

SESIONES ORDINARIAS

2013

ORDEN DEL DÍA N° 2154

COMISIONES DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO
Y DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

Impreso el día 12 de junio de 2013

Término del artículo 113: 25 de junio de 2013

SUMARIO: **Trabajadoras** víctimas de discriminación salarial. Equiparación. **Recalde, Segarra, Di Tulio, Argumedo, Nebreda, Conti, Risko, Mendoza (M. S.), Ciciliani, Rucci, Stolbizer, García (M. T.), Granados, Simoncini y Comelli.** (1.542-D.-2013.)

I. **Dictamen de mayoría.**II. **Dictamen de minoría.**

I

Dictamen de mayoría*Honorable Cámara:*

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados sobre equiparación salarial de las trabajadoras víctimas de discriminación salarial; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Toda trabajadora víctima de discriminación salarial motivada en su condición de mujer tendrá derecho además de la equiparación salarial debida y de las diferencias salariales devengadas a una suma igual a dichas diferencias a cargo del empleador, y de los obligados solidarios si correspondiere, en concepto de indemnización.

Cláusula transitoria: Consistiendo esta ley en una medida de acción positiva tendiente a combatir la

arbitraria discriminación salarial contra las mujeres, anualmente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, deberá elevar un informe de seguimiento a la Comisión de Legislación del Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación y de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Honorable Senado de la Nación sobre el estado de tratamiento salarial en relación con las mujeres a fin de que una vez alcanzado el estado de igualdad de trato se promueva la derogación de esta norma.

Art. 2° – La presente ley es de orden público.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 29 de mayo de 2013.

Héctor P. Recalde. – Silvia L. Risko. – Susana del Valle Mazzarella. – Carmen R. Nebreda. – Lino W. Aguilar. – Mara Brawer. – Remo G. Carlotto. – María E. P. Chieno. – Alicia M. Ciciliani. – Oscar R. Currién. – Victoria A. Donda Pérez. – Carlos E. Gdansky. – Miguel Á. Giubergia. – Gladys E. González. – Nancy S. González. – Daniel R. Kroneberger. – Julio R. Ledesma. – Stella M. Leverberg. – Mayra S. Mendoza. – Roberto M. Mouillerón. – Pablo E. Orsolini. – Juan M. Pais. – Mirta A. Pastoriza. – Héctor H. Piemonte. – Horacio Pietragalla Corti. – Francisco O. Plaini. – Liliana M. Ríos. – Marcela V. Rodríguez. – Walter M. Santillán. – Eduardo Santín. – Adela R. Segarra. – Silvia R. Simoncini. – María L. Storani.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados sobre equiparación salarial de las trabajadoras víctimas de discriminación salarial. Luego de su estudio resuelven despacharlo favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede.

Héctor P. Recalde.

II

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia han considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados por el que se otorga una suma extra en concepto de daños y perjuicios a trabajadoras víctimas de discriminación salarial; y por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan el rechazo total del presente proyecto.

Julián M. Obiglio.

INFORME

Honorable Cámara:

Tengo el agrado de dirigirme a vuestra honorabilidad a fin de fundar mi rechazo total al dictamen de comisión del proyecto de ley que lleva el número 1.542-D.-13 en virtud del cual se pretende “otorgar una suma extra en concepto de daños y perjuicios a trabajadoras víctimas de discriminación salarial”.

Me surge el interrogante de si ¿es ésta realmente una norma protectora? ¿Evita situaciones de discriminación respecto de la mujer? O ¿es esta una norma discriminatoria en sí misma?

En verdad, pareciera que establece una diferenciación insostenible entre el hombre y la mujer que trabaja y sufre un acto de discriminación que, en la práctica, puede perjudicar a la mujer en el acceso al empleo; pero dejemos en claro que también puede perjudicar al hombre en la misma circunstancia.

La incorporación de tal norma resulta por demás sobreadundante frente a lo expresamente dispuesto en los artículos 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, en la propia Constitución Nacional, en la ley 23.592 y ley 23.179.

Cabe destacar que el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”, y el artículo 81, pone en cabeza del empleador el deber

de “dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones”.

En el mismo dispositivo se aclara que: “Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

En este orden de ideas, cuál es el fin de incorporar una nueva norma como la propuesta en el proyecto bajo análisis sino otro que, como ya dijimos, el de aumentar la litigiosidad y crear normas que en definitiva discriminan aún más a la mujer respecto del hombre en su condición para obtener un empleo.

Al respecto, Raguza (ver: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, Estudio general de 1988 sobre igualdad en el empleo y la ocupación) señala, con criterio que compartimos, que el exceso de protección de ciertas normas puede, paradójicamente, ocasionar la prioridad de contratar un varón en lugar de una mujer

Y sostengo esto porque, el considerar que una mujer que sufre un acto de discriminación por diferencias salariales implica una suerte de diferenciación normativa injustificada que, en definitiva, esconde un acto discriminatorio, toda vez que cualquier trabajador sea hombre o mujer con la redacción actual de la Ley de Contrato de Trabajo y demás normativas vigentes, en la medida en que demuestre el perjuicio que le ha causado tal acto, tiene derecho a que se le abone una determinada suma de dinero en concepto de daños y perjuicios.

Consecuentemente con lo manifestado hasta aquí, ¿por qué introducir una ley que específicamente se refiera a la suma adicional que debe pagarse a una mujer por el trato discriminatorio que ha sufrido?, ¿es que acaso no cabría la misma suerte a un hombre?

Es decir, en todo caso, y si el propósito es evitar la discriminación en la remuneración que recibe un trabajador o trabajadora, la prohibición debería tener carácter general y no el que tiene en el presente proyecto, en donde, en definitiva, incorpora una diferenciación entre el trabajo masculino y femenino, en detrimento de este último, pues fomenta, indirectamente, la discriminación en el acceso al empleo.

En todo caso, el fin que deberíamos perseguir como legisladores tendría que ser evitar que toda persona trabajadora sea objeto de un acto discriminatorio en cuanto a la remuneración que percibe, lo cual como remarqué anteriormente, ya se encuentra correctamente contemplado en los artículos 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo y en la propia Constitución Nacional, en la ley 23.592 y ley 23.179.

En este contexto, considero que las modificaciones legales que persigue el presente proyecto favorecen la disminución de la discriminación por género. Como ha sostenido García (ver: *La igualdad de la mujer y la violencia de género en la sociedad informada*, citada por

Kent, Jorge, “Violencia de género”, en *La Ley* 2008-C-1197) “...el reto es finalizar el proceso del cambio hacia la complementariedad incuestionable entre el hombre y la mujer, no desde la competitividad, el poder o el dominio, sino desde la armonización social e individual de la vida de todos y la transmisión de estos innegables y básicos principios a las generaciones futuras...”.

Asimismo sostiene que: “...La auténtica igualdad se coronará cuando ya nadie tenga que hablar de ella...”.

Por razón de todo lo expuesto es que se aconseja el rechazo total del presente proyecto.

Julián M. Obiglio.

ANTECEDENTE

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Toda trabajadora víctima de discriminación salarial motivada en su condición de mujer tendrá derecho además de la equiparación salarial debida y de las diferencias salariales devengadas a una

suma igual a dichas diferencias a cargo del empleador en concepto de daños y perjuicios.

Cláusula transitoria: Consistiendo esta ley en una medida de acción positiva tendiente a combatir la arbitraria discriminación salarial contra las mujeres, anualmente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, deberá elevar informe de seguimiento a la Comisión de Legislación del Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación sobre el estado de tratamiento salarial en relación con las mujeres a fin de que una vez alcanzado estado de igualdad de trato se promueva la derogación de esta norma.

Art. 2° – La presente ley es de orden público.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Héctor P. Recalde. – Alcira Argumedo. –
Alicia M. Ciciliani. – Alicia M. Comelli.
– Diana B. Conti. – Juliana di Tullio.
– María T. García. – Dulce Granados. –
Mayra Mendoza. – Carmen R. Nebreda.
– Silvia L. Risko. – Claudia M. Rucci. –
Adela R. Segarra. – Silvia R. Simoncini.
– Margarita R. Stolbizer.*