



## **PROYECTO DE LEY**

### **El Senado y la cámara de Diputados**

**Artículo 1º.** Incorpórese el artículo 81º “bis” de la ley 20.744, el que quedará redactado con el siguiente texto: **“Artículo 81º”bis”.***Protección al salario de la mujer trabajadora. Será nula toda norma legal, convencional o práctica empresaria que produzca en materia salarial un trato perjudicial y desigual sobre una o más trabajadoras. La trabajadora que acredite la existencia de una diferencia salarial en su perjuicio, tendrá derecho al cobro duplicado de las acreencias adeudadas. Corresponderá al empleador la carga de la prueba de la existencia de la causa fundada en norma legal, que justifique su conducta y exima del pago duplicado.*

*A partir de la presentación del reclamo administrativo o judicial de la deuda por diferencia salarial, la trabajadora gozará de estabilidad en su puesto de trabajo, no pudiendo ser despedido suspendido ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa y previa autorización judicial durante el término de un (1) año.”*

**Artículo 2º.** Comuníquese al Poder ejecutivo Nacional.-



## **FUNDAMENTO**

Sr Presidente

La preocupación por garantizar la igualdad de género es de extensa data a nivel nacional e internacional. La comunidad internacional es constante en la idea de prohibir toda discriminación. Los diferentes instrumentos internacionales establecen el deber para los Estado de respetar los derechos reconocidos en los instrumentos suscriptos y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a la jurisdicción de aquel, sin discriminación alguna. Este es un principio rector del derecho internacional de los derechos humanos.

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas nos da una definición de discriminación como: *“[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”*.

En forma coincidente, en el primer párrafo de la Observación General nº3 del PIDESC, destaca la importancia de esta obligación: *“(…) de las obligaciones jurídicas (...) dos resultan particularmente importantes para comprender la índole exacta de las obligaciones*



*contraídas por los Estados Partes. Una de ellas, (...) consiste en que los Estados se "comprometen a garantizar" que los derechos pertinentes se ejercerán "sin discriminación..."*.

La Organización Internacional del trabajo, en forma coincidente ha desarrollado instrumentos que sostienen la misma directriz. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrada en su normativa. En ese sentido ha desarrollado cuatro Convenios fundamentales: sobre igualdad de remuneración (1951), sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y sobre la protección de la maternidad (2000). Esos Convenios se ven reforzados por las Resoluciones conexas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo; así la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009), la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (2004).

La propia organización recuerda que su recorrido institucional está encuadrado en los instrumentos internacionales de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres (que también lo son para nuestro estado nacional). Entre estos, cabe mencionar la propia Carta de las Naciones Unidas, numerosas resoluciones de la Asamblea General, las Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en relación con la integración de la perspectiva de género, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.



La directriz alcanza de pleno en la materia salarial, que es objeto de esta iniciativa. Nuestro propio ordenamiento jurídico desde décadas tiene consagrado esta protección de modo expreso (arts. 17° y 81° Ley 20.744).

No obstante ello, el problema que enfrenta la igualdad salarial no es su declamación teórica; sino la falta de instrumentos que le garanticen a la mujer que reclama sus derechos, que estos se efectivicen y que ella resulte indemne frente a la voluntad lesiva de su empleador.

En razón a garantizar que se concrete esta igualdad es que se impulsa la presente iniciativa, que solicito al resto de los legisladores su acompañamiento.