

Proyecto de Ley

LEY DE EQUIDAD SALARIAL EN RAZÓN DEL GENERO

ARTICULO 1º: Modifíquese el Artículo 172 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“a) La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el género o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

b) En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

c) Se deberá garantizar el principio de igualdad de género en todas las cuestiones atinentes a la relación laboral, incluyendo la contratación de las mujeres, el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo y su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa. Los/as empleadores/as deberán tomar acciones positivas para garantizar la igualdad real de trato y de oportunidades entre sus empleados y empleadas, siendo pasibles en caso contrario de las sanciones que establezca el Ministerio de Trabajo de la Nación”

ARTICULO 2º: Incorpórese el Artículo 173 de la Ley N° 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“a) Las empresas con más de 250 trabajadores/as deberán informar periódicamente a la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) las tareas y ocupaciones de los/as mismos/as en un nomenclador único generado por el organismo. La información se acompañará de forma electrónica e incluirá las remuneraciones netas y brutas de la totalidad del personal.

b) La ANSES, de forma automática, estimará la media salarial de cada empresa para ocupación. En el caso de que existieran desvíos entre los géneros de igual ocupación, sin contar la antigüedad o adicionales como títulos u otros, intimará a la empresa a una inmediata corrección del salario de las trabajadoras perjudicadas”.

c) Si luego de informada, la empresa persiste en el mantenimiento de diferencias salariales por género, la misma será pasible de una multa equivalente a diez (10) veces el salario en cuestión.

ARTICULO 3º: Incorpórese el Artículo 173 bis de la Ley N° 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“a) Toda mujer podrá solicitar a su empleador/a información acerca de las remuneraciones de los empleados/as que ocupen puestos de igual jerarquía en la entidad donde presta

servicios. Las autoridades de la empresa deberán proporcionar esa información de forma escrita en un plazo que no exceda los treinta (30) días corridos.

b) En caso de que la mujer verifique algún tipo de irregularidad, y/o diferencia salarial en su contra, podrá dar aviso de esta situación a la ANSES, la cual verificará sus registros e intimará a la empresa en cuestión a corregir esta situación, siendo pasible, de una multa equivalente a diez (10) veces el salario que debiera percibir la mujer”.

c) Toda aquella mujer que viera conculcado su derecho a percibir una igual remuneración por igual tarea, podrá accionar judicialmente contra su empleador, y reclamar los daños y perjuicio que correspondan.

ARTICULO 4º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FIRMANTE

María Graciela Ocaña

Cristian Ritondo

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

La igualdad salarial en razón del género viene establecida desde el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual consagra el principio insoslayable de “igual remuneración por igual tarea”.

De igual forma, nuestra Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 establece una serie de artículos tuitivos de los derechos de la mujer en materia laboral, por ejemplo, la prohibición tipo de discriminación entre los trabajadores y trabajadoras por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Esta norma especial coincide con la Ley general N° 23.592 de Reconocimiento de la plena capacidad de la mujer para realizar todo tipo de contratos laborales.

También hay un reconocimiento de la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato como derecho fundamental de los trabajadores y las trabajadoras -Capítulo “De la Formación Profesional”, Ley N° 20.744- Y finalmente el artículo 172 de la Ley de Contrato de Trabajo reglamenta la igualdad de remuneración por igual tarea al consagrar la equidad salarial entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

Asimismo, la Constitución Nacional, al dar jerarquía de norma constitucional a los tratados, incluye entre ellos el Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que recoge el principio de la igualdad salarial. La igualdad salarial no se refiere únicamente salario básico sino también a una amplia gama de beneficios laborales, pagos no salariales, bonos, etc.

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”

Con este mismo nivel legislativo encontramos a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que en su Artículo 11 establece la igualdad entre varones y mujeres en materia laboral.

De igual modo, la Constitución Nacional, en su artículo 75 inciso 23, prescribe la facultad del Congreso Nacional de promover medidas de acción positiva con relación a las mujeres,

que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato y el pleno goce de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales.

Finalmente, los convenios específicos de la Organización Internacional del Trabajo establecen “Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los varones cuando realizan un trabajo del mismo valor”.

Para el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT del año 1951, garantizar la igualdad de remuneración implica hacer una evaluación objetiva del empleo que considere el valor del trabajo correspondiente a cada puesto tal y como proponemos en nuestro Proyecto de Ley.

Para determinar dicho valor es preciso tener en cuenta, entre otras cosas, por ejemplo, las costumbres y las prácticas, los planes de clasificación salarial del sector público, los acuerdos colectivos. Sin embargo, hay gran resistencia para abordar la discriminación en materia de remuneración en un proceso de evaluación integral que precisa estudios específicos y cruce de variables.

Por otro lado, el Convenio de la OIT N° 156 sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (1981) establece que todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminadas ni discriminados por esta condición.

La ratificación de la Argentina de estos Convenios es el acto por el cual el estado miembro se compromete oficialmente a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas sus disposiciones, tanto por ley como en la práctica.

En nuestro país, las mujeres ganan en promedio 30% menos que los varones por trabajos de igual valor y con antecedentes equiparables. Entre la población sin ingresos propios en Argentina, el 32,3% son mujeres y el 10,4% son varones. La Tasa de Actividad en Argentina es del 59,5%, distribuida en 48,1% mujeres y 72,4% varones y la Tasa de Empleo en la Argentina es del 54,5%, distribuida en 43,4% son mujeres y 63,7% son varones.

En nuestro país y en todos los países la brecha salarial sigue siendo una realidad difícil de cambiar. Dos países, Islandia y Alemania, acaban de adoptar novedosas medidas legislativas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad salarial. En el caso de Islandia, que ya tiene el mérito de ser el país más igualitario del mundo y ostenta además la mayor tasa de empleo de la OCDE, se acaba de aprobar una ley por la que todas las empresas de más de 25 trabajadores deberán hacer públicos los salarios de hombres y mujeres y certificar cada año que cumplen con el principio de igualdad; de lo contrario serán sancionadas.

También Alemania ha encarado una de las lacras de su sistema laboral ya que es uno de los países de la UE con mayor brecha salarial: el 21% frente al 16,3% de la media europea. Una nueva ley permitirá a las empleadas de las empresas de más de 200 trabajadores conocer el salario de sus compañeros. Para sortear el obstáculo de la privacidad del salario individual, las empresas podrán dar la media de varios empleados de un mismo nivel. Además, las empresas de más de 500 trabajadores tendrán que emitir cada año un informe sobre las medidas adoptadas para eliminar la brecha y los resultados.

Entre los antecedentes locales, encontramos un proyecto de Ley de Héctor Recalde que contó con el apoyo de legisladores del oficialismo y de la oposición, pero no se convirtió en Ley. En ese sentido, establecía que “anualmente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación debería elevar un informe de seguimiento a la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación "sobre el estado de tratamiento salarial con relación a las mujeres, a fin de que una vez alcanzado el estado de igualdad de trato se promueva la derogación de esta norma".

El proyecto que presentamos busca hacer operativo el sistema de control a través de la base de datos de ANSES que ya contiene la información salarial y podría operar controles de forma electrónica.

Es por lo expuesto que solicitamos la aprobación del presente proyecto de Ley.

FIRMANTE

Maria Graciela Ocaña

Cristian Ritondo