



REPÚBLICA ORIENTAL  
DEL URUGUAY



Cámara de Representantes

Secretaría

COMISIÓN ESPECIAL DE  
EQUIDAD Y GÉNERO

REPARTIDO N° 344  
MARZO DE 2021

CARPETA N° 1181 DE 2021

IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Regulación

*XLIX Legislatura*

PROYECTO DE LEY

---

Artículo 1º.- Todo empleador, público y privado, deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no debiendo incurrir en ninguna forma de discriminación directa o indirecta.

A los efectos de la equidad de tratamiento se comprenderán por remuneración los conceptos de salario, horas extra, aguinaldo, salario vacacional, bonos, seguro de vida, pagos extraordinarios, reembolsos de gastos por viajes, beneficios especiales, y demás prestaciones que formen parte de los ingresos que pueda percibir el trabajador de parte de su empleador

Artículo 2º. (Excepciones).- No serán consideradas arbitrarias, ni discriminatorias, las diferencias objetivas en las remuneraciones laborales que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, debidamente acreditadas.

Artículo 3º.- A los efectos de esta ley, se considerará discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: toda situación de trato diferenciada injustificada, expresa o tácito, relacionada con la retribución económica percibida en el desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación, por razones de género o sexo. Y discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón de género o sexo: toda situación de trato diferenciada injustificada, expresa o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género a sexo.

Montevideo, 3 de marzo de 2021

NIBIA REISCH  
REPRESENTANTE POR COLONIA

---

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

---

Este proyecto de ley cuenta con su antecedente, presentado por el entonces Senador Pedro Bordaberry en el primer período de la XLVIII Legislatura (Comisión Población, Desarrollo e Inclusión C.SS - Carpeta 168/2015 - Distribuido 72/2015).

El insistir en la iniciativa tiene por objetivo garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres con la finalidad que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado, permitiendo erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral y así asegurar la igualdad de género y la defensa de los derechos humanos.

Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, debe asegurarse a las mujeres, no admitiéndose por ende discriminaciones salariales en razón de género.

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, debe evitarse cualquier tipo de distinción en su forma de retribución por razón de género o sexo, salvo las excepciones establecidas por la ley.

Entendemos por brecha salarial entre hombres y mujeres la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

La brecha salarial entre hombres y mujeres constituye un problema complejo en el que intervienen muchas causas que suelen estar interrelacionadas. El hecho de que siga existiendo hoy en día se debe a desigualdades de género más amplias en los planos económico y social.

En el año 2015, en los antecedentes a este proyecto que en Uruguay, se sostuvo que, según un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) publicado por el Mides, la brecha salarial por género alcanzaba el 26,3%.

Es justo afirmar que la brecha salarial de género se ha reducido durante las últimas tres décadas. Según el informe Equal Pay Day que realiza el Estudio Ferrere, (que surge de comparar los ingresos medios mensuales considerando el valor hora entre hombres y mujeres según una misma metodología utilizada por otros 65 países), el Uruguay ha avanzando en este sentido y los datos evidencian un acortamiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres, que de 23,2% en el año 2018 pasó a 21,8% en el año 2019.

Para ejemplificarlo podemos sostener que las mujeres, comparando su trabajo con el de los hombres, trabajarían 79 días al año sin percibir salario por ello (lo que en el 2018 era de 85 días) y que ganan sólo 75% de lo que los varones se llevan a sus casas.

En líneas generales, la discriminación puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otra.

Se dan casos en que hombres y mujeres no reciben el mismo salario a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esos casos podrían ser una consecuencia de la llamada "discriminación directa", que consiste simplemente en que las mujeres reciben un trato menos favorable que los hombres.

Alternativamente, podrían estar causados por ciertas políticas o prácticas que, si bien no se diseñaron con fines discriminatorios, conducen a una desigualdad en el trato dispensado a hombres y mujeres y dan lugar a la "discriminación indirecta".

Una mayor igualdad entre hombres y mujeres produciría beneficios para la economía y para la sociedad en general. La eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres contribuiría a reducir los niveles de pobreza y a aumentar los ingresos que reciben las mujeres a lo largo de su vida. No solo se evitaría el riesgo de que las mujeres cayeran víctimas de la pobreza a lo largo de su vida laboral, sino que también se reduciría el riesgo de pobreza tras la jubilación.

En suma: la creación de una sociedad más justa e igualitaria.

La igualdad salarial es el concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría. Para ello, se parte del principio de igualdad ante la ley.

La igualdad salarial no se refiere únicamente al salario básico, sino también a una amplia gama de beneficios laborales, pagos no salariales, bonos, etc. Dado que la igualdad salarial es difícil de implementar en una sociedad libre, los gobiernos suelen establecer leyes de discriminación positiva que procuran establecer cierta paridad entre quienes son discriminados y quienes no lo son.

Según un informe de la Organización internacional del Trabajo (OIT), "la discriminación en el centro de trabajo sigue siendo un problema persistente a nivel global, con nuevas formas más sutiles emergiendo".

En suma, si bien existen regulaciones cuya finalidad es promover la igualdad salarial, aún existe la discriminación. La brecha de género se mantiene con respecto al ingreso. Asimismo, es más probable que las mujeres queden estancadas en trabajos de menor paga y estabilidad y que la maternidad siga siendo un castigo en la carrera laboral para las mujeres.

En el derecho comparado ya se ha legislado sobre este asunto en varios países. A modo de ejemplo señalamos:

En Chile, rige la Ley N° 20.348, de 2 de junio de 2009 de derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres.

En Colombia se aprobó la Ley N° 1.496, de 29 de diciembre de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres.

En los EE.UU. se encuentra vigente la Ley de Equidad de Pago o Ley de Igualdad Salarial (Equal Pay Act, EPA, por sus siglas en inglés), que requiere que tanto hombres como mujeres en el mismo lugar de trabajo reciban igual remuneración por igual trabajo. Las tareas no tienen que ser idénticas, pero sí sustancialmente iguales. Es el contenido del trabajo, y no su título, lo que determina si los trabajos son esencialmente iguales. Todas las formas de pago están consideradas en la Ley de Igualdad Salarial, lo cual incluye salario, horas extra, bonos, seguro de vida, vacaciones y feriados, reembolses de gastos por viajes y beneficios.

A su vez, varias leyes federales protegen el derecho de los empleados a estar libres de discriminación en lo que atañe a las compensaciones. Estas son: la Ley de Igualdad Salarial, la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo, el Título 1 de la ADA y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. El Título VII señala como ilegal la discriminación basada en el sexo en cuanto a paga y beneficios. Por lo tanto, una persona que tiene una demanda relacionada con la Ley de Igualdad Salarial tiene también una demanda bajo el Título VII.

Entre las principales leyes federales que prohíben la discriminación en relación con el empleo figuran las siguientes:

- Título VII de la Ley de derechos civiles (Civil Rights Act) de 1964 (Título VII), que prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo o nacionalidad.
- Ley de igualdad de salarios de 1963 (EPA, Equal Pay Act), que protege a los hombres y las mujeres que realizan básicamente el mismo trabajo en el mismo establecimiento de la discriminación salarial por motivos de sexo.
- Ley contra la discriminación laboral por cuestiones de edad de 1967 (ADEA, Age Discrimination in Employment Act), que protege a las personas de 40 años de edad o más.
- Título 1 y Título V de la Ley para estadounidenses con discapacidades de 1990 (ADA, Americans with Disabilities Act), que prohíbe la discriminación laboral contra las personas con incapacidad calificadas en el sector privado y en los gobiernos locales y estatales.
- Secciones 501 y 505 de la Ley de rehabilitación de 1973 (Rehabilitation Act), que prohíben la discriminación contra las personas con incapacidad calificadas que trabajan en el gobierno federal.
- Ley de derechos civiles de 1991 (Civil Rights Act), que, entre otras cosas, dispone resarcimiento económico en caso de discriminación laboral intencional.
- Ley de reforma de la administración pública de 1978 (CSRA, Civil Service Reform Act), que contiene prácticas prohibidas en relación con el personal, y que fue creada para promover total equidad en las acciones que involucren al personal federal.

La aplicación de todas las leyes anteriormente mencionadas le corresponde a la Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés). La EEOC también supervisa y coordina todos los reglamentos, prácticas y políticas federales de igualdad de oportunidades de empleo.

Por su parte en nuestro ordenamiento jurídico nacional la propia Constitución de la República establece claramente: "Todas las personas son iguales ante la ley no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes" (artículo 8º de la Constitución). "La ley reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo" (artículo 55 de la Constitución). Y "El trabajo está bajo la protección especial de la ley" (artículo 53 de la Constitución).

Montevideo, 3 de marzo de 2021

NIBIA REISCH  
REPRESENTANTE POR COLONIA

≠