



CAMARA DE DIPUTADOS
DE LA NACION
MESA DE ENDEUDADOS

- 2 MAR. 2013

SEC. D N° 003 HORA 8:45

Proyecto de ley

“2018 Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

PROYECTO DE LEY

EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA

REUNIDOS EN CONGRESO, ETC.

SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:

TÍTULO ÚNICO

CAPÍTULO I

DE LA IGUALDAD DE GÉNERO LABORAL Y PARIDAD SALARIAL

ARTÍCULO 1º. - Modificación de la Ley de Contrato de Trabajo. Modifíquese el texto del Título VII, del Capítulo I y de los artículos 172 y 173 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

TÍTULO VII

DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA VIDA LABORAL

Capítulo I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 172.- IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

Queda garantizada la igualdad de género en todos los aspectos de la vida laboral. Los hombres y las mujeres tendrán iguales derechos en todo lo relativo a su acceso al empleo, a su selección y contratación, a sus condiciones de prestación, a su desarrollo o evolución en la carrera, y a su participación y representación en la empresa.

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



Proyecto de ley

“2018 Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

ARTÍCULO 173.- PARIDAD SALARIAL ESTRICTA.

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

En caso que una persona creyera o tuviera la certeza de sufrir desigualdad salarial frente a un par por igual tarea en la remuneración básica del puesto; podrá solicitar al empleador verificar dicha información tomando vista de los recibos de liquidación de haberes de la empresa. Comprobada la desigualdad, el trabajador/a mediante nota certificada podrá solicitarle al empleador la regularización de dicha situación en el plazo no mayor a sesenta (60) días corridos.

Ante el incumplimiento de dicho pedido, el trabajador/a podrá interponer recurso de queja a través del Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social; quienes notificarán al empleador para que regularice dicha situación.

ARTICULO 173 BIS – DEL REGISTRO DE EMPRESAS Y ORGANIZACIONES CON PARIDAD SALARIAL

Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el Registro Nacional de Empresas y Organizaciones con Paridad Salarial dependiente de

la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo. En el Registro deberán inscribirse de manera obligatoria todas las empresas con más de doscientos empleados (200) y todas las organizaciones de representación sindical y empresarial; será voluntaria la inscripción para todas las empresas con menos de 200 empleados. Para la inscripción al Registro deberán notificar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social su adecuación a lo estatuido en el artículo 173 de la presente ley.



Proyecto de ley

“2018 Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Los gastos de presupuesto que demande la creación de este registro, serán imputados a la partida presupuestaria asignada al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. - El Registro Nacional de Empresas y Organizaciones con Paridad Salarial será de acceso público y estará disponible en la página Web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

-

ARTÍCULO 2º. - El PODER EJECUTIVO NACIONAL, a través del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dictará las reglamentaciones y normas complementarias correspondientes, dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 3º. - Los sujetos y entidades mencionados en 1º, dictarán los actos y/o remitirán las modificaciones normativas correspondientes a la autoridad de aplicación, dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 4º. - Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.



MARTÍN NICOLÁS MEDINA
DIPUTADO DE LA NACIÓN



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2018 Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Señor Presidente:

El presente proyecto tiene por objeto resguardan los derechos de la mujer respecto de su actividad laboral y es por eso que en su nueva redacción los artículos en cuestión establecen los presupuestos necesarios para poder cumplir con ello. Los cambios en los artículos nacen para el supuesto que la trabajadora vea vulnerada su retribución y ante tal circunstancia pueda oponer la defensa de lo que cree legítimo mediante el pedido expreso de la nómina de recibos de aquellos trabajadores hombres que cumplen igual tarea y la creación del Registro tiene por objetivo que tales diferencias sean saneadas desde el inicio, es decir se cumpla con el principio de buenas prácticas laborales en relación a la igualdad de género. Teniendo presente que si bien existen numerosas declaraciones en este sentido en la práctica no siempre son atendidas como corresponde. El Derecho al trabajo, es un derecho inalienable de las personas, a través de la historia han aparecido nuevos derechos y se han fortificado otros. El postulado de la igualdad y de la no discriminación por razón de sexo fue uno de los pilares del progreso determinado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, cuyo objetivo principal fue declarar que esa igualdad sea social legal y cultural. El principio de igual de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo ya se encontraba consagrado en el Tratado de Roma constitutivo de la Unión Europea, firmado 1957¹. Actualmente se encuentra contemplado en el artículo n°153 del Tratado de

¹http://www.mapama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/legislación/union_europea/



H. Cámara de Diputados de la Nación

Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)², en concordancia con el art. 19 del TFUE, que contempla la posibilidad de legislar para luchar contra todas las formas de discriminación.

Otro de los casos donde se hizo hincapié sobre la no discriminación e igualdad entre hombres y mujeres fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas que aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)³, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones.

Pese a estas declaraciones y firma de tratados, las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos en condiciones de igualdad. Sólo se han logrado mejoras mínimas desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, por lo que existen grandes brechas que deben colmarse en la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015. La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados. En el mundo tenemos numerosos ejemplos de progresos en esta línea, tal es el caso de Singapur en donde el avance hacia la equidad entre ambos sexos se concentra en la participación económica, pero con la contrapartida de la poca relevancia de mujeres en los ámbitos políticos. Pero en el siglo XXI, sigue siendo la brecha salarial de género un problema global, y los gobiernos mundiales no son ajenos a esta disparidad.

² <http://revistafal.com/una-mirada-a-las-politicas-de-igualdad-de-genero-en-el-mundo>

³ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2018 Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Y en éste orden de situaciones se produjo el informe de la Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo presentado en el año 2016, entre el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) y el Departamento de Investigaciones (RESEARCH), donde se concluyó que las mismas continúan estando excesivamente representadas como trabajadores familiares auxiliares. Sin embargo, se han realizado ciertos progresos en cuanto a la reducción de la desigualdad de género a este respecto. A escala mundial, el porcentaje de trabajadores familiares auxiliares ha disminuido considerablemente entre las mujeres (17,0 puntos porcentuales en los 20 últimos años) y en menor grado entre los hombres (8,1 puntos porcentuales en el mismo período), con una reducción de la brecha de género de 19,5 puntos porcentuales en 1995 a 10,6 puntos porcentuales en 2015 (gráfico II). Esta tendencia es parte de una reestructuración económica que se aleja del trabajo agrícola, el cual consistía principalmente en actividades de subsistencia y a pequeña escala.(sic)⁴

El Presidente de la OIT no ajeno a la problemática, nos presenta y nos pone de relieve esta situación de desigualdad al expresar:... “el compromiso de los constituyentes de la OIT con la igualdad de género, y ante la próxima celebración del centenario de la organización en 2019, se ha puesto en marcha la iniciativa sobre las mujeres en el trabajo a fin de hacer el balance de la situación y de las condiciones de las mujeres en el mundo laboral, e identificar acciones innovadoras que podrían dar un nuevo impulso al cometido de la OIT en igualdad de género y no discriminación.

⁴[http:// www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang-es](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang-es)



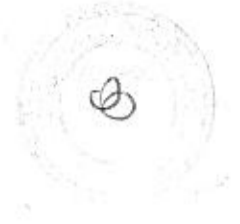
H. Cámara de Diputados de la Nación

“2018 Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Y en éste orden de situaciones se produjo el informe de la Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo presentado en el año 2016, entre el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) y el Departamento de Investigaciones (RESEARCH), donde se concluyó que las mismas continúan estando excesivamente representadas como trabajadores familiares auxiliares. Sin embargo, se han realizado ciertos progresos en cuanto a la reducción de la desigualdad de género a este respecto. A escala mundial, el porcentaje de trabajadores familiares auxiliares ha disminuido considerablemente entre las mujeres (17,0 puntos porcentuales en los 20 últimos años) y en menor grado entre los hombres (8,1 puntos porcentuales en el mismo período), con una reducción de la brecha de género de 19,5 puntos porcentuales en 1995 a 10,6 puntos porcentuales en 2015 (gráfico II). Esta tendencia es parte de una reestructuración económica que se aleja del trabajo agrícola, el cual consistía principalmente en actividades de subsistencia y a pequeña escala.(sic)⁴

El Presidente de la OIT no ajeno a la problemática, nos presenta y nos pone de relieve esta situación de desigualdad al expresar:... “el compromiso de los constituyentes de la OIT con la igualdad de género, y ante la próxima celebración del centenario de la organización en 2019, se ha puesto en marcha la iniciativa sobre las mujeres en el trabajo a fin de hacer el balance de la situación y de las condiciones de las mujeres en el mundo laboral, e identificar acciones innovadoras que podrían dar un nuevo impulso al cometido de la OIT en igualdad de género y no discriminación.

⁴[http:// www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang--es](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang--es)



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2018- Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Esta iniciativa pretende que los constituyentes de la OIT, la sociedad civil y todas las mujeres y hombres participen en una acción conjunta para hacer realidad los principios.

En el caso de Islandia la norma que este país ha dictado fue la ley de igualdad de derechos entre mujeres y hombres (ley 10/2008), es decir que la ley que fue aprobada por el parlamento islandés hace diez años. Recién en el año 2017 tuvo una modificación la ley 56/2017, que en su artículo 19 determinó que las empresas de más de 25 trabajadores deben cumplir los requerimientos a través de una auditoría que debe presentarse al Centro para la Igualdad de Género, tanto si el resultado es positivo como si es negativo.

En América Latina, el problema de la igualdad es de larga data y según los entendidos del tema tiene una cultura histórica donde predomina el rol masculino, que sostiene estereotipos acerca de lo que una mujer debe o puede hacer. La Comisión Económica de América Latina y Caribe (CEPAL), es una de las instituciones que da cuenta de los logros en este sentido respecto de las políticas públicas e instrumentos en lo relacionado a las políticas de género y señala la necesidad de implementar acciones con la intención de que promuevan la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres⁵. En el año 2006, conforme la investigación sobre el impacto de las leyes de igualdad respecto de la implementación en materia de políticas públicas e institucionalización de igualdad de género surgió que la tradición que existe en América Latina determina separaciones de roles entre hombres y mujeres donde la mujer ocupa el lugar de lo

⁵ <http://oig.cepal.org/es>



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2018. Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

privado (cuidado de la prole, aseo de la casa) y el hombre se ocupa de lo público (el trabajo).

En el año 2006, conforme la investigación sobre el impacto de las leyes de igualdad respecto de la implementación en materia de políticas públicas e institucionalización de igualdad de género surgió que la tradición que existe en América Latina determina separaciones de roles entre hombres y mujeres donde la mujer ocupa el lugar de lo privado (cuidado de la prole, aseo de la casa) y el hombre se ocupa de lo público (el trabajo). Con datos preliminares del año 2016 de la CEPAL, se determinó que los indicadores laborales en América Latina y el Caribe siguen exhibiendo grandes brechas de género en el acceso a oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. Las desigualdades tienen su base en un sistema social que reproduce estereotipos y conserva una división sexual del trabajo que limita la inserción laboral de las mujeres. -

Por lo expuesto, solicito de las Señoras Diputadas y los Señores Diputados, el acompañamiento del presente proyecto.


MARTÍN NICOLÁS MEDINA
DIPUTADO DE LA NACIÓN