

FdT	COMUNICACIÓN	 <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)</p>
-----	--------------	---



PROYECTO DE COMUNICACIÓN N.º -21

- 4 MAY 2021

-284-21

**DESCRIPCIÓN SINTÉTICA:** COMUNICA SENADO BENEPLÁCITO POR TRATAMIENTO Y SANCIÓN PROYECTO S321-21.

**ANTECEDENTES**

Constitución Nacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Ley N° 26485: Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Ley N° 24.632 aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará

Ley N° 23.313 Aprueba el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo facultativo;

Ley N° 23.179 Aprueba Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 18 de diciembre de 1979.

Ley N.º 23.054 Aprueba Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969);

Ley N° 20.744 Ley de contrato de trabajo.

Decreto 1078/94 Sueldo Anual Complementario


Convenio 156 Organización Internacional del Trabajo.

Constitución Provincial.

Ley provincial 4650: Adhesión a la ley nacional 26485.

Carta Orgánica Municipal.



FdT	COMUNICACIÓN	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche  No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)
-----	--------------	---

Ordenanza 3205-CM-2020 Se prorroga vigencia emergencia en violencia contra las mujeres. Modifica ordenanza 2369-CM-12

Ordenanza 3195-CM-2020: Crea Consejo Intercultural Asesor de las Mujeres. Abroga Ordenanza 1464-CM-04.

Ordenanza 3080-CM-2020: Crea Programa Formación permanente en perspectiva de género.

Ordenanza 2816-CM-16: Se prorroga vigencia emergencia en violencia contra las mujeres. Modifica ordenanza 2369-CM-12.

Ordenanza 2737-CM-16: Se crea régimen de licencia por violencia de género para trabajadoras municipales. Modifica ordenanza 137-C-88.

Ordenanza 2221-CM-11: Adherir ley nacional de protección integral a las mujeres.


Recomendación general N° 23 del CEDAW (16° período de sesiones, 1997).

#### FUNDAMENTOS

El proyecto de ley objeto de la presente iniciativa n° S321-21 de autoría de la Senadora Arabel Fernández Sagasti, busca fijar lineamientos que permitan lograr una situación de igual de las mujeres y personas gestantes trabajadoras respecto de los trabajadores varones, en particular en lo relativo a la licencia por maternidad, principalmente en la liquidación del aguinaldo.

Sabido es que la licencia por maternidad tiene por efecto inmediato la interrupción de la prestación de servicios por parte de la mujer o persona gestante trabajadora como así también de la percepción de las remuneraciones correspondientes. Así, de manera sustitutiva a la remuneración recibirá de parte de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) una prestación equivalente en concepto de asignación por maternidad durante el tiempo en que dure la licencia.

En este sentido, si bien el sistema garantiza la disponibilidad ininterrumpida de sumas dinerarias durante todo el periodo, la diferente naturaleza jurídica entre ambas

FdT	COMUNICACIÓN	 <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)</p>
-----	--------------	---




prestaciones tiene efectos en la práctica, muchos de los cuales, conforme señala el proyecto de ley *"... reproducen y profundizan las desigualdades remunerativas existentes entre mujeres y varones ante idénticas tareas desarrolladas, como es en el caso del cómputo del sueldo anual complementario."*

El sueldo anual complementario (SAC) es la doceava parte del total de las remuneraciones que serán percibidas por el trabajador o trabajadora en el respectivo año calendario en dos cuotas, debiendo liquidarse sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de cada semestre, todo ello de conformidad con las disposiciones de la Ley 23.041 y la Ley de Contrato de Trabajo.

Asimismo el Decreto 1078/94 establece que *"la liquidación del Sueldo Anual Complementario (...) será proporcional al tiempo trabajado por los beneficiarios en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones computables."*

Es decir, el aguinaldo se abona sobre el tiempo que hubiera sido efectivamente trabajado y remunerado durante el período del que se trate. De esta manera, en el caso de una mujer o persona gestante trabajadora que durante el semestre a liquidarse hubiera usufructuado períodos de licencia por maternidad, sólo se tendrá en cuenta para el cómputo a los períodos efectivamente trabajados y remunerados, más no los de períodos en los que hubiera percibido una asignación familiar de carácter no remunerativo sustitutiva del salario, situación que le genera perjuicios económicos significativos. Potenciándose asimismo esta asimetría puesto que el SAC es un salario diferido y más allá de su modalidad, constituye un ingreso de carácter remuneratorio que como tal forma parte del sueldo para los efectos legales pertinentes.

Sobre esta base, el proyecto de ley citado, entiende que *"... la regulación actual constituye otra expresión de la desigualdad laboral entre varones y mujeres, con un claro contenido discriminatorio, en tanto el sueldo anual complementario es una remuneración diferida en el tiempo."*


FdT	COMUNICACIÓN	 <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)</p>
-----	--------------	---



Situación esta, que ante la normativa existente, no solo queda en abierta pugna, sino que además implica un incumplimiento en la materia imposible de cohonestar. Así en primer lugar la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece en su artículo 172 : *“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”*.

Igual principio es receptado constitucionalmente en los artículos 14 bis y 16. Y reforzado en la Convención sobre la eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), al disponer que los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar el derecho a las mismas oportunidades. En igual sentido la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en su artículo 6° establece particularmente: *“.....c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella 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 en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test 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;....”*

Así, en pos de restituir el equilibrio que debe reinar en todo el sistema jurídico y armonizar las normas internas con las normas de derecho internacional de derechos humanos de las Mujeres, y dar un paso necesario para garantizar la igualdad de género en materia laboral y disminuir la brecha salarial, se propone en el proyecto citado que los periodos de licencia por maternidad en los que la mujer o persona gestante trabajadora hubiera percibido una asignación familiar por maternidad sean considerados como remuneración a los efectos de la liquidación del sueldo anual complementario, y

FdT	COMUNICACIÓN	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche  No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)
-----	--------------	---

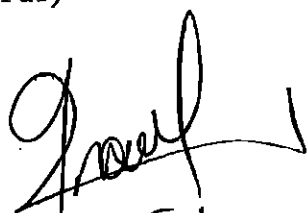


así igualar su situación con aquellos trabajadores varones que a lo largo de su vida laboral no verán recortados sus aguinaldos.

Asimismo y siendo que la liquidación del aguinaldo completo sigue en cabeza del empleador o empleadora, se prevé que las sumas proporcionales a los días de licencia por maternidad sean deducidas de las contribuciones patronales que debe abonar, de modo tal que dichas erogaciones, en definitiva, recaigan sobre el sistema de seguridad social.

Por todo lo expuesto y ante la necesidad imperiosa de revisar y avanzar en aquellos aspectos que reproducen desigualdades de género, es que solicito el acompañamiento de mis pares en la presente iniciativa.

AUTOR/A: Concejales Roxana Ferreyra, Marcelo Casas y Julieta Wallace (Bloque FdT)



**ROXANA FERREYRA**  
Concejal Municipal - Bloque FdT  
Municipalidad de San Carlos de Bariloche

COLABORADOR:

El proyecto original N.º / fue aprobado en la sesión del día de de 2021, según consta en el Acta N.º /. Por ello, en ejercicio de las atribuciones que le otorga el Art. 38 de la Carta Orgánica Municipal,

FdT	COMUNICACIÓN	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche  No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3203-CM-20)
-----	--------------	---



**EL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN CARLOS DE BARILOCHE  
SANCIONA CON CARÁCTER DE**

**COMUNICACIÓN**

- Art. 1º) Se comunica a la Cámara de Senadores que este Concejo Municipal ve con beneplácito el tratamiento y aprobación del Proyecto de Ley expte. S321-21 que establece que las sumas percibidas por la mujer o persona gestante trabajadora en concepto de asignación por maternidad durante el periodo de licencia legal correspondiente serán consideradas como remuneración a los efectos de la liquidación del Sueldo Anual Complementario (SAC).
- Art. 2º) Comuníquese. Dése a publicidad. Cumplido, archívese.