales de Comercio y Minería dependiente de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO ha tomado la intervención que le compete.

Que, la presente medida se dicta en virtud de lo dispuesto por la Leyes Nros 20.680 y 27.541 y el Decreto N° 50/19 y sus modificatorios.

Por ello,

LA SECRETARIA DE COMERCIO INTERIOR

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Créase en la órbita de la SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS PARA EL MERCADO INTERNO dependiente de la SECRETARÍA DE COMERCIO INTERIOR del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO el “Sistema Informativo para la Implementación de Políticas de Reactivación Económica” (SIPRE).

ARTÍCULO 2º.- Establécese que todas las empresas de los SECTORES DE COMERCIO Y DE LA INDUSTRIA que durante el año 2019 hayan registrado ventas totales en el mercado interno superiores a la suma establecida mediante la Resolución N° 220 de fecha 12 de abril de 2019 de la ex SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del ex MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO y sus modificatorias, deberán informar mensualmente en el “SIPRE” los precios vigentes y cantidades vendidas de todos sus bienes finales o intermedios, hasta tanto se mantenga la emergencia declarada por la Ley N° 27.541.

Entiéndase, a los efectos de la presente medida, por “ventas totales en el mercado interno”, al valor de las ventas realizadas con destino en el Territorio Nacional, excluidos el Impuesto al Valor Agregado y el Impuesto Interno que pudiera corresponder.

ARTÍCULO 3º.- El suministro de la información prevista en la presente medida deberá efectuarse de forma mensual, a través del repositorio de información del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, los primeros diez (10) días corridos de cada mes calendario.

ARTÍCULO 4º.- La información suministrada deberá contener, como mínimo, los siguientes datos:

- a) CUIT de la empresa;
- b) Denominación del producto;



c) Código EAN o equivalente sectorial del producto; y

d) Precio por unidad de peso, cantidad o medida del producto.

e) cantidades producidas y vendidas.

f) denuncia, en caso de corresponder, de escasez, desabastecimiento o falta de entrega de insumos o servicios necesarios para la producción de los productos incluidos en la presente medida, según corresponda.

ARTÍCULO 5°.- Las empresas que se encuentren alcanzadas por el deber de información establecido por la presente medida, en su primera presentación deberán informar además los precios y las cantidades producidas y/o vendidas así como también el stock de todos sus productos, durante diciembre 2020 y enero 2021.

ARTÍCULO 6°.- Declárase el carácter reservado y confidencial de la información requerida por la presente resolución, la cual sólo podrá ser utilizada por la SECRETARÍA DE COMERCIO INTERIOR y por la SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS PARA EL MERCADO INTERNO dependiente de la citada Secretaría para dar cumplimiento a los fines expresados en los considerandos de la presente medida.

ARTÍCULO 7°.- Designase a la SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS PARA EL MERCADO INTERNO como Autoridad de Aplicación de la presente resolución, con facultades para reglamentar su implementación y ejecución.

ARTÍCULO 8°.- Las empresas alcanzadas por el deber de información previsto en el Artículo 4° de la Resolución N° 12 de fecha 15 de febrero de 2016 y el Artículo 2° de la Resolución N° 448 de fecha 15 de diciembre de 2016, ambas de la ex SECRETARÍA DE COMERCIO del ex MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, deberán presentar al "SIPRE" únicamente la información vinculada a cantidades y stock.

ARTÍCULO 9°.- El incumplimiento del deber de información establecido por la presente medida será sancionado conforme las previsiones de la Ley N° 20.680.

ARTÍCULO 10.- La presente resolución comenzará a regir a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 11.- Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Paula Irene Español

e. 17/03/2021 N° 15291/21 v. 17/03/2021

Fecha de publicación 17/03/2021



MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE EMPLEO

Resolución 301/2021

RESOL-2021-301-APN-SE#MT

Ciudad de Buenos Aires, 15/03/2021

VISTO el Expediente N° EX-2021-09036935- -APN-DGD#MT, la Ley de Empleo N° 24.013, la Ley de Presupuesto para el Año 2021 N° 27.591, los Decretos N° 50 del 19 de diciembre de 2019 y N° 990 del 11 de diciembre de 2020, la Decisión Administrativa N° 4 del 15 de enero de 2021, la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 203 del 26 de marzo de 2004, las Resoluciones de la SECRETARÍA DE EMPLEO N° 280 del 7 de marzo de 2012 y modificatorias, y N° 682 del 20 de abril de 2012 y su modificatoria, y

CONSIDERANDO:

Que por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 203/2004 se creó el PROGRAMA DE TRABAJO AUTOGESTIONADO que tiene por objeto promover la generación de nuevas fuentes de trabajo y el mantenimiento de los puestos existentes a través del fortalecimiento de unidades productivas autogestionadas por las trabajadoras y los trabajadores.

Que por la Resolución de la SECRETARÍA DE EMPLEO N° 280/2012 y modificatorias, se aprobó el Reglamento Operativo del PROGRAMA TRABAJO AUTOGESTIONADO.

Que el PROGRAMA TRABAJO AUTOGESTIONADO prevé líneas de asistencia para las unidades productivas autogestionadas que comprenden las siguientes prestaciones: 1) Ayuda económica individual para los trabajadores y trabajadoras; 2) Apoyo técnico y económico para la mejora de la capacidad productiva; 3) Apoyo técnico y económico para la mejora de la competitividad; 4) Asistencia técnica y capacitación para la mejora de la capacidad de gestión, y 5) Asistencia para la higiene y seguridad en el trabajo.

Que, en el marco de tal esquema de prestaciones, el PROGRAMA TRABAJO AUTOGESTIONADO prevé la asignación de asistencia económica a las unidades productivas autogestionadas destinatarias para el fortalecimiento de su desarrollo y sostén de los puestos de trabajo.

Que por la Resolución de la SECRETARÍA DE EMPLEO N° 682/2012 y su modificatoria, se reglamentó la modalidad de transferencia directa de recursos dinerarios a unidades productivas autogestionadas para la instrumentación de la asistencia económica prevista por el PROGRAMA TRABAJO AUTOGESTIONADO.



Que deviene necesario actualizar los valores máximos de asistencia económica para el fortalecimiento de las unidades productivas autogestionadas previstos por diversas líneas de asistencia del PROGRAMA TRABAJO AUTOGESTIONADO.

Que la Dirección General de Administración y Programación Financiera y la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL han tomado la intervención que les compete.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto N° 50/2019 y sus modificatorios, y por el artículo 3° de la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 203/2004.

Por ello,

EL SECRETARIO DE EMPLEO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Sustitúyese el texto del Apartado I.- “Ayuda económica individual (Línea I)” del Numeral 3.3 – “Apoyo técnico y económico para la implementación de proyectos” del Capítulo 3 - “Circuito Operativo” del Reglamento Operativo del PROGRAMA TRABAJO AUTOGESTIONADO, aprobado como ANEXO I de la Resolución de la SECRETARÍA DE EMPLEO N° 280/2012 y modificatorias, por el siguiente:

“I.- Ayuda económica individual (Línea I):

Esta línea tiene por objetivo brindar apoyo en la fase de inicio de las actividades o cuando atraviesen situaciones críticas que afecten el sostén de los puestos de trabajo y/o el normal desenvolvimiento de la actividad productiva.

El Programa asistirá a los trabajadores de las unidades productivas autogestionadas mediante la asignación de una ayuda económica mensual de hasta PESOS SEIS MIL QUINIENTOS (\$ 6.500) durante un período máximo de VEINTICUATRO (24) meses, cuando el ingreso individual por retorno de excedentes de sus socios trabajadores sea inferior al Salario Mínimo, Vital y Móvil.

La asignación de esta ayuda económica mensual se aprobará por períodos de SEIS (6) meses. Para acceder a cada nuevo período de SEIS (6) meses, la unidad productiva autogestionada deberá actualizar previamente su situación financiera y la información sobre sus socios.

Las unidades productivas autogestionadas que reciban la asistencia económica individual durante el plazo de UN (1) año y participen de la Línea de apoyo técnico y económico para la mejora de la capacidad productiva (Línea II), podrán acceder, bajo la modalidad capitalización, al financiamiento de un proyecto de inversión con destino a capital de trabajo (materias primas e insumos), equipamiento y/o desarrollo de infraestructura.

El Programa aportará para la concreción de este proyecto de inversión una suma de hasta PESOS DIECINUEVE MIL OCHOCIENTOS (\$ 19.800) por socio trabajador, con un mínimo de PESOS CIENTO NOVENTA Y OCHO MIL (\$ 198.000), para las unidades productivas conformadas por hasta DIEZ (10) socios, y un máximo de PESOS UN



MILLÓN NOVECIENTOS OCHENTA MIL (\$1.980.000), para aquellas conformadas por CIEN (100) o más socios.”

ARTÍCULO 2°.- Sustitúyese el texto del Apartado II. “Apoyo técnico para la mejora de la capacidad productiva (Línea II)” del Numeral 3.3 – “Apoyo técnico y económico para la implementación de proyectos” del Capítulo 3 - “Circuito Operativo” del Reglamento Operativo del PROGRAMA TRABAJO AUTOGESTIONADO, aprobado como ANEXO I de la Resolución de la SECRETARÍA DE EMPLEO N° 280/2012 y modificatorias, por el siguiente:

“II.- Apoyo técnico para la mejora de la capacidad productiva (Línea II):

El propósito de la Línea es contribuir al fortalecimiento de las unidades productivas en sus fases de puesta en marcha y/o consolidación de sus procesos productivos.

La contribución de la Línea se concretará a través de un aporte económico con destino a la reparación y/o adquisición de equipamiento y/o de materias primas y/o insumos y/o el reacondicionamiento de infraestructura e instalaciones; y/o acciones de apoyo a la expansión y/o consolidación de la unidad productiva en el mercado, a través de actividades de comercialización, certificación de productos, obtención de habilitaciones, entre otras.

El Programa aportará para la concreción de la propuesta de trabajo una suma de hasta PESOS QUINCE MIL CUATROCIENTOS (\$ 15.400) por socio trabajador, con un mínimo de PESOS TRESCIENTOS OCHO MIL (\$ 308.000), para las unidades productivas conformadas por hasta VEINTE (20) socios, y un máximo de PESOS UN MILLÓN QUINIENTOS CUARENTA MIL (\$ 1.540.000), para aquellas conformadas por CIEN (100) o más socios.”

ARTÍCULO 3°.- Sustitúyese el texto del Apartado III. “Apoyo técnico y económico para la mejora de la competitividad (Línea III)” del Numeral 3.3 – “Apoyo técnico y económico para la implementación de proyectos” del Capítulo 3 - “Circuito Operativo” del Reglamento Operativo del PROGRAMA TRABAJO AUTOGESTIONADO, aprobado como ANEXO I de la Resolución de la SECRETARÍA DE EMPLEO N° 280/2012 y modificatorias, por el siguiente:

“III.- Apoyo técnico y económico para la mejora de la competitividad (Línea III):

Esta Línea propicia la mejora de los factores de competitividad y sostenibilidad en base a necesidades detectadas, consensuadas y cofinanciadas con los trabajadores de las unidades productivas.

El apoyo de esta Línea se concretará a través de la cofinanciación de proyectos de inversión de pequeña escala para bienes de capital y/o bienes de capital con capital de trabajo asociado, y/o acondicionamiento de infraestructura e instalaciones.

Esta Línea estará disponible para las unidades productivas autogestionadas que cuenten con procesos de diagnóstico realizados en el marco de la asistencia prevista en la Línea IV.

La estructura de cofinanciamiento tendrá los siguientes porcentajes y montos máximos de asistencia económica, en función de rangos establecidos por cantidad de trabajadores involucrados en los procesos asociativos, de acuerdo con el siguiente detalle:



i.- unidades productivas de hasta VEINTE (20) trabajadores: el Programa financiará hasta el NOVENTA POR CIENTO (90 %) del total del proyecto, por hasta un monto de PESOS TRESCIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL (\$ 374.000);

ii.- unidades productivas que tengan de VEINTIUNO (21) a CINCUENTA (50) trabajadores: el Programa financiará hasta el OCHENTA POR CIENTO (80 %) del total del proyecto, por hasta un monto de PESOS NOVECIENTOS VEINTICUATRO MIL (\$ 924.000);

iii.- unidades productivas que tengan más de CINCUENTA (50) trabajadores: el Programa financiará hasta el OCHENTA POR CIENTO (80 %) del total del proyecto, por hasta un monto de PESOS UN MILLÓN OCHOCIENTOS SETENTA MIL (\$ 1.870.000).”

ARTÍCULO 4°.- Sustitúyese el texto del segundo párrafo del Apartado V. “Asistencia para la Higiene y Seguridad en el Trabajo (Línea V)” del Numeral 3.3 – “Apoyo técnico y económico para la implementación de proyectos” del Capítulo 3 - “Circuito Operativo” del Reglamento Operativo del PROGRAMA TRABAJO AUTOGESTIONADO, aprobado como ANEXO I de la Resolución de la SECRETARÍA DE EMPLEO N° 280/2012 y modificatorias, por el siguiente:

“La asistencia de esta Línea se concretará a través de la adquisición de equipamiento básico y/o elementos de protección personal y/o reacondicionamiento de instalaciones y capacitación de los trabajadores. El total por propuesta no podrá superar el monto de PESOS NOVECIENTOS VEINTICUATRO MIL (\$ 924.000).”

ARTÍCULO 5°.- Las modificaciones de montos dispuestas por la presente Resolución serán aplicables a propuestas que se aprueben con posterioridad al dictado de la presente medida.

ARTÍCULO 6°.- Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Leonardo Julio Di Pietro Paolo

e. 17/03/2021 N° 15334/21 v. 17/03/2021

Fecha de publicación 17/03/2021



MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD

Y

COMISIÓN NACIONAL DE VALORES

Resolución Conjunta 21029/2021

RESFC-2021-21029-APN-DIR#CNV

Ciudad de Buenos Aires, 15/03/2021

VISTO el Expediente N° EX-2021-18621823--APN-GAL#CNV, caratulado “PROYECTO DE RESOLUCIÓN CONJUNTA MMGYD - CNV S/GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE CAPITALAS”, del registro de la Comisión Nacional de Valores, la Ley de Ministerios N° 22.520 (t.o. 1992) sus modificatorias y complementarias, la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831, la Resolución del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD N° 220 de fecha 28 de septiembre de 2020, y

CONSIDERANDO:

Que el Estado Nacional ha asumido compromisos internacionales a través de la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por Ley N° 23.179 (B.O. 3-6-1985), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”, aprobada por Ley N° 24.632 (B.O. 9-4-1996), las cuales proveen el marco normativo que responsabiliza al Estado en generar políticas públicas que consideren la perspectiva de género, tanto en su diseño, como en su implementación y evaluación.

Que, por otro lado, nuestro país asumió el compromiso de trabajar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, entre los cuales se encuentra el correspondiente a la igualdad de género –objetivo N° 5-, el cual requiere de la articulación y compromiso de los diferentes actores de la sociedad para su efectiva implementación.

Que, en un orden afín, el Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo –Convenio 190–, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019, fue aprobado por Ley N° 27.580 (B.O. 15-12-2020).



Que el citado Convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, afirmando que estas problemáticas constituyen formas de violación a los derechos humanos, con especial gravedad cuando se producen por razones de género.

Que, por su parte, la Comisión Nacional de Valores (CNV) es una entidad autárquica, cuyas relaciones con el Poder Ejecutivo nacional se mantienen por intermedio del Ministerio de Economía de la Nación Argentina, que tiene entre sus funciones principales la de promover la participación en el mercado de capitales de todos los actores de la economía, fortalecer los mecanismos de protección de inversores, propender a la creación de un mercado de capitales federalmente integrado y a la inclusión financiera.

Que, conforme establece la Ley N° 26.831 (B.O. 28-12-2012), la CNV regula a las personas humanas y jurídicas que “desarrollen actividades relacionadas con la oferta pública de valores negociables, otros instrumentos, operaciones y actividades contempladas en la presente ley y en otras normas aplicables, que por su actuación queden bajo competencia de la Comisión Nacional de Valores”.

Que, por su parte, el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 7 (B.O. 11-12-2019), modificatorio de la Ley de Ministerios N° 22.520 (B.O. 23-12-1981) creó el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGYD), respondiendo al compromiso asumido con los derechos de las mujeres y diversidades, frente a toda forma de discriminación y violencia, y en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía integral de todas las personas, sin establecer jerarquías entre las diversas orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género, siendo estos objetivos prioritarios de gobierno.

Que, en tal sentido, le corresponde al MMGYD conocer y opinar en lo “inherente a las relaciones humanas respecto del diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales en materia de políticas de género, igualdad y diversidad” (cfr. artículo 23 ter, Ley N° 22.520).

Que, asimismo, se faculta al MMGYD a “[e]ntender en el desarrollo de las acciones tendientes al cumplimiento de la normativa vigente y a la identificación de necesidades de adecuación y actualización normativa en materia de políticas de género, igualdad y diversidad” (cfr. artículo 23 ter, inciso 3, Ley N° 22.520) y “en la articulación de acciones con actores del sector público, privado y organizaciones de la sociedad civil en materia de políticas de género, igualdad y diversidad” (cfr. artículo 23 ter, inciso 7, Ley N° 22.520).

Que el MMGYD es el organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar las disposiciones de la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485 (B.O. 14-4-2009).

Que, en consecuencia, tiene entre sus funciones impulsar las estrategias, planes, programas y proyectos de asistencia a las personas en situación de violencia por razones de género, teniendo como objetivo la creación de políticas públicas estratégicas que aborden integralmente la problemática.

Que la Ley N° 26.485 establece entre sus objetivos promover y garantizar el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la



desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; y las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.

Que, por su parte, la Ley N° 26.743 (B.O. 24-5-2012) establece el derecho al reconocimiento, trato, identificación y libre desarrollo de las personas, conforme su identidad de género.

Que, en ejercicio de sus respectivas competencias, la CNV y el MMGYD suscribieron el 17 de diciembre de 2020 un convenio marco de cooperación técnica recíproca para desarrollar una línea de trabajo conjunto, mediante el cual persiguen, entre otros objetivos, el desarrollo de políticas que incorporen la problemática de género de manera transversal y que tiendan a la eliminación de las violencias de género en toda la cadena de valor del mercado de capitales; es decir, en todo el proceso de emisión, intermediación e inversión de valores negociables para la obtención de capital direccionado a financiar empresas y proyectos de la economía real, incluyendo la integración al mercado de capitales de la economía productiva de pequeña escala, y promoviendo la inclusión financiera para el desarrollo socioeconómico de las mujeres y diversidades y la reducción de las desigualdades en el mercado de capitales.

Que el desarrollo y el fortalecimiento de la perspectiva de género a nivel organizacional responden a la necesidad de contar con espacios de trabajo más inclusivos y libres de violencias, donde las personas puedan desarrollar sus talentos y capacidades en la construcción de sus trayectorias laborales.

Que es en ese sentido que el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Mundo del Trabajo, el Empleo y la Producción "Igualar" del MMGYD, creado por Resolución N° 220/2020 (B.O. 30-9-2020) brindó asistencia técnica a la CNV en el diseño de una encuesta voluntaria para el diagnóstico en materia de igualdad de género, diversidad y violencias por motivos de género en los espacios de trabajo de los sujetos bajo la competencia de la CNV.

Que en el mismo marco de cooperación técnica se elaboró la "Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales" que tiene por objetivo general reducir las brechas y segmentaciones que constituyen la desigualdad estructural entre los géneros, a través de la incorporación de buenas prácticas hacia adentro de las organizaciones.

Que la presente se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 19 de la Ley N° 26.831 y 23 ter, incisos 3 y 7, de la Ley N° 22.520, texto ordenado por Decreto N° 438/92.

Por ello,

EL MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD

Y

LA COMISIÓN NACIONAL DE VALORES

RESUELVEN:



ARTÍCULO 1º.- Apruébese la “Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales” que como Anexo (IF-2021-22100381-APN-GAL#CNV) forma parte integrante de la presente Resolución. El objetivo general de la Guía es contribuir a la reducción de las brechas y segmentaciones que constituyen la desigualdad estructural entre los géneros en los espacios de trabajo de los sujetos bajo la competencia de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES.

ARTÍCULO 2º.- La presente medida no implica erogación presupuestaria alguna.

ARTÍCULO 3º.- La presente norma entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL.

ARTÍCULO 4º.- Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL, archívese e incorpórese en el Sitio Web del Organismo www.cnv.gov.ar.

Elizabeth Gómez Alcorta - Adrián Esteban Cosentino - Mónica Alejandra Erpen

NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(a) Resolución Conjunta se publican en la edición web del BORA
-www.boletinoficial.gob.ar-

e. 17/03/2021 N° 15544/21 v. 17/03/2021

Fecha de publicación 17/03/2021



ANEXO

Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el ámbito del mercado de capitales

Índice de contenidos

Primera parte. Introducción

1. Presentación de la guía y objetivos. Marco normativo. Perspectiva de género.
2. Brechas de género en el mundo del trabajo y el mercado de capitales. El Código de Gobierno Societario.
3. Iniciativas de otros organismos
4. Autodiagnóstico. Encuesta voluntaria CNV.

Segunda parte. Recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales argentino

1. Valores de la compañía: promoción de la diversidad y el compromiso institucional con la igualdad de género.
2. Creación y fortalecimiento de un área de Género.
3. Inclusión y participación laboral. Contratación y selección de personal. Carrera profesional. El área de recursos humanos y su rol fundamental. Las búsquedas internas. Liderazgo y visibilización. El techo de cristal y las mujeres en los Directorios. Brecha salarial.
4. Política de cuidados y licencias. Corresponsabilidad en el trabajo de cuidados. Otras propuestas para la promoción de la corresponsabilidad. Infraestructura de cuidados.
5. Abordaje y prevención de la violencia y acoso con motivos de género.
6. Capacitación y sensibilización en perspectiva de género. Masculinidades.
7. Lenguaje y comunicación inclusiva y/o no sexista. Actividades y obsequios.
8. Política de negocios e inversiones.

Tercera parte. Glosario

Primera parte. Introducción

1. Presentación de la guía y objetivos. Antecedentes normativos. Perspectiva de género.

La Comisión Nacional de Valores (CNV u Organismo) en ejercicio de sus funciones de inclusión y educación financiera y de contralor y promoción del desarrollo del mercado de capitales (MDC) y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD), organismo rector en materia de políticas de género, igualdad y diversidad, han asumido el compromiso de visibilizar y transformar las desigualdades de género en la cadena de valor del mercado de

capitales. Esta decisión se enmarca en el compromiso del Estado Nacional de transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas con el objetivo de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

En ese contexto, la presente guía de recomendaciones para la igualdad de género en el ámbito del mercado de capitales constituye una iniciativa de la CNV donde el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Mundo del Trabajo, el Empleo y la Producción "Igualar" del MMGyD prestó la asistencia técnica requerida a fin de lograr unos lineamientos robustos para contribuir a la reducción de las brechas y segmentaciones que constituyen la desigualdad estructural entre los géneros.

La incorporación de las mujeres y LGBTI+ al mundo del trabajo ha estado signada por diversas desigualdades, tanto en su acceso como en su permanencia y promoción. Tales desigualdades son producto de la forma en la que se establecen las relaciones sociales entre los géneros, la asignación de roles y la construcción de estereotipos que reproducen desigualdades entre ellos. Desde el análisis económico con perspectiva de género, observamos la existencia de brechas y segmentaciones que evidencian las posiciones de desventaja de las mujeres y LGBTI+ respecto de los varones. Resulta importante destacar que la situación de LGBTI+ es particularmente crítica, además de encontrarse invisibilizada en las estadísticas oficiales, que por ahora sólo relevan mujeres y varones y no otras identidades de género. Sin embargo, la evidencia da cuenta de que esta población experimenta importantes tasas de desempleo e informalidad y que se encuentra expuesta a constantes situaciones de discriminación y violencias por motivos de género y orientación sexual.

Siguiendo esta problemática y atendiendo al rol que ocupan las empresas del MDC en la sociedad, resulta recomendable la incorporación de la perspectiva de género en sus prácticas organizacionales y de negocios de modo que permitan disminuir las brechas de género existentes.

La presente Guía tiene como fin acercar a los sujetos bajo la competencia de la CNV un conjunto de recomendaciones para la implementación de la perspectiva de género a través de la incorporación de buenas prácticas hacia adentro de las organizaciones. El desarrollo y el fortalecimiento de la perspectiva de género a nivel organizacional responden a la necesidad de contar con espacios de trabajo más inclusivos y libres de violencias, donde las personas puedan desarrollar sus talentos y capacidades en la construcción de sus trayectorias laborales.

La paulatina adopción e incorporación de las recomendaciones para la igualdad de género desarrolladas en la presente guía contribuyen a alcanzar el objetivo de reducir la desigualdad de género en el mundo del trabajo y construir espacios libres de violencias donde se propicie el pleno desarrollo de las personas.

Marco normativo de las recomendaciones para la igualdad

La Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, sancionada en el marco de los compromisos internacionales asumidos por nuestro país a través de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará” dan el marco normativo que responsabiliza al Estado de generar políticas públicas que consideren la perspectiva de género, tanto en su diseño, como en su implementación y evaluación. Cabe señalar que los instrumentos internacionales deben ser aplicados en armonía con los Principios de Yogyakarta elaborados por las Naciones Unidas, que refieren a la interpretación de la legislación internacional de derechos humanos sobre las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Es por esta razón que la presente guía hace referencia a la inclusión de mujeres y LGBTI+.

A su vez, nuestro país asumió el compromiso de trabajar para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, entre los cuales se encuentra el N° 5 correspondiente a la igualdad de género. Este objetivo requiere de la articulación y compromiso de los diferentes actores de la sociedad para su efectiva implementación.

En adición a lo anterior, en noviembre de 2020 el Congreso de la Nación sancionó la Ley N° 27.580 por la cual la Argentina aprueba el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en junio de 2019. La norma reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, afirmando que estas problemáticas constituyen formas de violación a los derechos humanos, con especial gravedad cuando se producen por razones de género. Implica además un nuevo paradigma de derecho: a diferencia de la normativa existente hasta el momento, no trata la situación de violencia y acosos laboral como una cuestión bilateral, entre dos individuos, sino como un problema de la organización en donde ocurre. Esta mirada es fundamental para entender que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, específicamente, la violencia y acoso por razones de género, es una problemática arraigada a la cultura patriarcal y particularmente propia del modo de organización de la producción capitalista.

Por su parte, la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad mediante el Decreto N° 7/2019 modificatorio de la Ley N° 22.520 de Ministerios, da cuenta de la búsqueda y el compromiso del Estado Nacional por jerarquizar institucionalmente la perspectiva de género, a fin de garantizar los derechos de las mujeres y LGBTI+ en vistas a construir una sociedad más igualitaria que promueva la autonomía integral de todas las personas.

En ese marco, mediante la Resolución N° 220/2020 del citado Ministerio se creó el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción “Igualar”, en el ámbito de la Subsecretaría de Políticas de Igualdad, con el objetivo general de

reducir las brechas y segmentaciones que componen la desigualdad estructural en el mundo del trabajo, el empleo y la producción para mujeres y LGBTI+, desde una mirada interseccional y de derechos humanos.

Por último, es importante destacar el Decreto N° 721/2020 de Cupo Laboral Travesti Trans a través del cual se garantiza un cupo mínimo del 1% de la totalidad de cargos para personas travestis, transexuales y transgénero. Si bien la norma sólo rige para el Sector Público Nacional, constituye un antecedente de relevancia en materia de inclusión laboral, apuntando a revertir la desigualdad estructural de género en el acceso al empleo.

¿Qué es la perspectiva de género y cómo proponemos implementarla?

Cuando hablamos de perspectiva de género nos referimos a todo análisis o marco teórico (de la sociedad, de un ámbito concreto, de una relación social) que tiene en cuenta las relaciones desiguales de poder y las características propias de una sociedad patriarcal. Este enfoque consiste en la comprensión de los factores socioculturales que hacen que, tanto mujeres como LGBTI+, se enfrenten a distintas dificultades que les ponen en desventaja frente a los varones.

Es imprescindible que la implementación de la perspectiva de género sea integral y para ello debe tenerse en cuenta que las relaciones sociales no sólo están atravesadas por el género, sino que también se encuentran afectadas por múltiples categorías sociales tales como la etnia, la edad, la orientación sexual, la clase social, la condición de discapacidad, la condición de migrante, entre otras. Se llama interseccionalidad al cruce de estas distintas categorías sociales en los sujetos. De esta forma es posible identificar y visibilizar las desigualdades que atraviesan a los distintos integrantes de una sociedad. La perspectiva interseccional es aquella que considera el conjunto de las categorías mencionadas en el análisis de la sociedad y su relación entre sí en las experiencias personales. Las personas no pueden ser definidas con base únicamente en el género, sino que están atravesadas por múltiples categorías sociales que marcan su experiencia en el mundo y es la comprensión de estas interseccionalidades lo que ayudará a dar cuenta de la mayor o menor vulnerabilidad a la que están expuestas. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en su Recomendación N° 28 define a la interseccionalidad en los términos expresados¹.

Pensémoslo de esta manera: en el proceso de búsqueda laboral, no se enfrentarán a las mismas dificultades una mujer que un varón; de la misma forma que no se enfrentarán a los

¹“La interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados parte... La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la raza, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres”.

mismos prejuicios una mujer blanca que una mujer racializada; no se enfrentan a los mismos obstáculos una mujer con discapacidad que una mujer que no la posee; y no se enfrentan a los mismos prejuicios una mujer trans que una mujer cisgénero².

2. Brechas de género en el mundo del trabajo y el mercado de capitales. El Código de Gobierno Societario.

Entender las desigualdades de género en la economía requiere problematizar lo que entendemos por “el trabajo”. Para ello, es indispensable considerar la organización social del cuidado (OSC) que da forma a la distribución sexual de los trabajos remunerados y no remunerados en nuestra sociedad. La OSC es la forma en que, de manera interrelacionada, las familias, el Estado, el mercado y la comunidad, producen y distribuyen el trabajo de cuidados (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014)³, evidenciando e identificando los elementos y dimensiones que provocan desigualdades, ya que, entre otras cosas, determina el tiempo disponible para que las personas puedan participar en el mercado laboral.

De acuerdo con la Encuesta de Uso del Tiempo elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la Nación (INDEC) en 2013, el 76% de las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas son realizadas por mujeres. De los resultados se desprende que 9 de cada 10 mujeres realizan trabajo doméstico y de cuidados destinando en promedio 6,4 horas diarias, en tanto que 6 de cada 10 varones lo hacen en un promedio de 3,4 horas diarias⁴. Para dimensionar la importancia de estas tareas en la economía, de acuerdo con un Informe realizado por la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación en agosto 2020, su aporte al PBI fue del 16% considerando el escenario previo a la pandemia⁵. Decimos que la OSC es desigual porque principalmente estas actividades recaen en los hogares y dentro de éstos, en las mujeres.

Estas desigualdades tienen como contraparte un acceso desigual al mundo del trabajo.

Indicadores	Mujeres	Varones	Brecha
-------------	---------	---------	--------

² Ver glosario.

³ Rodríguez Enríquez y Pautassi (2014). “La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina”. ADC, CIEPP, ELA.

⁴ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo. Tercer trimestre 2013. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

⁵ Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto. Dirección de Economía, igualdad y Género. Ministerio de Economía, 2020. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf

Tasa de Actividad	49,5%	68,7%	19,8 pp
Tasa de Empleo	43,9%	62,0%	18,1 pp
Tasa de desocupación	11,2%	9,7%	(1,5) pp
Tasa de subocupación	13,7%	10%	(3,7) pp
Ingresos	\$ 23.200	\$ 31.000	-25%

Fuente: EPH -INDEC I Trim. 2020

Tal como se observa en el cuadro precedente, las mujeres tienen una tasa de actividad de casi 20 puntos porcentuales menor que los varones, lo que refleja una menor participación de las primeras en el mundo laboral. Asimismo, la tasa de empleo es 18 puntos porcentuales menor en el caso de las mujeres. Es importante señalar que esa brecha se manifiesta desde la juventud, acentuándose a lo largo de la vida de las mujeres.

Además, las mujeres registran mayores niveles de desocupación y subocupación, lo que significa que no solo enfrentan mayores dificultades para conseguir trabajo, sino también para trabajar una jornada completa.

Estas condiciones más desfavorables para las mujeres en cuanto al acceso al empleo y la permanencia en él se ven reflejadas en la brecha de ingresos: las mujeres perciben ingresos que, en promedio, son un 25% menores que los de los varones. Esto último se encuentra también vinculado a los fenómenos de segmentación. Por un lado, las mujeres y LGBTI+ se insertan en trabajos menos valorados y peor remunerados, sobre todo en aquellos trabajos considerados extensión del trabajo doméstico y de cuidados (empleadas domésticas, educadoras, enfermeras), mientras que los varones son mayoría en sectores como el transporte, la industria o la construcción. Este fenómeno, que implica la existencia de un conjunto de actividades altamente feminizadas mientras que otras se encuentran fuertemente masculinizadas, se conoce como segmentación horizontal o “paredes de cristal”. Por otro lado, la segmentación vertical o “techo de cristal” produce una escasa presencia de mujeres y LGBTI+ en los puestos de dirección y de toma de decisiones, ocupando los puestos de menor jerarquía.

A su vez, de acuerdo con un informe elaborado por la mencionada Dirección de Economía, igualdad y género⁶, basándose en una encuesta llevada a cabo en el año 2012 a la población travesti/trans, “El 20% de las personas encuestadas declaró no realizar ninguna actividad por la que obtenga dinero. El 80% restante expresó dedicarse a actividades vinculadas a la prostitución y trabajos informales de precaria estabilidad. El dato de cobertura de salud refuerza un panorama de fragilidad: el 80% no tiene obra social, prepaga o plan estatal”.

⁶ Las brechas de género en la Argentina Estado de situación y desafíos. Dirección de Economía, igualdad y Género. Ministerio de Economía, 2020. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

Estas cifras evidencian las dificultades a las que se enfrentan las mujeres y las personas travesti/trans en el ámbito laboral, tanto en la búsqueda de empleo como en la promoción en su carrera profesional y el acceso a puestos de decisión. Es por ello que resulta fundamental que la perspectiva de género sea incorporada en las políticas internas de las empresas.

Una mención aparte requiere el perfil educativo por género, ya que usualmente suele atribuirse como un factor explicativo de estas brechas los niveles educativos alcanzados tanto por mujeres como por varones. Los datos provistos por el INDEC al III Trimestre de 2019 indican que hay una diferencia porcentual de un punto favorable a los varones entre quienes tienen título secundario completo. Por su parte, un 35,2% de mujeres cuentan con título superior completo o incompleto, en tanto que en los varones el porcentaje es de 30,7%⁷. De esta manera, queda derribado el mito de que las mujeres están menos preparadas, en términos educativos, para acceder, permanecer y promover en el ámbito laboral que sus pares varones.

El mercado de capitales

Cada vez más compañías en el mundo reportan indicadores relacionados a cuestiones de género. La existencia de más información disponible se debe a que quienes invierten exigen cada vez más conocimiento de las empresas en las que invierten, como así también a los esfuerzos de los organismos reguladores por propiciar mayor transparencia y contar con información que permita diseñar políticas que tiendan a disminuir desigualdades.

De acuerdo con un informe de Refinitiv⁸ sobre brechas de género a nivel internacional en puestos de liderazgo de compañías en 2017 se incrementó en un 6% la cantidad de empresas que divulgaban el número de mujeres en cargos ejecutivos y en un 3% aquellas que hacían lo propio con la cantidad de trabajadoras mujeres respecto de 2013. El mismo informe muestra que en 2017, el total de mujeres en cargos de liderazgo fue de 18,07% (directoras), 13,35% en alta decisión (“*executives*”) y 26,41% en decisión media (“*managers*”). En tanto que las trabajadoras mujeres son casi el 35%. El sector Bancos y Servicios Financieros, ocupa el quinto lugar entre los sectores que más mujeres tienen como parte del personal, con el 49,4%. Pero al observar el porcentaje de mujeres en sus directorios, este es de 19,1%. Si bien la participación viene aumentando respecto de 2013, aún la brecha es muy grande.

En lo que respecta al caso argentino, y al MDC en particular, en los últimos años se han incrementado los esfuerzos por generar información desagregada por género que permita conocer el estado de situación de toda la cadena de valor.

⁷ Porcentajes calculados sobre la población de 25 años o más.

⁸ Refinitiv Insight: International Women’s Day. Insights from Company Reported Gender Metrics. Disponible en https://www.refinitiv.com/content/dam/marketing/en_us/documents/reports/international-womens-day-refinitiv-report.pdf

La CNV, desde el año 2017, realiza informes anuales que dan cuenta de la situación de las mujeres en el sector. De acuerdo con los datos relevados por CNV sobre conformación de directorios en la oferta pública de la CNV, en el año 2019, de 252 empresas con oferta pública de sus valores negociables, sólo el 50,4% tenía alguna directora mujer. A su vez, del total de puestos en directorios, sólo el 11,4% está ocupado por mujeres. Las empresas abiertas (emisoras de acciones) son las que menos mujeres tienen en sus órganos de administración. Las siguen las empresas que emiten obligaciones negociables. Las Pymes por su parte, son las que cuentan con mayor cantidad de mujeres en sus directorios.

En cuanto a las personas idóneas inscriptas en el Registro de Idóneos de CNV⁹, el 40% son mujeres¹⁰, en tanto que de acuerdo con datos provistos por Caja de Valores S.A., sólo el 30% de las personas accionistas de las empresas cotizantes son mujeres.

El Código de Gobierno Societario

En nuestro país, el Código de Gobierno Societario de la CNV¹¹, entre sus lineamientos para un buen gobierno corporativo recomienda, a las sociedades que hagan oferta pública de sus valores negociables, propiciar la composición de un Directorio diverso, estableciendo un criterio de diversidad amplio relativo al género, origen geográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional.

En lo que respecta a disposiciones específicas sobre diversidad de género, el principio IX del apartado c) “Composición, nominación y sucesión del directorio” especifica que: “El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.” Asimismo, la práctica 13 establece que la diversidad de género resulta de especial relevancia, no solo considerando la composición del Directorio sino la equidad en la remuneración de sus miembros. También recomienda el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo.

Por su parte, Bolsas y Mercados Argentinos S.A. cuenta con un Panel de Gobierno Corporativo¹² en el que se encuentran listadas aquellas sociedades dispuestas a adoptar voluntariamente buenas prácticas de gobierno corporativo, adicionales a las que surgen de la

⁹ Registro de Idóneos CNV. Disponible en <http://www.cnv.gov.ar/sitioWeb/RegistrosPublicos/Idoneos>

¹⁰ Datos a agosto 2020, CNV.

¹¹ Aprobado por Resolución General N° 797. Disponible en <https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/Prensa/Post/1334/1334actualizacion-del-codigo-de-gobierno-societario>

¹² Bolsas y Mercados Argentinos S.A. Panel de Gobierno Corporativo. <https://www.byma.com.ar/emisoras/panel-gobierno-corporativo-esp/>

normativa exigida por la CNV. Entre estos requisitos se encuentra la composición de un órgano de administración con diversidad de género.

3. Iniciativas de otros organismos.

La elaboración de guías y lineamientos de recomendaciones y buenas prácticas en relación a la temática de género se ha incrementado y hay diversas experiencias que ya han sido promocionadas por otros organismos de contralor.

Los lineamientos para la igualdad de género en las empresas y sociedades del Estado aprobados por medio de la Decisión Administrativa N° 1744/2020¹³ son un ejemplo de ello. Sus principios rectores toman como fundamento los derechos humanos reconocidos a nivel internacional y, conforme surge del texto, constituyen un conjunto de buenas prácticas destinadas a la gestión de las empresas y sociedades con participación estatal. Su principal objetivo consiste en compendiar las expectativas que el Estado tiene en relación con la organización de las entidades para promover la transversalidad de la perspectiva de género. Estos principios consisten en orientaciones para lograr estándares de igualdad de género en dichas empresas y, entre ellos, se encuentran la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación por motivos de género y la prevención y erradicación de la violencia por motivos de género.

Recomiendan, entre otras cosas, crear áreas específicas de género, adoptar medidas que promuevan la corresponsabilidad¹⁴ en los trabajos de cuidado y la adopción de políticas de promoción para la inclusión de mujeres y LGBTI+.

Por su parte, el Banco Central de la República Argentina, mediante la Comunicación “A” 7100/2020¹⁵ incorporó este año en sus Lineamientos para el gobierno societario en entidades financieras, distintas recomendaciones relativas a la paridad de género y la gestión con equidad de género, entre otras, para que las entidades financieras adopten distintas medidas que promuevan la igualdad de género hacia adentro de sus organizaciones.

Por otro lado, la Inspección General de Justicia, en agosto de 2020, aprobó la Resolución General N° 34/2020¹⁶ que establece la composición de los órganos de administración y fiscalización de determinadas sociedades con la misma cantidad de miembros masculinos y femeninos, estableciendo un mínimo de un tercio de miembros femeninos.

4. Autodiagnóstico. Encuesta voluntaria CNV.

¹³ Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/235305/20200924>.

¹⁴ Ver glosario

¹⁵ Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/234689/20200908>.

¹⁶ Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233083/20200805>.

Realizar una evaluación previa es la manera más eficiente de comprender el estado de situación respecto de las desiguales condiciones a las que pueden estar expuestas las mujeres y LGBTI+ dentro de las empresas en la órbita de competencia de la CNV.

Con esta primera evaluación lo que se busca es identificar las brechas y desigualdades dentro de la compañía, así como también conocer las prácticas que contribuyen a que dichas inequidades se sostengan y reproduzcan. Por otra parte, las herramientas de autodiagnóstico son importantes para reconocer y evaluar los avances e identificar las prácticas que favorecen la igualdad dentro de la empresa.

Este autodiagnóstico debe realizarse abarcando todas las áreas de la empresa para detectar dónde se pueden estar generando discriminaciones. El objetivo es evaluar temas tales como la política de licencias, el abordaje de la violencia, el equilibrio entre vida laboral y personal, la participación de mujeres y LGBTI+ en los distintos niveles y puestos de trabajo, el tratamiento que le da el área de recursos humanos a las contrataciones, la forma en que procede según esté tratando con un género u otro, así como también el nivel de formación y compromiso con la temática por parte del directorio y todo lo relacionado con las temáticas que se mencionan en los puntos de la presente guía.

La encuesta voluntaria sobre perspectiva de género en el mercado de capitales, que fue elaborada por la CNV para las entidades reguladas en el marco de su competencia, constituye un instrumento de autodiagnóstico con el cual comenzar a identificar el estado de situación hacia adentro de las sociedades. En relación con la encuesta, es importante aclarar que ella es de carácter voluntario y se completa a través de la carga de un formulario disponible en la Autopista de la Información Financiera (AIF). Asimismo, los datos individuales recabados en ella no serán divulgados a los mercados ni a las personas inversoras, sino que serán evaluados por la CNV para el diseño de políticas públicas dentro de su competencia y para la elaboración de estadísticas globales que posteriormente podrán ser difundidas.

Segunda parte. Recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales argentino

Con el objetivo de guiar a las empresas en la aplicación de la perspectiva de género, la CNV, como organismo de contralor del mercado de capitales argentino en conjunto con el MMGYD, organismo rector a nivel nacional en materia de políticas públicas de género, igualdad y diversidad, promueven una serie de recomendaciones a tener en cuenta en la actividad diaria de las sociedades.

1. Valores de la Compañía: promoción de la diversidad y el compromiso institucional con la igualdad de género.

La implementación de las recomendaciones desarrolladas en esta guía demuestra el compromiso de la sociedad o empresa en relación con la promoción de la igualdad de oportunidades con perspectiva de género. La inclusión de la promoción de la igualdad de género y el respeto por la diversidad en los valores de la compañía o en el Código de Ética es una manera de dotar de formalidad a este compromiso, incorporando esta visión de igualdad a la cultura interna de cada espacio de trabajo.

Puede reforzarse este compromiso también a través de la incorporación de la perspectiva de género en la cotidianidad de la empresa, como pueden ser recordatorios de fechas importantes y divulgación de información relacionada, así como también en los discursos que emiten quienes ocupan espacios de decisión y liderazgo.

2. Creación y fortalecimiento de un área de género.

Uno de los pasos fundamentales para abordar las desigualdades de género es que las empresas cuenten con un área especializada en cuestiones de género, diversidad y violencia y acoso por motivos de género, que puede funcionar en el área de recursos humanos o de manera transversal como un comité o una mesa de trabajo.

Dicha área debe contar con personal con conocimientos comprobables en la temática de género, diversidad y violencias de género. La misma puede diseñar un plan de acción que se centre en la promoción de la igualdad y diversidad y en la prevención de la violencia y acoso en el espacio laboral, así como impulsar capacitaciones o talleres en género y diversidad. Esto permitirá centralizar todo lo relativo a estos temas, así como también llevar un registro sobre las capacitaciones o talleres realizados, las consultas recibidas, y monitorear el progreso en la materia.

Asimismo, esta área puede constituir un espacio donde mujeres y LGBTI+ puedan acudir en caso de conflictos o violencias, lo que dará lugar a un mejor monitoreo del ambiente laboral y una respuesta o intervención adecuadas.

3. Inclusión y participación laboral. Contratación y selección de personal. Carrera profesional. El área de recursos humanos y su rol fundamental. Las búsquedas internas. Liderazgo y visibilización. El techo de cristal y las mujeres en los Directorios. Brecha salarial.

Adoptar políticas de promoción para la inclusión de mujeres y LGBTI+, implica adecuar la organización empresarial con el objetivo de eliminar las desigualdades de género en las diferentes instancias de la experiencia laboral. Lo anterior implica incorporar la perspectiva de género desde las instancias de reclutamiento y selección hasta la comunicación interna de la empresa, promoviendo la participación de mujeres y LGBTI+ en posiciones de liderazgo y de

toma de decisiones y, en general, promover la diversidad de género en todas las áreas de la empresa, reducir la brecha salarial por motivos de género, entre las más importantes.

Contratación y selección de personal

En relación con la contratación de personal resulta fundamental aplicar técnicas de búsqueda y selección libres de estereotipos que garanticen la igualdad de oportunidades y prevengan la discriminación.

En primer lugar, si las búsquedas se realizan a través de publicaciones en redes sociales o en sitios especializados, es importante que no contengan especificaciones que perpetúen estereotipos de género. Las descripciones de puesto no deben apuntar a un género y/o perfil físico en particular toda vez que así lo establece la prohibición de discriminar del artículo 17 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. Se recomienda que estén redactadas en lenguaje neutro y/o inclusivo y, a su vez, que a los fines de postular se requiera a las personas candidatas la presentación de un curriculum vitae estandarizado que no contenga especificidades respecto de la edad o el aspecto físico¹⁷. Se desaconseja especialmente la solicitud de fotos.

Por otra parte, a los fines de promover la inclusión, se pueden incorporar en las búsquedas apartados que promuevan la diversidad de género en puestos o áreas en las que la distribución por género no se encuentre equilibrada.

Para la instancia de entrevistas, se recomienda que el personal a cargo reciba capacitación en temáticas de género. A su vez, es necesario diseñar protocolos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades evitando indagar en la vida de las personas postulantes en relación al estado civil, maternidad/paternidad, responsabilidades familiares y planificación futura, y cualquier otra cuestión que sea discriminatoria o estigmatizante. Además, se recomienda que los equipos de entrevistas que intervengan en todas las etapas cuenten con una composición diversa en términos de género.

Carrera profesional

Con respecto a la carrera profesional de mujeres y LGBTI+, aún persisten muchos obstáculos y barreras que entorpecen su promoción, como lo demuestra el hecho de que acceden en mucha menor medida a los puestos gerenciales y de dirección de las empresas.

Actualmente, a través de iniciativas de organismos reguladores y organizaciones privadas, se está incentivando y promoviendo una mayor incorporación de mujeres y LGBTI+ en áreas de la economía donde estas personas se encuentran subrepresentadas. Para que su incorporación se dé de manera orgánica, es necesario que vaya acompañada de políticas de

¹⁷ Para información sobre la elaboración de currículum neutros: <https://generoytrabajo.com/2021/01/19/curriculum-ciego/>

sensibilización, concientización y capacitación en cuestiones de igualdad de género, diversidad y violencia en los espacios de trabajo. Especialmente, deben llevarse a cabo estas tareas en el área de recursos humanos puesto que participa de los procesos de selección y contratación del personal. A su vez, resulta fundamental que las personas que ocupan puestos gerenciales y altos mandos estén capacitadas en estas temáticas ya que, al tener personal a cargo, recae sobre ellas una mayor responsabilidad.

En los siguientes párrafos se ahondará en lo que refiere al desarrollo y crecimiento en la carrera profesional de mujeres y LGBTI+ en el ámbito de la empresa con la idea de crear las condiciones necesarias para generar un espacio laboral ameno en el que las personas deseen estar, puedan desarrollarse y, además, evitar la fuga de talentos.

El área de recursos humanos y su rol fundamental

Lo primero a tener en cuenta es lo relativo al papel que cumple el área de recursos humanos de cada compañía. Debido a su función específica, es el área que participa activamente en todas las etapas de la vida laboral del personal, desde la contratación hasta la desvinculación. Es por esta razón que también puede ser protagonista de la implementación de una política con perspectiva de género.

Esta área suele tener intervención en la generación de buenos climas laborales por lo que puede cumplir un papel fundamental a la hora de promover un cambio en la cultura empresarial. La promoción de una política basada en la igualdad de género puede comenzar a darse en el momento mismo en que ingresan personas nuevas a la compañía incorporando la temática de género en la inducción.

A su vez, al estar a cargo de la comunicación entre la empresa y su personal, puede generar espacios de diálogo donde las mujeres y LGBTI+ puedan expresar libremente sus vivencias en el ámbito del trabajo. Esto permitiría que en casos en los que se presenten conflictos y existan protocolos adecuados, se puedan lograr soluciones eficaces.

Con la idea de que el área de recursos humanos pueda cumplir sus funciones con un enfoque de género y diversidad, es imprescindible que el personal que integra el área reciba capacitación en las temáticas. No solo para hacer su trabajo cotidiano, sino también para replicar estos conocimientos hacia adentro de la empresa.

Las búsquedas internas

En relación con la publicación de las búsquedas, es fundamental que no se asigne un género determinado al puesto que se busca cubrir ni al área que se busca completar. Por ello es importante prestar especial atención al lenguaje utilizado, tanto en los anuncios publicados como

el que se usará en las entrevistas y demás etapas de la selección. Estas pautas son las mismas que deben aplicarse en las búsquedas de personal que se hacen hacia afuera de la organización.

De la misma forma que se recomienda no asignar un género determinado a un puesto, no es recomendable relacionar un determinado género con una modalidad de trabajo determinada. Un ejemplo de esto puede ser que cuando un trabajo requiera realizar muchos traslados, no debe presumirse que una mujer no podría hacerlo por las responsabilidades de cuidado que pudiesen recaer sobre ella en su familia.

Del mismo modo, a los fines de igualar las oportunidades de personas que tienen a su cargo una cantidad muy elevada de trabajo de cuidado, se recomienda adoptar modalidades de trabajo que promuevan su inclusión y permanencia en los puestos tales como el teletrabajo o el horario flexible. Es importante destacar que la implementación de estas modalidades tiene que encontrarse atada a una política de profunda corresponsabilidad en los trabajos de cuidado en el ámbito del hogar, siendo orientadas hacia todas las personas trabajadoras de la empresa, para que no constituya un factor que profundice la desigualdad de género al interior de esta.

Promover la perspectiva de corresponsabilidad en el trabajo de cuidados, promoviendo que los varones asuman dichas tareas y reduciendo así la feminización que históricamente presentan, constituye una herramienta adicional pero central para reducir las desigualdades de género en lo que respecta a las posibilidades de desarrollo profesional.

Mencionamos que no se debería asignar un puesto, un área o una modalidad de trabajo a un género en particular, sin embargo, si lo que buscamos es lograr una paridad de género en las distintas áreas de las compañías, se puede implementar una suerte de medida afirmativa y orientar intencionalmente las búsquedas laborales a géneros que se encuentran subrepresentados.

En vinculación con lo anterior, se recomienda brindar una oferta de formación interna o capacitación laboral, que facilite a las mujeres y LGBTI+ el acceso a puestos de trabajo donde se encuentren subrepresentadas. Observamos que pueden haber puestos que suelen estar destinados a varones y que por esa razón existe una tendencia a compartir los aprendizajes y experiencias adquiridas mayormente entre ellos mismos, especialmente aquellos puestos de mayor responsabilidad y remuneración.

Liderazgo y visibilización

Vivir en una sociedad patriarcal implica que las percepciones de las personas y relaciones interpersonales se encuentran marcadas por roles y estereotipos de género. Estos factores suelen estar divididos dicotómicamente. Por ejemplo, culturalmente asignamos la objetividad a los varones y la subjetividad a las mujeres, lo racional a los varones y lo emocional a las mujeres.

Cuando se evalúa qué persona debe ocupar un puesto jerárquico suele tenerse en cuenta la objetividad, el carácter y la frialdad como valores agregados y, como se suele vincular estos aspectos con los varones, las mujeres quedan excluidas de puestos de liderazgo porque priman los estereotipos.

Nos encontramos en un momento en el que los estereotipos de género están siendo fuertemente cuestionados y las dicotomías se encuentran en crisis, lo que está dando lugar a la promoción de nuevos liderazgos. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer. No existen reglamentaciones de paridad para las estructuras de las organizaciones y, aunque las hubiera, es muy importante generar un cambio cultural vinculado a las cuestiones de género.

Una manera de dar lugar a este cambio es hacer el ejercicio de cuestionar y dejar de lado los estereotipos y otorgar lugares de decisión a mujeres y LGBTI+. Visibilizar estos liderazgos, ya sea en equipos de trabajo, mesas de diálogos, comités o gerencias, genera un cambio en las percepciones, promueve un ambiente diverso e inspira a otras empresas y personas a seguir ese camino. Abrir estos lugares de liderazgos, además, permite dar lugar a que otras personas ocupen espacios tradicionalmente masculinizados.

Otro punto relevante en este apartado es el relativo a los espacios informales de toma de decisiones. En estas instancias fuera del espacio y horario laboral (tales como asados, partidos de fútbol o reuniones sociales de cualquier tipo) suelen darse conversaciones que atañen a todo el equipo y generalmente las mujeres quedan excluidas de lo allí resuelto. Es por esta razón que se recomienda desincentivar la toma de decisiones en el ámbito informal para garantizar que todas las personas que integran los equipos participen de las cuestiones que les competen.

El techo de cristal y las mujeres en los Directorios

Existe toda una variedad de obstáculos a los que se enfrentan las mujeres y las diversidades en el ámbito laboral, lo que se verifica en su escasa participación en los directorios de las compañías.

Estos impedimentos, que son muy difíciles de visibilizar pero que repercuten directamente en la carrera profesional, están estrechamente vinculados a los estereotipos de género, a los prejuicios y a los roles tradicionalmente asignados. Estos preconceptos no tienen que ver únicamente con la maternidad, ya que en muchos casos las mujeres que no son madres o las que siéndolo tienen la capacidad de tercerizar los trabajos de cuidado, quedan excluidas de los puestos de dirección. El concepto de segregación vertical o “techo de cristal” da cuenta de los obstáculos a los que mujeres y LGBTI+ enfrentan para poder ocupar puestos jerárquicos en su carrera profesional.

Si bien, como ya mencionamos, el CGS establece una recomendación en relación con la diversidad en la composición de los directorios, se recomienda incorporar personas de géneros

distintos ya que esto promueve una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades y demuestra un fuerte compromiso de la compañía con la igualdad de género. Adoptada esta recomendación, el respeto por la diversidad puede generar un efecto contagio hacia el resto de la estructura de la sociedad.

Los cambios en esta dimensión distan de ser espontáneos, siendo generalmente producto de definiciones y compromisos adoptados en los espacios de decisión de las empresas. En ese sentido, se recomienda la adopción de objetivos concretos en términos de participación. Una forma de abordar lo anterior es fijarse metas de incrementos en la participación para un determinado periodo de tiempo, o la implementación progresiva a través de metas intermedias, adoptando determinado porcentaje como piso transitorio en torno a avanzar hacia una paridad efectiva en los espacios laborales de toma de decisiones.

Brecha salarial

Las condiciones más desfavorables para las mujeres en cuanto al acceso al empleo y la permanencia en él se ven reflejadas en la brecha de ingresos entre los géneros. Como mencionamos previamente, las mujeres y LGBTI+ se insertan en actividades menos valoradas económicamente, generalmente asociadas a trabajos de cuidado y estereotipos de género.

Por una parte, estos fenómenos suelen replicarse al interior de las empresas, donde los puestos asociados a trabajos de cuidado son ocupados principalmente por mujeres y LGBTI+. Por otra parte, como ya mencionamos, las mujeres y LGBTI+ enfrentan el llamado “techo de cristal”, que implica una escasa presencia en puestos jerárquicos y de dirección.

Esta dificultad para distribuir socialmente los trabajos de cuidado, así como los fenómenos de segmentación horizontal y vertical, atentan contra el desarrollo profesional de mujeres y LGBTI+, reflejándose en las brechas de ingresos provenientes del trabajo remunerado.

En ese sentido, se sugieren las siguientes recomendaciones:

- Relevamientos sobre remuneraciones promedio de las personas empleadas por género y jerarquía ocupacional a fin de identificar la existencia de brechas de ingresos al interior de la empresa, dónde se generan y cuáles son sus causas.
- Cumplimiento de igual remuneración por trabajo de igual valor, entendidos estos por trabajos similares o idénticos.
- Relevamientos sobre la existencia de segmentación horizontal al interior de la empresa, en relación con la existencia de áreas y tareas con escasa diversidad de género vinculada a los estereotipos de género.
- Las políticas de licencias y de organización de las tareas de cuidado, no deben atentar contra la estabilidad y proyección de la carrera profesional de las personas empleadas en la empresa. En esa dirección, las mencionadas modalidades de teletrabajo y el horario flexible

brindan alternativas a las personas que tienen una importante carga de trabajo de cuidados. No obstante, es fundamental para no lograr el efecto contrario al buscado, que el desarrollo de estas modalidades sea para todo el personal, en el marco de promoción de una política profunda de corresponsabilidad en el trabajo de cuidado.

4. Política de cuidados y licencias. Corresponsabilidad en el trabajo de cuidados. Otras propuestas para la promoción de la corresponsabilidad. Infraestructura de cuidados.

Los datos presentados en el apartado “brechas de género en el mundo del trabajo” revelan que, si bien hace décadas que las mujeres están incorporándose paulatinamente al mercado laboral, no sucede lo mismo en cuanto a la participación de los varones en el trabajo doméstico y de cuidados. Si bien, en los últimos años se observa que los varones están asumiendo mayores responsabilidades en estas tareas (sobre todo en las edades más jóvenes y en los estratos medios) las desigualdades son visibles y en muchos casos no hay aprovechamiento de políticas y beneficios provistos por las empresas -cuando existen- por lo que resulta indispensable que la cultura organizacional propicie, con políticas explícitas de concientización, la corresponsabilidad en el ámbito doméstico por parte de los varones.

Si bien la Ley de Contrato de Trabajo incluye la protección a la maternidad, en muchas ocasiones refuerza y reproduce estereotipos de género. Por lo tanto, aunque la normativa pareciera ser neutral al género, un análisis desde esta perspectiva visibiliza las consecuencias desiguales de su aplicación entre los géneros y los efectos discriminatorios que puede tener. Si bien no es responsabilidad de las empresas modificar la normativa vigente, se pueden generar políticas y prácticas organizacionales superadoras que permitan compensar y transformar los efectos adversos de la legislación vigente.

Licencias

En lo que respecta a las licencias, presentamos a continuación aquello que se deduce de la legislación vigente y algunas propuestas que podrían considerarse para mejorar la igualdad en este sentido. Algunas de las propuestas ya han sido implementadas en empresas, en el ámbito provincial o en legislaciones de otros países.

Aclaremos que, si bien la normativa refiere a “madre”, “maternidad” o “personal femenino” sugerimos su interpretación incorporando una perspectiva que considere a LGBTI+. Por ello hemos incorporado los términos “persona gestante” y “persona no gestante” para contemplar todas las formas posibles de conformaciones familiares.

Tipo de licencia	Licencias - Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo	Propuestas para mejorar las prácticas empresariales más allá de la legislación
------------------	--	--

Licencia para personas gestantes	<p>El personal femenino tiene prohibido trabajar durante 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Tiene la opción de reducir la licencia anterior hasta 30 días y completarla luego del parto. (art. 177).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada reducida durante un período posterior a la licencia reglamentaria o la opción de reincorporación paulatina al trabajo para la persona gestante, ambas opciones con goce de salario completo. ▪ Extensión de licencias cuando se tiene más de un hijo o hija (por hijo o hija adicional). ▪ Licencia para las personas que recurren a técnicas de reproducción médicamente asistida.
	<p>La madre tiene la posibilidad de extender su licencia por un período de 3 a 6 meses, sin goce de sueldo (art 183).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer extensiva la licencia para personas gestantes. ▪ Contemplar la excedencia en casos de adopción.
Licencia para persona no gestante	<p>Dos días corridos para el progenitor varón (art. 158).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Extender los días de licencia a las personas no gestantes. ▪ Exigir a las personas no gestantes que hagan uso de la licencia extendida. ▪ Ampliar licencia para casos de adopción.
Licencia por hijo o hija con discapacidad	<p>Seis meses posteriores a la licencia por maternidad, sin goce de sueldo, en caso de hijo o hija con Síndrome de Down (Ley N° 24.716 de Licencia especial por nacimiento de un hijo con Síndrome de Down). Aplica solo a la trabajadora mujer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Extender la licencia a todos los casos o tipos de discapacidad (CCT). ▪ Como la licencia es sin goce de sueldo, adoptar política de remuneración mínima. ▪ Inclusión de la licencia para la persona no gestante.

Lactancia	Dos descansos de media hora para amamantar durante la jornada de trabajo, y por un período no superior a un 1 año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que, por razones médicas, sea necesario que la madre amamante por un lapso más prolongado (art. 179).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentar la extensión de los descansos. ▪ Extender el beneficio a más de 1 año de vida del niño o niña sin necesidad de alegar razones médicas, teniendo en cuenta la recomendación de la Ley N° 26.873 de Promoción de la lactancia materna que promueve la lactancia hasta los 2 años de vida. ▪ Permitir que la persona pueda elegir los horarios de descanso (incluso la posibilidad de entrar más tarde o terminar antes la jornada laboral).
-----------	--	--

Resulta necesario definir un conjunto de políticas y prácticas organizacionales que eviten reproducir los roles y estereotipos de género y que tiendan a distribuir más igualitariamente los trabajos de cuidados.

Los ámbitos empresariales son espacios de gran relevancia para transformar estas desigualdades. Para ello resulta fundamental transformar su cultura organizacional y educar y sensibilizar para que efectivamente se vayan modificando las prácticas reproductoras de desigualdades. Esto significa adoptar una política activa para promover la corresponsabilidad de tareas y para evitar que ello modifique o incida desfavorablemente en la carrera laboral. En ese sentido, la empresa debe asegurar que el personal no pierda su nivel, posición y/o antigüedad derivado de lapsos en los que se tenga que ausentar por uso de licencias.

Otras propuestas para la promoción de la corresponsabilidad

Además de las propuestas de ampliación de los derechos que la normativa argentina prevé, mencionamos a continuación otras propuestas para promover la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados:

- **Licencias parentales:** son aquellas que no están asociadas con el nacimiento, sino con la crianza. En algunos países del norte de Europa existen licencias de hasta dos años de duración que pueden tomar alternativamente las personas gestantes y no gestantes conjuntamente con estrategias para que efectivamente se cumpla la alternancia.

- **Teletrabajo:** la Ley N° 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo establece la posibilidad de incorporar al personal en la modalidad de teletrabajo. Se recomienda

el estricto respeto de la jornada laboral, puesto que puede interferir con el trabajo de cuidados y la vida personal. Asimismo, se recomienda que el uso de esta modalidad se instituya como política de la empresa para determinados puestos, ya que de ese modo el personal bajo esa modalidad no será excluido de la carrera profesional dentro de la empresa. También se recomienda el respeto por el artículo 9 de la ley en lo que se refiere a provisión de los elementos de trabajo, evitando así la reproducción de desigualdades estructurales entre el personal o las personas aspirantes. En relación con los cuidados, el régimen de teletrabajo contempla la posibilidad de que las personas trabajadoras tengan personas a su cuidado (menores de 13 años, personas con discapacidad, personas mayores). En estos casos establece el derecho a tener horarios laborales compatibles con estas tareas y el derecho a interrumpir la jornada de ser necesario. En protección de este derecho, la ley caracteriza la represalia u obstaculización del empleador como un acto discriminatorio pasible de responsabilidad penal. (art. 6)

- Flexibilidad de horarios: se recomienda que esta modalidad sea instituida como política de empleo, es decir que sea accesible a todo el personal bajo ciertas condiciones objetivas, como el caso de tener personas a cargo, de estar cursando estudios u otros. También se recomienda que se tengan en cuenta las cuestiones planteadas en torno a la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados para evitar que la flexibilidad horaria profundice la distribución desigual del trabajo de cuidados, ni que se convierta en obstáculo para la carrera profesional.

Infraestructura de cuidados

La infraestructura disponible para el trabajo puede ser motivo de desigualdades si no incorpora la perspectiva de género. Como destacamos en puntos precedentes, la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados es un elemento importante para lograr la igualdad de oportunidades.

A continuación, presentamos una serie de recomendaciones que colaboran en generar un espacio de trabajo más inclusivo respecto al género:

- Lactarios: La Ley de Contrato de Trabajo establece que las trabajadoras deben gozar de al menos dos descansos de media hora cada uno en el período de lactancia. Legalmente, estos descansos son adicionales a los que pueda gozar en períodos ordinarios, y no deben afectar la remuneración de la trabajadora. La Ley N° 26.873 de Promoción de la lactancia materna enfatiza la importancia de contar con espacios habilitados al efecto en los lugares de trabajo.

- Jardines materno-parentales¹⁸: La Ley de Contrato de Trabajo establece la obligación de contar con salas maternales y guarderías para hijos e hijas de hasta 6 años, según el

¹⁸ Si bien la Ley de Contrato de Trabajo refiere a “Guarderías”, optamos por utilizar el término “Jardín materno-parental”, institución que no se limita al cuidado de los niños y niñas en sus necesidades básicas de alimentación, sueño e higiene, sino que además ejerce una acción educativa planificada y sustentada en principios pedagógicos.

mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación. Adicionalmente, se prevé el reintegro optativo por gastos de guardería, para varones y mujeres. En ese sentido, en caso de que la empresa no cuente con esta infraestructura, abonar un plus para solventar los gastos por jardines materno-parentales, para personas gestantes y no gestantes, constituye una práctica tanto para la igualdad de género como para garantizar el derecho de los menores al cuidado.

5. Abordaje y prevención de la violencia y acoso con motivos de género.

El abordaje de la violencia en las empresas resulta de especial atención toda vez que en estos espacios suelen naturalizarse distintas formas de discriminación, prejuicios y violencias. Resulta particularmente traumático para las personas afectadas solicitar ayuda cuando no se cuenta con personal capacitado ni con instrumentos específicos que aborden la temática. Muchas veces, las víctimas no hablan por miedo a las consecuencias que puede acarrear una denuncia y las represalias que pueden llegar a recibir.

Según los datos recabados por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) respecto de las consultas recibidas, se desprende que “el 62% de las consultantes son mujeres, mientras que el 38% restante fueron realizadas por varones. De las mujeres que refieren haber tenido situaciones de violencia laboral, el 86% padeció violencia psicológica en el ámbito laboral, mientras que el 8% refirió haber sufrido violencia sexual y el 6% violencia física”¹⁹.

Por otro lado, una encuesta realizada por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)²⁰ respecto del acoso laboral que sufren tanto las mujeres como LGBTI+ demuestra que el 77% de las personas entrevistadas estuvieron expuestas a comentarios inapropiados sobre el cuerpo y/o la vestimenta y el 88% expresó haber recibido comentarios machistas, sexistas y/o discriminatorios. Asimismo, el 52% de las mujeres entrevistadas manifestó haber sido excluida de reuniones laborales o sociales que eran importantes para su objetivo laboral y el 68% manifestó que sus opiniones profesionales fueron denigradas o ignoradas; este porcentaje se eleva al 79% en el caso de las personas descendientes de pueblos indígenas o afrodescendientes. Finalmente, el 69% expresó haber recibido un trato diferencial respecto de sus compañeros varones, de acuerdo con la encuesta este número se eleva al 77% en el caso de las personas descendientes de pueblos indígenas o afrodescendientes.

La Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres define a la violencia laboral como una modalidad de violencia que “discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia

¹⁹ Plan Nacional de Acción Contra las Violencias 2020-2022. Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, 2020.

²⁰ Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina. ELA, 2019.

en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de tests de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.” (art. 6, inc. c).

El abordaje de las violencias debe hacerse teniendo en cuenta las formas de manifestación más invisibilizadas o naturalizadas hasta las más visibles. La Ley de Protección Integral a las Mujeres señala diferentes tipos de violencia, los cuales pueden acaecer en el ámbito laboral (art. 5). Por ello es importante brindar sensibilizaciones y capacitaciones en temáticas de género y realizar campañas y difusión de información.

Por otra parte, como mencionamos antes, la Argentina se encuentra suscrita al Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, afirmando que estas problemáticas son formas de violación a los derechos humanos, con especial gravedad cuando se produce por razones de género.

Asimismo, establece que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, afectando en particular a mujeres y LGBTI+, tanto en su acceso y permanencia al mercado de trabajo como en su progreso profesional. A nivel individual, la violencia y el acoso generan enormes daños sobre la salud psicofísica de las personas, ocasionando un impacto negativo en sus familias y en su entorno social, mientras que, al nivel de las empresas, afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso del personal, la reputación de las empresas y la productividad, produciendo pérdidas monetarias, de talento y daños económicos y sociales.

A los fines de dar respuesta a situaciones de violencia que puedan llegar a ocurrir en el ámbito laboral es fundamental contar con personal capacitado para el tratamiento de los casos. Asimismo, se recomienda especialmente la adopción de protocolos internos específicos para el abordaje de la violencia de género que consten de principios rectores que regulen la forma de atención, escucha, contexto y procedimiento ante casos de violencia.

Adicionalmente, se recomienda generar un registro o estadísticas sobre situaciones de violencia laboral en el ámbito de la empresa, a fin de contar con herramientas de utilidad para el monitoreo y la prevención de situaciones futuras de violencia de género.

Por último, se recomienda avanzar en la incorporación de la Licencia Especial por Violencia de Género. Actualmente este tipo de licencia se encuentra vigente para las personas trabajadoras de la Administración Pública Nacional, así como en diversas provincias y

municipios. Por su parte, si bien en la legislación nacional aún no se encuentran reguladas las licencias por violencia de género para las personas trabajadoras en relación de dependencia, diversas empresas del ámbito privado han avanzado en incorporarlas. La importancia de estas licencias con pleno goce de haberes, que pueden ser solicitadas por mujeres y LGBTI+, radica en brindar un acompañamiento a quien sufra violencia intrafamiliar y/o doméstica, de modo de evitar que la persona que se encuentra atravesado una situación de violencia ponga en riesgo su fuente de ingreso al buscar protegerse.

6. Capacitación y sensibilización en perspectiva de género. Masculinidades.

Trabajar para eliminar la violencia de género requiere del compromiso de toda la estructura organizacional, por eso se recomienda capacitar, sensibilizar y concientizar a todo el personal con relación a las cuestiones de género desde una perspectiva interseccional.

En el ámbito público, la importancia de sensibilizar en esta temática está especificada en la Ley Micaela N° 27.499 de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, que establece la capacitación obligatoria para todas las personas que trabajan en el Estado. La ley, entre otras cosas, busca concientizar al personal para generar espacios libres de violencia. Ella hace referencia a los tres poderes del Estado, sin embargo, este tipo de iniciativa puede replicarse voluntariamente en el ámbito privado. Capacitar en este sentido beneficia la convivencia laboral, colabora en el cuestionamiento de estereotipos de género, permite una progresiva eliminación de la violencia de género y da lugar a espacios de trabajo respetuosos, más igualitarios y diversos.

La capacitación en estos temas cobra mayor importancia en los altos mandos y en el área de recursos humanos debido a que están a cargo de la gestión de personal, la asignación de tareas, las licencias, la selección de personal para integrar equipos o mesas de trabajo, el abordaje de los conflictos, entre otros, que son determinantes para las posibilidades de incorporación y/o promoción de mujeres y LGBTI+.

Se recomienda que las capacitaciones y talleres de sensibilización en cuestiones de género sean obligatorios para todo el personal y tengan una periodicidad tal que generen un espacio de reflexión y de diálogo constante. A su vez, es importante que incluyan la distribución de material de lectura y utilicen recursos tales como videos, música, publicidades, entre otros.

Asimismo, se recomienda que los talleres o encuentros destinados al personal jerárquico se realicen separados del personal de línea. De esta forma los encuentros atienden a las necesidades particulares de cada sector y generan un mayor clima de confianza.

Por otro lado, son buenas herramientas para sensibilizar la distribución de material sobre las cuestiones de género por correos electrónicos periódicos o la utilización de cartelería, así como también invitar a personas u organizaciones especializadas a brindar charlas o talleres.

Los espacios e instancias de capacitación y sensibilización al interior de la empresa son una oportunidad para abordar la cuestión de las masculinidades, a partir de visibilizar, revisar y cuestionar las prácticas de la masculinidad hegemónica y promover masculinidades sin violencias.

Masculinidades

La construcción del género de las personas está determinada por los parámetros sociales y culturales de un determinado momento histórico. Las personas, a lo largo de nuestras vidas, incorporamos roles de género y formas de ser mujeres y varones. La masculinidad alude a la construcción de la identidad del sujeto hegemónico de un sistema patriarcal: el varón heterosexual. La masculinidad es la forma en la que los varones construyen su identidad a través de la incorporación de una serie de atributos, funciones y valores que se consideran propios de ese género.

La masculinidad hegemónica es un conjunto de características que una sociedad patriarcal espera que los varones incorporen a través de su educación y sociabilización. Pero la trampa de la masculinidad radica en que ningún varón puede cumplir todos esos mandatos al 100%.

Los mandatos de masculinidad más comunes son:

- Ser fuerte, valiente y protector
- Ser proveedor
- Poseer una marcada virilidad y potencia sexual inagotable
- Ser procreador
- Ser heterosexual

Este tipo de masculinidad es una presión que recae sobre los varones de evidenciar que no son mujeres, homosexuales, infantes o personas adultas mayores. Por un lado, esto implica demostrar una superioridad respecto del resto de las personas. ¿Por qué esto es importante? Porque para demostrar superioridad muchas veces los varones ejercen violencia sobre otras personas. Por otro lado, decimos que los varones necesitan demostrar esto, pero ¿a quiénes deben demostrarlo? Necesitan demostrarlo a otros varones.

Los mandatos de la masculinidad hegemónica hoy han sido puestos en crisis toda vez que están siendo cada vez más cuestionados y debatidos por los propios varones. Ello ha dado lugar a la construcción de lo que llamamos nuevas masculinidades.

La existencia de estos mandatos repercute también en los espacios de trabajo, teniendo como consecuencia el desarrollo de espacios de trabajo hostiles y discriminatorios para las mujeres y LGBTI+. Algunas expresiones de estos mandatos son los comentarios y los chistes sexistas y/o discriminatorios, las actitudes dominantes, la cosificación de las mujeres, entre otras.

Trabajar en la promoción de nuevas masculinidades hacia adentro de la empresa puede coadyuvar en la creación de ambientes laborales libres de discriminación. Cuestionar estos mandatos ayuda a eliminar las distintas expresiones de violencia de género generando un espacio de trabajo en donde predominen el respeto y la igualdad de oportunidades. A su vez, el trabajo de sensibilización puede derivar en una mayor participación de los varones en la corresponsabilidad de las tareas de cuidado.

7. Lenguaje y comunicación inclusiva y/o no sexista. Actividades y obsequios.

El lenguaje que utilizamos para hablar y la forma en que elegimos comunicar, resulta de especial relevancia a la hora de fomentar espacios de participación inclusivos. Por ello se recomienda prestar especial atención a la forma de dirigirse a las personas y las palabras que se utilizan para realizar comunicaciones tanto hacia adentro como hacia afuera de la empresa.

El lenguaje que usamos está estrechamente vinculado con la visión del mundo en el que vivimos. La utilización del masculino como genérico se incorpora junto con el aprendizaje de los usos del lenguaje y se corresponde con el androcentrismo de la sociedad: el varón como medida de todas las cosas. Sin embargo, no es cualquier varón, sino el varón blanco, heterosexual, cis, de mediana edad, con formación, y poder económico, cuya experiencia en el mundo se universaliza. Esta universalización de la masculinidad hegemónica es excluyente porque oculta la experiencia de muchas otras personas que no encajan en el estereotipo de varón universal. Esto ha generado dificultades en el reconocimiento de mujeres y LGBTI+ como sujetos plenos de derecho.

El lenguaje, “en tanto instrumento de transmisión y construcción de sentidos comunes, constituye una herramienta clave para visibilizar identidades, fortalecer la autonomía y garantizar los derechos. El uso del lenguaje no es neutral con relación a los géneros e identidades de género. Los cambios socioculturales de los últimos tiempos visibilizan estas cuestiones y ponen en tensión el uso del masculino como universal. En esta línea es necesario destacar que lo que el lenguaje no nombra, no existe. Por lo tanto, el hecho de usar el masculino singular en las comunicaciones, invisibiliza a mujeres y LGBTI+. El lenguaje no sexista, es aquel que no oculta, subordina, ni excluye la diversidad, sino que la visibiliza. Su uso tiene como objetivo promover la comunicación desde una perspectiva inclusiva e igualitaria. De esta forma permite visibilizar y desandar el sistema de jerarquías que la cultura ha establecido al usar el masculino como genérico universal.” (Manual “Tejiendo Matria” elaborado por el MMGyD)

Incorporar la perspectiva de género en la comunicación institucional tanto hacia adentro, en las comunicaciones internas, como hacia afuera, en la publicidad de productos y en las búsquedas laborales colabora en visibilizar todas las identidades presentes.

Recomendamos la utilización de un lenguaje que sea inclusivo o neutro, evitando utilizar el masculino como genérico. A continuación, destacamos las siguientes estrategias a adoptar e incorporar paulatinamente:

- Utilizar formas neutras tales como “personas que trabajan” en vez de “trabajadores” o “personas a cargo de las gerencias” en vez de “gerentes”;
- Utilizar carteles de señalización con lenguaje inclusivo (por ejemplo, para designar “gerencia” en lugar de “gerente”, “dirección” en lugar de “director”)
- Utilizar sustantivos colectivos tales como “la dirección”, “el personal”;
- Utilizar pares de femenino y masculino (desdoblamiento): ellas y ellos;
- Hablar de varones, mujeres y LGBTI+ o diversidades;
- No utilizar el masculino como genérico;
- Mencionar siempre a las mujeres y LGBTI+, incluso cuando formen parte de equipos con mayoría de varones;
- Reemplazar la -o- por la -e- o la -x- ejemplo: todos → todes/todxs;
- Evitar referirse a las mujeres con relación a sus vínculos con los varones: “la esposa de”, “la hija de”;
- Evitar referirse a las mujeres de manera infantilizante o peyorativa, como “las niñas”, o “las chicas”, o similares;
- Evitar todo tipo de comunicaciones que perpetúen estereotipos y/o roles de género: no utilizar expresiones como “las mujeres son todas hermosas”, “ellas son más sensibles”;
- Evitar aludir a un género cuando la situación no lo amerite;
- Evitar la utilización de estereotipos de género en las publicidades de sus productos: por ejemplo, las mujeres usan la tarjeta de crédito para comprar ropa, electrodomésticos, o alimentos, mientras que los varones la usan para pagar las vacaciones familiares;
- En las búsquedas laborales, usar lenguaje neutro que evite la referencia a un género determinado: “cargo de gerencia”, en vez de “gerente”. Evitar el uso del masculino como genérico: “abogado/a”, “contador/a”;

Para más información sobre utilización del lenguaje inclusivo recomendamos la Guía para una comunicación con perspectiva de género elaborada por el MMGyD.²¹

Actividades y obsequios

En relación con los regalos o premios, desaconsejamos hacer regalos sexuados, que perpetúen estereotipos de género o estigmaticen a ciertos grupos de personas, por ejemplo, flores

²¹ Disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_para_una_comunicacion_con_perspectiva_de_genero_-_mmgyd_y_presidencia_de_la_nacion.pdf

o bombones a las mujeres y vinos o licores a los varones, o tratamientos estéticos o sesiones de spa para las mujeres y camisetas de fútbol para los varones. Los regalos o los premios deben ser iguales para todo el personal.

Por otro lado, respecto de las actividades extralaborales organizadas o avaladas por la empresa, se recomienda evitar realizar actividades, otorgar premios o regalos basándose en estereotipos. Promover que las actividades sean para todas las personas como por ejemplo convocar tanto a varones como mujeres y LGBTI+ a participar en los torneos de fútbol o cualquier otro deporte.

8. Política de negocios e inversiones.

En relación con la política de compras de la empresa, en las obras, bienes y servicios que se contraten, las empresas pueden contar con un esquema de proveedores que priorice o de preferencia a empresas lideradas por, o de propiedad de mujeres y/o LGBTI+, así como de empresas que posean paridad de género en sus directorios.

Asimismo, puede contemplarse que los productos o servicios desarrollados por la empresa tengan en cuenta las necesidades diferenciadas por género en caso de existir. Por otra parte, se debe evitar diferenciaciones en los productos ancladas en estereotipos de género, a fin de no reproducir los mismos.

Por otro lado, se recomienda trabajar sobre la cadena de valor en la que opera la empresa, lo que amplifica el impacto sobre la igualdad de género, a través de relevamientos y confección base de datos que permitan identificar a empresas lideradas por mujeres y LGBTI+, que se encuentren llevando adelante procesos que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo o que posean algún compromiso o certificación para la igualdad de oportunidades y/o de género. Esto permite no solo detectar y priorizar relaciones con empresas lideradas por mujeres y/o LGBTI+, sino trabajar en la incorporación de compromisos de igualdad y diversidad en las relaciones con proveedores, clientes, contratistas, es decir, entre los diferentes actores y actrices de la cadena de valor en la cual se inserta la empresa.

Política de inversiones

En el mercado local e internacional existen instrumentos financieros cuyos fondos son utilizados para financiar proyectos sociales, conocidos como “Bono social”. Los bonos sociales son definidos por la International Capital Market Association (ICMA) como *“cualquier tipo de bonos cuyos recursos serán exclusivamente utilizados para financiar o refinanciar, en parte o en*

*su totalidad, proyectos sociales elegibles, ya sea nuevos o existentes y que estén alineados con los cuatro componentes principales de los SBP”.*²²

Cabe destacar que los bonos sociales requieren de la existencia de un proyecto social y una población objetivo. En este sentido, dentro de los ejemplos de proyectos sociales a ser financiados por este tipo de bono se encuentra el avance socioeconómico y el empoderamiento (por ejemplo: acceso equitativo y control sobre activos, servicios, recursos y oportunidades; participación equitativa e integración en el mercado y la sociedad, incluida la reducción de la desigualdad de ingresos) y como ejemplo de población objetivo puede ser mujeres y LGBTI+.

En el último tiempo se han emitido Bonos Sociales de Género²³ cuyos fondos son utilizados, por ejemplo, para otorgar financiamiento exclusivo a mujeres que necesiten capital de trabajo y recursos para infraestructura productiva o para ampliar el acceso a financiamiento para las PYME lideradas por mujeres.

A nivel local, los bonos sociales son receptados por los Lineamientos para la Emisión de Valores Negociables Sociales, Verdes y Sustentables. Este tipo de instrumentos constituye una herramienta del MDC que puede ser utilizada para ampliar el acceso de mujeres y LGBTI+ al sistema productivo propiciando la igualdad de oportunidades.

Tercera parte. Glosario

Sociedad patriarcal: de acuerdo con Alegre y Serrano, la sociedad patriarcal o el patriarcado es “un sistema de dominación de los hombres sobre las mujeres que determina la subordinación y opresión de las mujeres. Lo que define a una sociedad patriarcal es que en los ámbitos de poder (político, económico, religioso y militar) los puestos clave se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de los varones, lo que genera relaciones de dominación sobre las mujeres (Legitimidad: Los cimientos del estado social, democrático y de derecho. Akal. 2020).

Androcentrismo: es la consideración del varón como modelo de lo humano para cualquier trabajo o investigación, es decir el varón como medida de todas las cosas invisibilizando al resto de la población. Cabe aclarar que el androcentrismo no toma como modelo cualquier varón sino un varón blanco, cisgénero, heterosexual, sin discapacidad, adulto pero joven, con formación y poder económico.

Sexo: Normalmente nos referimos al sexo como los aspectos biológicos y anatómicos de las personas, pero las características físicas de las personas son también construidas socialmente. Es

²² Para más información sobre bonos sociales consultar los Lineamientos para la Emisión de Valores Negociables Sociales, Verdes y Sustentables en Argentina, aprobados por Resolución General N° 788 de CNV, disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/320000-324999/321298/norma.htm>. La sigla “SBP” se refiere a los “Social Bonds Principles” aprobados por ICMA.

²³ Bono Social de Género Banistmo (Panamá) y Bono Social con equidad de Género de FIRA (México).

decir que en el análisis e interpretación de “cómo se ve un cuerpo” y, por ende, en su categorización, las expectativas sociales juegan un rol importante. Estudios sexuales desde los años 90 encontraron que el binarismo sexual (hombre/mujer o macho/hembra), imperante en nuestras sociedades occidentales, determina la modificación de la biología. Esto es así puesto que los sexos se consideran categorías cerradas, sin continuidades entre ellas. Entonces, una persona debe ser encuadrada dentro de alguna de las dos categorías aceptadas. Los estudios de género y el feminismo proponen romper con el binarismo que genera violencias y desigualdades. Más información al respecto: <https://agenciapresentes.org/2018/12/03/una-ley-para-proteger-los-derechos-humanos-de-las-personas-intersex/> y <https://www.pagina12.com.ar/229141-mutilacion-y-tortura-de-ninxs-y-bebes-en-la-argentina>

Género: de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud “El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”. Entonces el género es una construcción social y como tal estará condicionada por los patrones sociales y culturales de cada contexto. La Ley N° 26.743 de Identidad de Género entiende al género en estos términos.

Estereotipos de género: son prejuicios y preconceptos basados en generalizaciones respecto de las conductas y características que socialmente se atribuyen a los géneros y que tienden a marcar las diferencias y perpetuar los roles históricamente asignados a mujeres y varones. Dicho de otra manera, se trata de modelos de conductas, maneras de ser, de vivir y de deseos socialmente esperadas para varones y para mujeres. Los estereotipos de género suelen ser utilizados como justificación para llevar adelante prácticas discriminatorias. Estas prácticas no solo vienen de parte de las personas, sino que además son replicadas principalmente por los medios de comunicación, las instituciones y las normas.

Orientación sexual: “la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género” (Principios de Yogyakarta).

Identidad de género: es “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (art. 2, Ley N° 26.743 de Identidad de Género). Cuando hablamos de **cisgénero** hacemos referencia a aquellas personas que se identifican con su género asignado al nacer, mientras que cuando hablamos de personas **trans** nos referimos a

aquellas personas que no se identifican con el género asignado al nacer respetando su identidad autopercebida.

LGBTI+: se trata de una sigla universal que se utiliza para hacer referencia a las distintas identidades de género y orientaciones sexuales. Son las iniciales de lesbiana, gay, bisexuales, trans, travesti e intersexual. El símbolo “+” hace referencia a que existen otras identidades de género y orientaciones sexuales que no están explícitamente incluidas en la sigla. Esta sigla es dinámica y el orden de las letras puede variar de acuerdo con cada país o comunidad. En la guía también usamos el término “diversidades” para referirnos a este colectivo.

Violencia de género: es “toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.” (art. 4° de la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres).

Trabajo doméstico y de cuidados: de acuerdo con Rodríguez Enríquez y Mazonetto son las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinar horarios, realizar traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, entre otros). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con discapacidades) y también de las personas que podrían auto proveerse dicho cuidado). Estas tareas recaen principalmente en los hogares y son en su mayoría realizadas por mujeres de forma no remunerada. De acuerdo con el INDEC (EUT, 2014) el 76% de las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas son realizadas por mujeres.

Corresponsabilidad de los trabajos de cuidado: hace referencia a los trabajos domésticos y, fundamentalmente, de cuidado de otras personas que se encuentran a cargo (ya sean menores o mayores de edad) y expresa que deben ser repartidos equitativamente a los fines de promover la responsabilidad compartida entre los géneros. En ese sentido entendemos que el personal jerárquico tiene un rol importante en la planificación de las licencias, promoviendo e igualando el uso de licencias para varones, mujeres y LGBTI+.

Persona gestante/no gestante: proponemos el uso de licencias para personas gestantes y no gestantes en línea con el reconocimiento de identidades de género y conformación de familiaridad diversa.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número:

Referencia: Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el ámbito del mercado de capitales

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 31 pagina/s.



MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTES

Y

MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO

Y

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución Conjunta 1/2021

RESFC-2021-1-APN-MTYD

Ciudad de Buenos Aires, 15/03/2021

VISTO el Expediente N° EX-2021-21290432- -APN-DDE#MTYD, la Ley N° 27.541, los Decretos Nros. 260 del 12 de marzo de 2020, 297 del 19 de marzo de 2020 y sus modificatorios y 332 del 1 de abril de 2020 y sus respectivas normas modificatorias y complementarias, la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 938 del 12 de noviembre de 2020 y sus modificatorias y complementarias, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1° de la Ley N° 27.541 declaró la emergencia pública en materia sanitaria, económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social.

Que el Decreto N° 260 del 12 de marzo de 2020 amplió por el plazo de UN (1) año la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la Ley N° 27.541, en virtud de la Pandemia declarada por la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) en relación con el coronavirus COVID-19.

Que el agravamiento de la situación epidemiológica a escala internacional requirió la adopción de medidas inmediatas para hacer frente a la emergencia, lo que dio lugar al dictado del Decreto N° 297 del 19 de marzo de 2020, por el que se dispuso el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” y, luego, la medida de “distanciamiento



social, preventivo y obligatorio”, cuya vigencia se ha venido prorrogando hasta el presente.

Que en ese contexto, por el Decreto N° 332 del 1 de abril de 2020 y sus modificatorios se creó el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras afectados por la emergencia sanitaria, consistente en el otorgamiento, entre otros beneficios, del Salario Complementario, una asignación abonada por el ESTADO NACIONAL a personal en relación de dependencia del sector privado.

Que, posteriormente, por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 938 del 12 de noviembre de 2020 y sus modificatorias y reglamentarias, se creó el “Programa REPRO II”, como una opción de política pública para empresas no incluidas en la nómina de sectores críticos del Programa creado por el Decreto N° 332/20, pero que sufren una contracción relevante en la facturación y producción debido a la situación provocada por la pandemia del COVID-19.

Que el Programa REPRO II consiste en el otorgamiento de una suma dineraria, individual y fija, a abonar al personal de las organizaciones, a cuenta del pago de las remuneraciones a cargo de los empleadores que se encuentren adheridos al mismo.

Que para acceder a dicho beneficio se establecieron un conjunto de indicadores tendientes a reflejar el nivel de actividad, la solvencia y la liquidez de las empresas, entre otros, para determinar si se encontraban en condiciones de percibirlo.

Que el Programa REPRO II conllevó el establecimiento de un procedimiento ágil y abreviado acorde a la situación existente en el marco de la Pandemia del COVID-19, sin perjuicio de disponer un control suficiente, necesario, estricto y riguroso a efectos de evaluar a las empresas que quieran acceder al mismo.

Que en la coyuntura actual resulta imperativo articular esfuerzos desde el Estado Nacional a fin de morigerar el impacto de las medidas sanitarias sobre los procesos productivos y el empleo, ya que la merma de la actividad ocasionada por la pandemia afectó de manera inmediata y aguda al entramado productivo nacional.

Que las medidas adoptadas para evitar la propagación del COVID 19, como el aislamiento social preventivo y obligatorio y el cierre de fronteras, impactaron con especial crudeza en el sector turístico, generando la parálisis de su actividad.

Que a pesar de los esfuerzos realizados por el Estado Nacional con miras a reactivar la actividad y el inicio de la temporada, el sector continúa en emergencia y situación crítica producto de la pandemia del COVID-19.

Que la Ley Nacional de Turismo N° 25.997 declaró de interés nacional al turismo como actividad socioeconómica, estratégica y esencial para el desarrollo del país, resultando prioritaria dentro de las políticas de Estado.

Que, asimismo, dicha ley estableció que el turismo receptivo es una actividad de exportación no tradicional para la generación de divisas, con miras a lo cual la actividad privada es una aliada estratégica del Estado.



Que el sector turístico está compuesto por un heterogéneo conjunto de actores y/o industrias, tales como agencias de viajes, hoteles, gastronómicos, transporte destinado al turismo, y se complementa con una amplia cadena de valor para funcionar orgánicamente, como parques temáticos, servicios de catering para eventos en establecimientos hoteleros, servicios de lavandería industriales para hoteles, comercializadores de productos en aeropuertos, guías de turismo, urbano, de aventura y de montaña, alquiler de equipos de transporte, producción y comercio al por menor de artesanías, sin que la presente enunciación resulte taxativa.

Que el MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTES ha advertido la existencia de una gran variedad de actividades vinculadas al turismo que no se encuentran dentro de la nómina de sectores considerados críticos, pero que igualmente sufren una contracción relevante en su facturación y productividad.

Que esas actividades representan una porción significativa de la oferta turística y en ausencia de demanda se ven severamente afectadas, provocando en muchos casos la parálisis parcial, o incluso total, de sus actividades productivas, económicas y sociales.

Que la amplia red y variedad de actividades, y su capacidad de generación de empleo directo e indirecto con fuerte presencia en las economías regionales, sitúan al turismo como uno de los sectores que mayor potencial presentan para reactivar la economía nacional en el escenario pospandémico.

Que la reactivación productiva requiere no solo de inversiones y desarrollo de actividades, sino, previamente, del aumento de los niveles de consumo y del volumen de ventas, para así sostener a emprendedores o emprendedoras, pequeñas, medianas y grandes empresas, en la superación de la crisis económica.

Que se vislumbra, además, la necesidad de visibilizar no sólo el impulso de la actividad turística, sino también el acompañamiento y desarrollo de las cadenas de valor que la constituyen como tal.

Que, en el marco de lo expuesto, resulta conveniente establecer una herramienta adicional y complementaria a las que viene desarrollando el Estado Nacional, con el objeto de incluir a aquellas empresas que si bien no están comprendidas dentro de los sectores críticos, conforman el sector.

Que en virtud de ello, deviene pertinente establecer un procedimiento para reforzar la suma dineraria que representa el Programa REPRO II, a través de una asignación complementaria a los trabajadores y trabajadoras a cargo de los empleadores y las empleadoras que resulten beneficiarios de ese Programa, cuya actividad principal se encuentre relacionada con la actividad turística.

Que el FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PRODUCTIVO (FONDEP), creado por el Decreto N° 606 del 28 de abril de 2014 y sus modificatorios, es un vehículo eficaz para el financiamiento de empresas y, en particular, para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, ya que cuenta con la posibilidad de atender con agilidad y efectividad a sectores que por la coyuntura económica o circunstancias puntuales de la economía local lo requieren.

Que han tomado la intervención que les compete los Servicios Jurídicos permanentes de los MINISTERIOS DE TURISMO Y DEPORTES, TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y DESARROLLO PRODUCTIVO.



Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por la Ley de Ministerios N° 22.520 (t.o. Decreto N° 438/92) y sus modificatorias y la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, reglamentarias y complementarias.

Por ello,

EL MINISTRO DE TURISMO Y DEPORTES,

EL MINISTRO DE DESARROLLO PRODUCTIVO

y

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVEN:

ARTÍCULO 1°.- Establécese una suma dineraria de carácter adicional y complementaria al beneficio previsto en el Programa REPRO II, aprobado por la Resolución N° 938 del 12 de noviembre de 2020 del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y sus modificatorias y complementarias, a ser abonado a trabajadores y trabajadoras, a cuenta del pago de remuneraciones a cargo de empleadores y empleadoras que sean beneficiarios del "Programa REPRO II" y realicen actividades que se vinculen con el turismo de acuerdo con las condiciones que se establecen en la presente medida.

ARTÍCULO 2°.- La suma adicional que se establece por el artículo precedente presenta las siguientes características

- a. Complementariedad: Se abonará la suma adicional a los trabajadores y trabajadoras que presten servicio a empleadores y empleadoras que hubiesen quedado comprendido/as en el Programa REPRO II en el mismo mes en que se solicita el beneficio establecido en la presente Resolución.
- b. La suma adicional es a cuenta del pago de las remuneraciones a cargo de los empleadores y las empleadoras admitidos de conformidad con el criterio establecido en el artículo 1° de la presente medida.
- c. Monto: Consiste en una suma mensual de PESOS CUATRO MIL (\$ 4.000) por cada relación laboral activa del sujeto empleador alcanzado por el "Programa REPRO II" y que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 3° de la presente medida.
- d. Duración: La suma adicional será mensual, durante el lapso de tiempo que los MINISTERIOS determinen.

En el caso que la remuneración neta percibida por el trabajador o la trabajadora sea inferior a la sumatoria de los beneficios, el subsidio total será igual a la remuneración neta (que se determinará aplicando el OCHENTA Y TRES POR CIENTO -83%- a la remuneración total declarada en el Formulario F-931 de la AFIP).

ARTÍCULO 3°.- Podrán acceder a la suma adicional que se establece en el artículo 1°, los empleadores y las empleadoras que sean beneficiarios del Programa REPRO II en virtud de la realización de actividades críticas y no



críticas, siempre y cuando se encuentren vinculadas al sector turístico y cumplan con alguno de los siguientes requisitos:

- a. Que la actividad principal se encuentre registrada ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), bajo los códigos del Clasificador de Actividades Económicas (CLAE) que se detallan en el Anexo (IF-2021-21836121-APN-SSDE#MTYD) que forma parte integrante de la presente medida.
- b. Que la actividad principal sea incluida por el MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTES, a través de la SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO ESTRATÉGICO. Estas empresas se encuentran registradas ante la AFIP habiendo declarado como actividad principal un código del CLAE vinculado al turismo en el que no todas acceden a la suma adicional o bien se encuentran registradas ante la AFIP bajo un código del CLAE no vinculado al turismo pero desarrollan una actividad turística que está comprendida en el mismo. En ambos casos serán identificadas por su localización geográfica en zonas turísticas particularmente afectadas o por otros parámetros objetivos.

ARTÍCULO 4º.- Para acceder a la suma adicional que se establece por la presente medida, las empleadoras y empleadores que reúnan los requisitos deberán presentar una declaración jurada, confeccionada en la plataforma de Trámites a Distancia (TAD).

Una vez otorgada la suma adicional no tendrán que reinscribirse con posterioridad, y la imposibilidad de acceder en un determinado periodo no impedirá su inscripción ulterior.

ARTÍCULO 5º.- El pago de la suma adicional, establecida en la presente, podrá contemplar la liquidación realizada por el Programa REPRO II, correspondiente a los salarios devengados a partir del mes de enero de 2021.

ARTÍCULO 6º.- El MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTES tendrá a su cargo, a través de la SUBSECRETARIA DE DESARROLLO ESTRATÉGICO, comunicar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL el listado con la Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) de las empleadoras y los empleadores que, habiendo declarado ser beneficiarios del Programa REPRO II, cumplan con los requisitos para acceder a la suma adicional establecida por la presente.

ARTÍCULO 7º.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL tendrá responsabilidad sobre la elaboración de la nómina con la Clave Bancaria Uniforme (CBU) de trabajadores y trabajadoras de los empleadores y empleadoras beneficiarios del Programa REPRO II, previa realización de los controles correspondientes, la determinación de la suma adicional que se establece por esta medida y respecto de lo concerniente a su oportuna comunicación al MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO.

ARTÍCULO 8º.- El MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, a través de la SECRETARÍA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y LOS EMPRENDEDORES, tendrá a cargo la elevación de la nómina conformada por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL al Comité Ejecutivo del FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PRODUCTIVO (FONDEP), quien una vez aprobado el otorgamiento de la suma adicional instruirá a BICE FIDEICOMISOS S.A. en su carácter de Fiduciario del FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PRODUCTIVO (FONDEP) para que disponga los desembolsos.



El MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO informará los pagos realizados al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a fin de que éste notifique a los empleadores y las empleadoras, a través de la ventanilla electrónica, la concesión de los beneficios mencionados, y los montos destinados a cada trabajador.

ARTÍCULO 9º.- La concesión de la suma adicional estará sujeta a la existencia de recursos disponibles en el FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PRODUCTIVO (FONDEP) y/o a cuestiones de oportunidad, mérito y conveniencia. Su falta de otorgamiento y/o el pago de ayudas económicas no otorgará derecho a reclamo ni indemnización alguna por los beneficiarios. Por ser un beneficio de carácter adicional, su vigencia no podrá extenderse más allá de la prevista para el Programa REPRO II al que complementa.

ARTÍCULO 10.- En caso de detectarse presentaciones que contengan declaraciones con datos falseados a fin de acceder a la suma adicional dispuesta por la presente, dicha acción tendrá como consecuencia la caducidad inmediata de este beneficio y la imposibilidad de reinscripción alguna, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran iniciarse.

ARTÍCULO 11.- Facúltase a la SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO ESTRATÉGICO del MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTES, a dictar las normas complementarias que sean necesarias para el mejor cumplimiento de la presente medida.

ARTÍCULO 12.- La presente medida entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 13.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Matías Lammens - Matías Sebastián Kulfas - Claudio Omar Moroni

NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(a) Resolución Conjunta se publican en la edición web del BORA
-www.boletinoficial.gob.ar-

e. 17/03/2021 N° 15382/21 v. 17/03/2021

Fecha de publicación 17/03/2021



ANEXO

CLAE	Descripción
791100	Servicios minoristas de agencias de viajes
791200	Servicios mayoristas de agencias de viajes
551022	Servicios de alojamiento en hoteles, hosterías y residenciales similares, excepto por hora, que incluyen servicio de restaurante al público
551023	Servicios de alojamiento en hoteles, hosterías y residenciales similares, excepto por hora, que no incluyen servicio de restaurante al público
552000	Servicios de alojamiento en campings
561012	Servicios de restaurantes y cantinas con espectáculo
910300	Servicios de jardines botánicos, zoológicos y de parques nacionales
939010	Servicios de parques de diversiones y parques temáticos
791901	Servicios de turismo aventura
791909	Servicios complementarios de apoyo turístico n.c.p.
939020	Servicios de salones de juegos
492180	Servicio de transporte automotor turístico de pasajeros
501100	Servicio de transporte marítimo de pasajeros
502101	Servicio de transporte fluvial y lacustre de pasajeros
524390	Servicios complementarios para el transporte aéreo n.c.p.
562010	Servicios de preparación de comidas para empresas y eventos
681010	Servicios de alquiler y explotación de inmuebles para fiestas, convenciones y otros eventos similares
823000	Servicios de organización de convenciones y exposiciones comerciales, excepto culturales y deportivos



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: ANEXO

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 1 pagina/s.

Contacto

Dirección Servicios Legislativos

Avda. Rivadavia 1864, 3er piso, Of. 327

Palacio del Congreso CABA (CP 1033)

Teléfonos: (005411) 4378-5626

(005411)- 6075-7100 Internos 2456 / 3818 / 3802 / 3803

servicioslegislativos@bcn.gob.ar

www.bcn.gob.ar

IMPORTANTE: Mientras la Biblioteca del Congreso de la Nación permanezca cerrada por las razones de público conocimiento, usted puede solicitar información por mail a:

servicioslegislativos@bcn.gob.ar o a drldifusion@bcn.gob.ar