

PARIDAD DE GÉNERO EN LA ÓRBITA LABORAL: Brecha salarial y las licencias como prestación niveladora.

A pesar de que la igualdad de salario ya está garantizada y protegida en la Argentina por varias normativas –principalmente por la Constitución Nacional en su artículo 14 bis¹– desde diversos sectores se señala que las mujeres se encuentran relegadas en materia salarial respecto a los hombres. Hoy la brecha de ingresos entre géneros alcanza al **27%** según fuentes oficiales (Indec), **afectando negativamente a las mujeres**. Esta brecha puede deberse a que las mujeres ocupan puestos de menor remuneración que los varones o a que para un puesto dado existe discriminación salarial en contra de las mujeres.

Tomando como base de razonamiento lo anteriormente mencionado, el diputado Martín Medina (PRO) presentó hacia fines de febrero pasado un proyecto de ley a partir del cual las trabajadoras que se encuentren en situación de **disparidad salarial** respecto a un varón que realiza las mismas tareas podrán reclamar a su empleador una justa retribución.

El proyecto prevé la modificación de los Arts. 172 y 173 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) con diversas iniciativas para terminar con la brecha de “género laboral”, así como la incorporación de un Art. 173 bis a partir del cual se busca crear un Registro de Empresas y Organizaciones con Paridad Salarial, que sería obligatorio únicamente para empresas con más de 200 empleados.

Si bien el proyecto en cuestión busca equiparar las condiciones laborales entre ambos géneros, este fue criticado por no ser integral y únicamente incluir entre sus objetivos la lucha por erradicar la llamada “brecha salarial de género”, dejando de lado otras cuestiones.

En línea con los reclamos efectuados por diversos movimientos feministas, el pasado 8 de marzo el presidente Mauricio Macri anunció la presentación de **un nuevo proyecto, más integral**, donde no solo el objeto es equiparar los salarios entre mujeres y hombres, sino también equiparar otras condiciones, protegiendo la salud y fomentando la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar, tanto para hombres como para mujeres.

El proyecto que impulsa el Poder Ejecutivo –y que lleva la firma del Jefe de Gabinete Marcos Peña– fue ingresado a la Cámara de Diputados al día siguiente al discurso presidencial bajo el nombre de **“Equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo”**. Como una iniciativa legislativa más abarcativa que la del proyecto del diputado Medina, busca no solo garantizar la plena observancia de la igualdad de género en la aplicación del principio constitucional de igual remuneración por igual tarea (Art. 14 bis

¹ Art. 14 bis de la Constitución Nacional: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea...”.

C.N.), sino que además plantea la modernización del teletrabajo como una forma de equiparar esta modalidad laboral para ambos géneros, modifica e incorpora nuevos regímenes de licencias y modalidades contractuales, y propone la igualdad de protección frente a tareas penosas, peligrosas o insalubres (salvo casos excepcionales únicamente reservados a la protección del género femenino).

El proyecto, que se divide en **dos partes bien definidas** (por un lado, **equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo**, y por el otro, **conciliación del trabajo con la vida privada y familiar**), busca garantizar las mismas condiciones para las mujeres y los hombres consagrando la igualdad salarial y eliminando restricciones en las tareas que pueden desarrollar las mujeres, así como también en su “doble objetivo” persigue un mayor equilibrio entre la familia y el trabajo, al fomentar la participación de los hombres en las tareas del hogar y la crianza como un derecho y un camino para el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

El proyecto en cuestión enumera los siguientes objetivos principales:

- Asegurar la integridad física de las mujeres a través de la prevención y erradicación de la violencia.
- Promover la salud sexual y reproductiva.
- Eliminar restricciones para que las mujeres se desempeñen en algunas industrias.
- Dar la misma protección a las mujeres que a los hombres para tareas penosas, peligrosas o insalubres.
- Garantizar el respeto a la igualdad de género en las asociaciones sindicales.
- **Extender las licencias para acompañar a las mujeres ante casos de violencia de género, y equilibrar el tiempo entre el trabajo y la familia.**

A este último punto dedicaremos lo que resta de este documento por su particular relevancia en las empresas del sector Comercio y Servicios.

Posibles cambios en el régimen de licencias y extensión de las jornadas laborales

En materia de licencias y duración de las jornadas de trabajo, el proyecto impulsado por el Gobierno Nacional incluye los siguientes puntos:

- 1- Se extiende la licencia por paternidad de 2 días a 15 días corridos.
- 2- Se establecen 10 días corridos de licencia por año por violencia de género.
- 3- Se extiende a 10 días la licencia por muerte de un hijo.
- 4- Se introduce la posibilidad para todos los trabajadores de acordar una licencia sin goce de sueldo por 30 días con el empleador.

También proponen cambios para apoyar a las familias que transitan procesos de fertilización asistida o adopción y acompañamiento a los padres y las madres en su reincorporación al trabajo después de la maternidad:

- 5- Se amplían las licencias por trámites por adopción a 2 días corridos y hasta 10 por año.
- 6- Se amplía la licencia por procedimientos de fertilización asistida a 5 días por año.
- 7- Plantea que las mujeres tengan la posibilidad de reincorporarse a su trabajo después de la maternidad de manera part-time por 6 meses.
- 8- Plantea que los padres y madres que tengan a cargo a niños de hasta 4 años puedan programar con su empleador una reducción temporaria de su jornada laboral recibiendo una remuneración proporcional.

Al hacer una comparación internacional de estas cuestiones, observamos que, por ejemplo, en España la licencia por paternidad fue recientemente ampliada y desde el 1/1/2018 quienes se conviertan en padres gozarán ya no de 15 sino de 28 días corridos, ya sea por nacimiento o adopción. En otros países, como Japón e India, no existen licencias legales por paternidad.

En la región, la experiencia es similar a lo que se propone para Argentina. En Chile la licencia es de 5 días, en Colombia 8 y en Uruguay 10. Siguiendo en el continente, hasta el año 2016 en Brasil se gozaba de 5 días por paternidad pero esta se amplió a 20 días para aquellos empleados de empresas privadas que se encuentren inscriptos en el Programa “Empresa Ciudadana” (incentivo gubernamental de descuentos tributarios a cambio de mejores condiciones laborales).

Yendo al extremo de las licencias legales más grandes en el mundo, Eslovenia e Islandia encabezan la lista con 90 días de licencia con goce de sueldo por paternidad, seguidos por Finlandia con 54 días. Resulta llamativo el caso de Italia, donde solo se permite 1 día de licencia paga, mientras que en otros países europeos como Francia, Bélgica y Suecia se ofrecen 11 días².

Por último, vale destacar que frecuentemente el sector privado reconoce las necesidades que genera la paternidad y voluntariamente concede licencias que se encuentran aún por encima de las exigencias establecidas por ley. En este sentido Australia encabeza la lista, donde las empresas otorgan hasta 18 semanas pagas con un salario acorde al mínimo legal (por ley son 14 días), mientras que en los Estados Unidos se otorgan hasta 12 semanas de licencia por paternidad sin goce de sueldo (por ley no hay licencia paga por este motivo)³.

² Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

³ Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Según fuentes especializadas⁴, la mitad de las empresas argentinas se encuentran ofreciendo prestaciones por encima de las de ley como forma de mostrarse más atractivas y retener talentos profesionales. Es en este marco que el Gobierno Nacional propone modernizar la legislación vigente y hacer más extensivos los límites establecidos por ley, para así *aggionarse* al mercado laboral moderno y estar en sintonía con lo que se verifica en buena parte de las naciones líderes.

Consideraciones finales

Los objetivos del proyecto en cuestión –promover la equidad de género y favorecer la conciliación del trabajo con la vida privada y familiar– son loables y la modificación de ciertos aspectos del esquema de licencias parece razonable. Asimismo, vale destacar que el proyecto está en línea con la equiparación de edad de retiro para hombres y mujeres en 70 años de edad –de manera voluntaria– dispuesta por la reciente Reforma Previsional.

Sin embargo, deberán arbitrarse mecanismos compensatorios a fin de que estas modificaciones no erosionen la competitividad de las empresas argentinas, ya muy afectadas por el denominado “costo argentino” (producto de una excesiva carga tributaria, falencias logísticas, litigiosidad laboral, entre otros elementos), que limita las posibilidades de desarrollo económico de la nación.

⁴ Fuente: Consultora Global Mercer.