

## SESIONES ORDINARIAS

2014

## ORDEN DEL DÍA N° 329

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

Impreso el día 18 de junio de 2014

Término del artículo 113: 30 de junio de 2014

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

**Dictamen de las comisiones***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; 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, sin perjuicio de la que por daños pudiera establecer el juez.

Art. 2° – La presente ley entrará en vigencia a los cuarenta y cinco (45) días de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 11 de junio de 2014.

*Héctor P. Recalde. – Felipe C. Solá. – Mara Brawer. – Mónica G. Contrera. – Susana M. Canela. – Liliana M. Ríos. – Juan F. Moyano. – Susana M. Toledo. – Jorge R.*

*Barreto. – Graciela E. Boyadjian. – María G. Burgos. – Remo G. Carlotto. – María del C. Carrillo. – Ana C. Carrizo. – Héctor R. Daer. – Carlos G. Gdansky. – Griselda Herrera. – Evita Isa. – Andrés Larroque. – Stella M. Leverberg. – Elia N. Logoria. – María V. Linares. – Teresita Madera. – Oscar A. Martínez. – Juan M. Pais. – Nanci M. A. Parrilli. – Horacio Pietragalla Corti. – Walter Santillán. – Silvia Scotto. – Adela R. Segarra. – Silvia Simoncini. – Francisco Torroba. – Gabriela Troiano.*

En disidencia parcial:

*Gladys E. González. – Pablo López. – Eduardo Santín. – Graciela S. Villata. – Gisela Scaglia.*

FUNDAMENTOS DE LA DISIDENCIA PARCIAL  
DE LAS SEÑORAS DIPUTADAS GLADYS  
GONZÁLEZ Y GISELA SCAGLIA

Señor presidente:

Artículo 1° – La mujer que sufriera violencia laboral en cualquiera de las formas descriptas por el artículo 6° inc. c) de la ley 26.485, podrá hacer denuncia del contrato teniendo derecho a la indemnización que le corresponda a dichos efectos sin perjuicio de la que por daños pudiera establecer el juez.

Art. 2° – En el caso de que se quebrante el derecho de igual remuneración por igual tarea o función según los términos del artículo 6° inc. c) de la ley 26.485, la 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, sin perjuicio de la que por daños pudiera establecer el juez.

Art. 3° – La presente ley entrará en vigencia a los cuarenta y cinco (45) días de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 4° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

La violencia laboral significa una vulneración a los derechos humanos de toda persona, fundamentalmente lesiona los derechos a la integridad física, psíquica y moral del trabajador/as, su derecho a no ser discriminado/a y sus libertades políticas y económicas, resultando en un menosprecio de su honra y dignidad.

Estos derechos deben ser especialmente cuidados y protegidos en las situaciones en donde es más fácil vulnerarlos. Así el campo laboral es un lugar propicio para que estas situaciones se concreten, para que se ejerza todo tipo de discriminación y toda clase de abuso, por lo que resulta fundamental proteger las garantías para un trato digno que respete los derechos humanos básicos, o en última instancia brindar las garantías adecuadas para enfrentar la vulneración de estos derechos.

Existen diferentes normativas que hacen a la protección de estos derechos, partiendo de nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 bis; de los diferentes tratados internacionales como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en especial el artículo 5°, inciso 1 y los artículos 11 y 32), el Convenio de la OIT 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, la Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en especial los artículos 2 y 11), el Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en especial los artículos 7 y 12), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en especial el artículo 17), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; hasta la actual ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, que define como una modalidad de violencia, la violencia laboral, y de cual partimos para redactar este proyecto.

La violencia laboral atenta contra todos y cada uno de los derechos establecidos en la normativa precitada, atenta contra la dignidad e integridad psicofísica de los/ las trabajadores/as, y se manifiesta de diversas maneras que van desde la obstaculización al acceso al empleo, a su ascenso o estabilidad, hasta el hostigamiento psicológico.

En tal sentido, resulta imperioso adoptar las medidas que resulten apropiadas para garantizar el pleno goce y ejercicio de las libertades y garantías fundamentales en condiciones de igualdad en el ámbito laboral.

Ahora bien, las distintas investigaciones muestran que son las mujeres las que padecen en mayor proporción este hostigamiento, no siendo esto algo novedoso, ya que históricamente la mujer fue la principal víctima de la violencia de género. Podemos encontrar en ello causas culturales que colocan a la mujer en mayor situación de riesgo de violencia.

Esta realidad es una clara manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y varones, donde en su origen se encuentran los valores establecidos culturalmente por una sociedad patriarcal que discrimina y somete a la mujer.

Si bien acordamos con el dictamen de mayoría en los términos en que ha sido aprobado en la Comisión de Legislación del Trabajo, consideramos pertinente agregar un artículo que prevea todos los tipos de violencia laboral según han sido definidos en el artículo 6° inciso c) de la ley 26.485 y no sólo cuando se vulnera el derecho de igual remuneración por igual tarea.

*Gladys E. González. – Gisela Scaglia.*

## 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. Luego de su estudio resuelven despacharlo favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede.

*Héctor P. Recalde.*

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

suplemento 1