



H. Cámara de Diputados de la Nación

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso sancionan con fuerza de ley:

LEY CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES INICIALES

ARTÍCULO 1º - Objeto. La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho y la oportunidad de todas las personas a acceder al empleo y a permanecer en el mismo en forma igualitaria, sin discriminación de ningún tipo.

ARTÍCULO 2º - Alcance. Esta ley rige en las siguientes situaciones:

- a) Las entrevistas laborales, capacitaciones previas a la contratación y cualesquiera otras actividades previas a la contratación de las que dependa la obtención del puesto de trabajo;
- b) El desarrollo de las relaciones laborales a partir de la contratación; y
- c) Las acciones y omisiones mientras dure la relación laboral y posterior a la finalización del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 3º - Discriminación en el ámbito laboral. Definición. A los fines de la presente ley se considera discriminatorio todo acto u omisión que tenga por objeto o por resultado impedir, obstruir, restringir o de cualquier modo menoscabar, arbitrariamente, la igualdad real de oportunidades o de trato en relación al acceso y permanencia en el empleo y a la conclusión de las relaciones laborales, bajo pretexto de: falsa noción de raza o sexo, etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, situación migratoria, estatus de refugiado/a o peticionante de la condición de tal, situación de apátrida, lengua, idioma o variedad lingüística, religión, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, orientación sexual, género, identidad de género y/o su expresión, edad, estado civil, situación familiar, filiación, embarazo, responsabilidad familiar, antecedentes o situación penales, lugar de residencia, aspecto y caracteres físicos, discapacidad, características genéticas, capacidad psicofísica y salud física, mental y social, situación

económica o condición social, hábitos personales, sociales y/o culturales, y/o de cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente. que exceda la idoneidad requerida para el puesto laboral en cuestión y la permanencia en el mismo.

Las consideraciones de la presente ley y la protección por ella brindada, deben entenderse como dirigidas a la protección de los derechos de los grupos socialmente vulnerados, en un contexto sociopolítico determinado por una relación asimétrica de poder determinante de tal vulneración.

Toda acción u omisión que a través de patrones estereotipados, insultos, ridiculizaciones, humillaciones, descalificaciones, mensajes, valores, íconos o signos transmita y/o reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales y laborales, naturalizando o propiciando la exclusión o segregación en razón de pretextos discriminatorios, también se considerarán como conductas discriminatorias conforme la presente ley. Asimismo, serán consideradas discriminatorias aquellas conductas que tiendan a causar daño emocional o disminución de la autoestima, perjudicar y/o perturbar el pleno desarrollo personal y/o identitario, degradar, estigmatizar o cualquier otra conducta que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación de las personas bajo cualquier pretexto discriminatorio.

El carácter discriminatorio de los actos u omisiones mencionados en este artículo es independiente de que la persona que cometa la conducta la perciba o no como discriminatoria. Tampoco incidirá en la evaluación del carácter discriminatorio de la conducta que el pretexto que la determinó coincida o no con características de la persona afectada.

ARTÍCULO 4º - *Exclusión.* No son consideradas discriminatorias:

- a) Las medidas que impliquen acciones afirmativas, orientadas a promover la igualdad real de oportunidades o de trato en el empleo.
- b) Las distinciones, exclusiones o preferencias necesariamente relacionadas con la idoneidad para el puesto determinado.

ARTÍCULO 5º - *Datos sensibles en el ámbito laboral. Definición.* A los fines de la presente ley, se consideran datos sensibles en el ámbito laboral aquellos datos personales que revelen convicciones religiosas, filosóficas, ideológicas o morales, afiliación sindical, condición de salud, perfil genético, discapacidad, origen étnico, hábitos sexuales u otros de carácter privado, identidad de género o su expresión, orientación sexual, origen social, situación socioeconómica, lugar de residencia, situación familiar, estado civil, situación penal, antecedentes penales, o cualquier otro dato que pueda producir, por su naturaleza o su contexto, algún trato discriminatorio al titular de los datos. El tratamiento de este tipo de datos se rige por lo dispuesto en la LEY N° 25.326, sin perjuicio de las prescripciones especiales previstas en la presente ley.

CAPÍTULO II

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO

ARTÍCULO 6º - *Derecho a la no discriminación.* Se reconoce como un derecho humano la oportunidad de buscar, obtener y mantener un empleo sin sufrir discriminación alguna.

ARTÍCULO 7º - *Prácticas discriminatorias.* Sin perjuicio de otras acciones que puedan encuadrarse en lo previsto en el ARTÍCULO 3º, se consideran discriminatorias, en particular, las siguientes prácticas:

- a) Negarse a seleccionar para ocupar un puesto de trabajo, negarse a brindar capacitación que conduzca a la obtención de un empleo, negarse a contratar o emplear a una persona por cualquiera de los pretextos establecidos en el ARTÍCULO 3º.
- b) La publicación, impresión o circulación de avisos en cualquier medio, de una oferta o búsqueda de empleo que solicite, de manera directa o indirecta, en quien deba ocupar el puesto de trabajo, cualquier característica que implique preferencia, segregación o exclusión por las causas establecidas en el ARTÍCULO 3º.
- c) Publicar avisos de búsquedas laborales consignando para el perfil solicitado la leyenda "buena presencia" o hacer cualquier tipo de consideración respecto al aspecto de la persona postulante.
- d) Segmentar la búsqueda laboral por "hombre" o "mujer", incluir preferencias en virtud del género, utilizar lenguaje sexista en los avisos y/o convocatorias que sugieran que una determinada propuesta laboral está dirigida sólo a un género en particular. Para la comunicación o redacción de los avisos y/o convocatorias debe utilizarse un lenguaje neutral o de género.
- e) Hacer mención, durante la etapa de selección de personal, de la necesidad o la preferencia de que la persona postulante posea determinado lugar de residencia. La persona encargada de la selección o de la difusión de la propuesta debe limitarse a informar la zona en el cual se debería desempeñar el trabajo.
- f) Solicitar o exigir a quien se postule a un puesto de trabajo o desee inscribirse en una base de datos para la búsqueda de empleo, datos sensibles en los términos del ARTÍCULO 5º o cualquier tipo de información que no guarde relación con la idoneidad para el puesto laboral y pueda utilizarse con fines discriminatorios en los términos del ARTÍCULO 3º.
Particularmente, se prohíbe solicitar en los curriculum vitae, formularios de carga vía páginas web o cualquier otro medio, en oportunidad previa a la contratación laboral, fotografías de las personas postulantes, datos sobre el estado civil, composición familiar, edad, lugar de residencia, y la exhibición y/o reproducción del Documento Nacional de Identidad;
- g) Solicitar directa o indirectamente, a terceras personas, organismos o personas jurídicas, información de quien se postula para ocupar un puesto de trabajo, en relación cualquiera de los pretextos discriminatorios enunciados en el Artículo 3º.

Particularmente se considerará discriminatoria cualquier práctica o exigencia que el empleador o agencias de selección de personal, realicen sobre cualquier persona contratada o postulante, que tienda a obtener mediante ella certificados, análisis médicos, comprobantes, o cualquier otra documentación en donde se refleje cualquier dato sensible o característica de la persona que pueda ser objeto de conductas u omisiones discriminatorias en los términos del ARTÍCULO 3°.

- h) Realizar cualquier examen médico o psíquico a una persona para postularse a un trabajo o en la etapa de selección de personal, tendiente a obtener alguna información relativa a cualquiera de los pretextos discriminatorios enunciados en el ARTÍCULO 3°.

Quienes se postulen a un puesto de trabajo o ya se encuentren trabajando, sólo tienen obligación de someterse a los exámenes médicos previstos por la legislación vigente.

En todos los casos, los exámenes médicos deben ser realizados en Hospitales Públicos, los cuales podrán cobrar ese servicio al empleador, futuro empleador o sus intermediarios, conforme los mecanismos que establezca la reglamentación.

Los resultados de los exámenes médicos deben ser entregados solamente al/a la empleado/a.

- i) Realizar exámenes socio-ambientales en el domicilio de la persona postulante o sus familiares.
- j) Realizar cualquier tipo de indagación acerca del entorno familiar y/o las condiciones socioeconómicas propias o de la familia de la persona postulante.
- k) La realización, por parte de empresas dedicadas a la selección de personal, de conductas u omisiones por las cuales evite recomendar, proponer o sugerir a una persona postulante por cualquiera de los pretextos establecidos en el ARTÍCULO 3°, o clasificarla por dichos pretextos de manera que quede situada en desventaja respecto de quienes compiten por el puesto.
- l) Establecer distinciones en las condiciones de empleo, sea en lo relativo a la remuneración, horario de trabajo o términos de trabajo en general, por cualquiera de los pretextos enunciados en el ARTÍCULO 3°.

ARTÍCULO 8° - *Currículum Vitae - Datos.* Durante el proceso de selección, los Currículum Vitae se deben solicitar y entregar exclusivamente con información que refiera a la idoneidad para el puesto laboral, indicando un número telefónico, casilla electrónica o similar, para efectos de la comunicación durante el proceso de selección. El currículum vitae no puede contener la foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación de la persona postulante prohibida por la presente Ley.

ARTÍCULO 9° - *Personas con discapacidad.* En el caso de que se presente un/una postulante cuya discapacidad le impida o dificulte la utilización de los instrumentos de postulación, las personas encargadas del proceso de selección deben tomar las medidas

necesarias para poner a su disposición instrumentos de postulación adaptados, sin que dicho requerimiento quede asociado al currículum respectivo.

ARTÍCULO 10° - *Mención de características.* En aquellos casos en que, por las particulares condiciones del trabajo ofrecido, se requiera que los/as candidatos/as presenten alguna de las características sospechadas de discriminatorias conforme al ARTÍCULO 3°, las razones deberán ser aclaradas en el mismo aviso y/o convocatoria, notificadas y justificadas ante la autoridad de aplicación. Tal aclaración no impedirá el ulterior escrutinio que puedan realizar los organismos administrativos o judiciales correspondientes, ni eximirá en ningún caso de las sanciones y penalidades establecidas en la presente ley, normas complementarias y concordantes, en casos de abuso, falta de razonabilidad o legitimidad suficiente.

ARTÍCULO 11° - *Protección contra sanciones a terceras personas. Responsabilidad.* Se prohíbe toda sanción disciplinaria o cualquier otro tipo de represalia en contra de la persona que, en contexto de su empleo, se haya opuesto a realizar cualquier práctica considerada discriminatoria por esta ley, o que haya participado en un procedimiento administrativo o judicial al respecto, sea en carácter de parte, testigo o denunciante de tales actos u omisiones prohibidas. Dichas sanciones o represalias contra dichas personas, serán consideradas como discriminatorias en los términos de la presente ley.

Ninguna persona podrá valerse de razones de obediencia u órdenes recibidas, para la realización y/o justificación de conductas manifiestamente ilegítimas y reprochadas por esta ley como discriminatorias. Tales conductas serán pasibles de ser reprochadas tanto a título personal de la persona que las realiza, como de quien haya impartido las órdenes o directivas para su realización.

ARTÍCULO 12° - *Acompañantes.* Toda persona que sea citada a una entrevista laboral, tiene la facultad de ser acompañada a la misma por una tercera persona a su elección, la cual podrá participar en todo el proceso de selección, entrevista y evaluación junto a la persona postulante, hasta la eventual contratación de la misma.

En caso de que la persona postulante al puesto laboral, sea víctima de conductas u omisiones discriminatorias conforme lo establecido en la presente ley, su acompañante durante el proceso de selección podrá ser testigo de dicha circunstancia tanto en sede administrativa como judicial.

Las personas físicas o jurídicas que impidan, obstruyan o disuadan la presencia de los/as acompañantes, serán pasibles directos de la sanción prevista en el ARTÍCULO 22 de la presente Ley.

CAPÍTULO III

INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES

ARTÍCULO 13° - Incumplimiento. Quien incumpla cualquiera de las obligaciones derivadas de esta ley o realice alguna práctica considerada discriminatoria en los términos de la misma, normas complementarias y concordantes, es pasible de las sanciones administrativas y judiciales que correspondan, asumiendo la responsabilidad administrativa, civil, laboral y penal por los daños sufridos quien haya sido víctima de tales conductas u omisiones.

ARTÍCULO 14° - Independencia de las sanciones. Las sanciones establecidas en la presente ley, son acumulativas e independientes de cualquier otra sanción o penalidad que se encuentre establecida en normas complementarias y concordantes a la misma, y/o que puedan ser aplicadas simultáneamente a las conductas u omisiones discriminatorias en cuestión.

ARTÍCULO 15° - Responsabilidad solidaria. Son solidariamente responsables por el incumplimiento de la presente ley, quienes ofrezcan el puesto de trabajo, el/la empleador/a, agencias de publicidad y de empleo, consultoras de recursos humanos o cualquier persona física o jurídica intermediaria.

ARTÍCULO 16° - Denuncia. La denuncia administrativa o judicial de prácticas discriminatorias puede ser efectuada, por cualquier persona física y/o agrupaciones o asociaciones de personas que tomen conocimiento de la misma. En este último caso, no será requisito de tales agrupaciones o asociaciones contar con su inscripción ante la Inspección General de Justicia ni cualquier otro organismo que eventualmente lo reemplace en el futuro. El impulso de tales denuncias será de oficio.

La autoridad de aplicación deberá iniciar e impulsar de oficio las investigaciones y actuaciones respecto de los hechos que lleguen a su conocimiento, aun sin denuncia previa de un particular.

ARTÍCULO 17° - Procedimiento. Facúltese a la autoridad de aplicación para establecer su propio reglamento interno respecto del régimen, procedimiento y trámite de denuncias establecido en la presente ley. Asimismo la autoridad de aplicación debe determinar los procedimientos conciliatorios, sancionatorios y de reparación del daño que correspondan.

ARTÍCULO 18° - Carga de la prueba. Se presume en sede administrativa y judicial, salvo prueba en contrario, el carácter discriminatorio de cualquier trato diferencial conforme lo establecido en el Artículo 3°, de parte de las personas mencionadas en el ARTÍCULO 15, quienes en tales casos deberán acreditar la objetividad, razonabilidad, interés legítimo preponderante y/o proporcionalidad de la medida cuestionada.

ARTÍCULO 19° - Presunción del daño moral. Sin perjuicio de cualquier otra indemnización o sanción que pueda corresponder, se presume cierto - salvo prueba en contrario - el daño moral ocasionado por la conducta u omisión discriminatoria.

ARTÍCULO 20° - *Autonomía del daño moral.* Para la acreditación y consecuente reparación del daño moral, no es requisito necesario la acreditación concurrente de otros daños y perjuicios ocasionados.

ARTÍCULO 21° - *Garantía de sanción y fin de la práctica discriminatoria.* Frente a la recepción de una denuncia por prácticas discriminatorias en los términos de la presente ley, la autoridad de aplicación, los órganos con competencia en la materia y el poder judicial, indistintamente deben garantizar la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la práctica discriminatoria de que se trate y sancionar a la/s persona/s responsable/s. A su vez, la autoridad de aplicación y los órganos con competencia en la materia, tendrán legitimidad procesal para actuar de forma independiente o representando a las personas víctimas de cualquier conducta u omisión discriminatoria, en las sedes administrativas o judiciales que correspondan.

ARTÍCULO 22° - *Sanciones.* La persona física o jurídica que incumpla las disposiciones de la presente ley, su reglamentación y/o las normas dictadas en consecuencia, es sancionada con multa de DOS (2) a TREINTA (30) sueldos básicos de la categoría inicial de la administración pública nacional.

ARTÍCULO 23° - *Graduación de la sanción.* Las sanciones se graduarán razonablemente, debiendo guardar proporción con la gravedad del incumplimiento. En todos los casos, el importe de la multa deberá fijarse de modo tal que, la comisión de la infracción, no resulte más beneficiosa al infractor que el pago de la sanción.

Agravan la sanción:

- a) La reiteración en conductas u omisiones contrarias a la presente ley;
- b) El perjuicio sobre la persona damnificada resultante de la práctica discriminatoria denunciada;
- c) El hecho de que la infracción sea cometida por funcionario/a o empleado/a público/a en el ejercicio de sus funciones.
- d) La negativa a poner fin la práctica discriminatoria habiéndose intimado a ello por cualquier medio.
- e) El eventual beneficio económico o de cualquier otra índole, obtenido mediante la conducta u omisión discriminatoria.
- f) Cualquier indicio que demuestre que la conducta u omisión discriminatoria, denota un actuar común o reiterativo del infractor para con alguno de los grupos vulnerados enunciados en el Artículo 3°. Para ello especialmente se tendrá en cuenta la composición del personal contratado por el mismo y el porcentual de personas contratadas pertenecientes al grupo vulnerado con características reales o imaginarias, símiles a la persona víctima de discriminación.

ARTÍCULO 24° - Fondo especial. El sesenta por ciento (60%) de lo percibido en concepto de las multas por el incumplimiento de la presente ley, debe ser destinado a un fondo especial destinado a cumplir los siguientes fines:

- a) Difusión de los derechos y obligaciones emanadas de la presente ley.
- b) Subsidio a las asociaciones sin fines de lucro que tengan por fin la defensa de los derechos humanos, especialmente aquellas que promuevan la eliminación de toda forma de discriminación. En todos los casos, debe tratarse de organizaciones legalmente constituidas o con inscripción en trámite, e informarse pública y detalladamente sobre la aplicación y destino de los fondos otorgados.

CAPÍTULO IV **AUTORIDAD DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO 25° - Autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación de esta ley es el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN, el cual tiene a su cargo el control y vigilancia del cumplimiento de esta ley y normas dictadas en consecuencia, así como la aplicación de las sanciones previstas, sin perjuicio de las demás funciones establecidas por ley y su reglamentación.

ARTÍCULO 26° - Funciones específicas. La autoridad de aplicación tiene las siguientes funciones además de las establecidas expresamente en la presente Ley y su reglamentación:

- a) Elaborar e instrumentar políticas tendientes a erradicar la discriminación en el empleo.
- b) Recibir y dar curso a las denuncias realizadas sobre el incumplimiento de la presente ley.
- c) Realizar inspecciones vinculadas con el cumplimiento de la presente ley y de sus normas reglamentarias.
- d) Solicitar informes y opiniones a entidades públicas y privadas en relación a la materia de la presente Ley.
- e) Realizar actividades de extensión, educación, capacitación y asistencia técnica, con el fin de erradicar la discriminación en el empleo y lograr el cumplimiento de la presente Ley y sus normas complementarias.
- f) Articular y coordinar las acciones para el cumplimiento de la presente ley, con las distintas áreas involucradas del Estado Nacional, y con los ámbitos universitarios, sindicales, empresariales, las organizaciones de defensa de los derechos humanos y cualesquiera otras de la sociedad civil con competencia en la materia.
- g) Llevar un registro de las situaciones de discriminación en el empleo.
- h) Analizar y difundir periódicamente los datos estadísticos y resultados de las investigaciones a fin de monitorear y adecuar las políticas públicas a través del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

- i) Solicitar con fines de investigación y estadísticos, a las entidades públicas y a las personas físicas y jurídicas empleadoras de un número no inferior de 20 personas, la composición del personal contratado, discriminando el porcentual de personas contratadas pertenecientes a los grupos vulnerados enunciados en el Artículo 3º, que sea posible y legítimo de relevar para tales fines. Los resultados estadísticos deberán ser públicos y contemplarse en el informe anual del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

CAPÍTULO V

OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 27º - *Observatorio de Igualdad de Oportunidades.* Crease el Observatorio de Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, que tiene por finalidad monitorear, recolectar, producir, registrar y sistematizar los datos y la información sobre la discriminación en el empleo.

ARTÍCULO 28º - *Funciones.* Son funciones del Observatorio de Igualdad de Oportunidades en el Empleo:

- a) Llevar un registro de las denuncias efectuadas por ante la autoridad de aplicación, desagregando, como mínimo, los pretextos discriminatorios, los/as empleadores/as denunciados/as, sanciones aplicadas y conflictos resueltos.
- b) Llevar un registro especial y analizar la composición de la fuerza de trabajo de las diferentes provincias y de la CABA, que deberá servir para evaluar el nivel de cumplimiento de la presente ley por parte de los/as empleadores/as. Este registro y análisis deberá ser publicado y difundido a la ciudadanía, y actualizarse periódicamente.
- c) Impulsar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre la evolución, prevalencia, pretextos y modalidades de discriminación en el trabajo, sus consecuencias y efectos, identificando aquellos factores sociales, culturales, económicos y políticos que de alguna manera estén asociados o puedan constituir causales de discriminación.
- d) Crear una red de información y difundir a la ciudadanía los datos relevados, estudios y actividades del Observatorio, mediante una página web propia o vinculada al portal oficial.
- e) Crear y mantener una base documental actualizada permanentemente y abierta a la ciudadanía.
- f) Celebrar convenios de cooperación con organismos públicos o privados, locales, nacionales o internacionales, con la finalidad de articular interdisciplinariamente el desarrollo de estudios e investigaciones y la promoción de la erradicación de la discriminación en el empleo.

- g) Publicar el informe anual sobre las actividades desarrolladas, el que deberá contener información sobre los estudios e investigaciones realizadas, los datos estadísticos de los registros arriba mencionados, las actividades de difusión y capacitación sobre la erradicación de la discriminación en el empleo. El mismo será difundido a la ciudadanía y elevado a las autoridades con competencia en la materia para que adopten las medidas que corresponda.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 29° - *Modificación – Prohibición de discriminación.* Modifícase el ARTÍCULO 17 de la LEY N° 20.744, LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, que quedará redactado de la siguiente forma:

« Artículo 17.- Prohibición de discriminación – Efectos. Se prohíbe cualquier acto u omisión que tenga por objeto o por resultado impedir, obstruir, restringir o de cualquier modo menoscabar, arbitrariamente, la igualdad real de oportunidades o de trato de un trabajador/a, por pretexto de: falsa noción de raza o sexo, etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, situación migratoria, estatus de refugiado/a o petitionerante de la condición de tal, situación de apátrida, lengua, idioma o variedad lingüística, religión, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, orientación sexual, género, identidad de género y/o su expresión, edad, estado civil, situación familiar, filiación, embarazo, responsabilidad familiar, antecedentes o situación penales, lugar de residencia, aspecto y caracteres físicos, discapacidad, características genéticas, capacidad psicofísica y salud física, mental y social, situación económica o condición social, hábitos personales, sociales y/o culturales, y/o de cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.»

El empleador/a, agencias de publicidad, consultoras de recursos humanos o cualquier persona física o jurídica intermediaria que incurra en discriminación deberá, a pedido del/de la trabajador/a damnificado/a o de la autoridad administrativa o judicial competente, dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización, reponer la situación al momento anterior a producirse el acto discriminatorio, y reparar el daño moral y material ocasionado.

En aquellos procesos en que se haya denunciado una conducta en los términos del presente artículo y que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la pertenencia a un grupo socialmente vulnerado, se presume, salvo prueba en contrario, el carácter discriminatorio de la conducta denunciada. En tales casos, corresponderá a la parte demandada o accionada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la conducta, su legitimidad, proporcionalidad y el carácter no discriminatorio de la misma. Salvo norma en contrario, la parte actora deberá probar los hechos alegados

más allá de la presunción establecida en el presente artículo sobre el carácter discriminatorio de los mismos».

ARTÍCULO 30° - *Modificación – Igualdad de trato.* Modifícase el Artículo 81 de la ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, que quedará redactada de la siguiente forma:

«Artículo 81.- Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos/as los/as trabajadores/as igual trato en identidad de situaciones. Se considerará arbitrario el trato desigual si, actuando el/la empleador/a con las facultades que le están conferidas por esta ley, hiciere diferenciaciones negativas que no respondan a causa justificada en la idoneidad.

«Corresponderá al empleador acreditar la objetividad, razonabilidad, legitimidad y proporcionalidad del trato diferente.

«La exigencia de igualdad de trato no podrá afectar las condiciones más favorables que tenga reconocidas el trabajador, provenientes del contrato de trabajo que lo vincula al empleador, o cualquier acción que implique una medida de acción afirmativa.»

ARTÍCULO 31° - *Incorporación - Indemnización por discriminación.* Incorporase como Artículo 245 bis de la ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

«Artículo 245 bis.- Indemnización por discriminación. Opción de reincorporación. En caso de incumplimiento de alguna de las prohibiciones previstas en los artículos 17 y 81, el/la empleador/a abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

En caso de despido por discriminación, el/la empleador/a estará obligado a reincorporar al/a la trabajador/a, a pedido de éste/a, o al pago de la indemnización prevista en el párrafo anterior.

En caso de que el empleado/a haga opción por la reincorporación, el/la empleador/a deberá abonar los salarios caídos y el pago del interés capitalizable a favor del trabajador, más todas las cargas y contribuciones no realizadas durante el período que haya durado el distracto laboral y una indemnización equivalente al 50% del salario bruto no percibido en dicho lapso, la cual se sumará a tales conceptos».

ARTÍCULO 32° - *Reglamentación.* El Poder Ejecutivo debe reglamentar la presente ley en un plazo máximo de sesenta (60) días contados desde su promulgación.

ARTÍCULO 33°- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Es una práctica habitual encontrar en avisos clasificados de periódicos y/o publicados en sitios de internet, ofertas laborales que requieren en los/as postulantes ciertas características relativas, por ejemplo al género, origen nacional, edad, estado civil, situación familiar, situación socioeconómica, lugar de residencia, etc. Dichas prácticas resultan claramente discriminatorias, toda vez que arbitrariamente restringen, impiden o menoscaban el ejercicio del derecho a buscar, obtener y conservar un trabajo digno, con el objetivo de segregar, limitar o excluir a determinadas personas del acceso al trabajo, por pretextos que no guardan relación con la idoneidad conforme lo establece nuestra Constitución Nacional.

Es sabido también, que bajo los pretextos mencionados y muchos otros, se establecen en forma directa o indirecta pautas de determinación de las remuneraciones, otorgamiento de premios o privilegios, ascensos escalafonarios, etc., que plantean una situación de evidente trato desigual más allá de toda razonabilidad y legitimidad.

Estas prácticas constituyen verdaderas conductas discriminatorias, que deben estar prohibidas y sancionadas gravemente por afectar el acceso al empleo y la permanencia en el mismo, así como la dignidad de las personas discriminadas. Tolerarlas tiene, además, un costo económico y social muy grande, potenciando y naturalizando tales prácticas en el ejido social.

En este sentido, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) emitió en el año 2009 la Recomendación General n° 6, «*Contra la Discriminación en la Oferta de Empleos*», en la que insta a empleadores/as, agencias de recursos humanos, etc., a terminar con los requisitos discriminatorios en la oferta de puestos de trabajo. En la misma se expresa que «*El empleo, además de ser un medio de generación de ingresos, es un medio de desenvolvimiento de la persona. Así, la exclusión de las oportunidades laborales no sólo restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también limita su desarrollo personal*»¹.

Dicha Recomendación señala que "*En virtud de las denuncias y consultas recibidas, el Instituto efectuó un relevamiento de avisos clasificados publicados por los diarios Clarín, La Nación, y los sitios web www.empleos.clarin.com.ar y www.zonajobs.com.ar. Tal análisis arrojó los siguientes resultados: De un total de 3668 avisos relevados:*

¹ INADI, Recomendación General n°6. §4.2, p. 74.

- Un 54% de los avisos relevados se dirigen a un género en particular, fuera por la indicación específica del sexo o por estar redactados en género masculino o femenino.

De este 54%, un 73% de los avisos se dirigen al género masculino, ya sea por indicación específica o género en que están redactados mientras que 27% de los avisos se dirige al género femenino.

- Un 22% de los avisos incluyen límites etarios. De estos, un 74% se dirige a personas menores de 40 años, mientras que apenas el 26% admite que los candidatos superen esa edad.

- Un 11% de los avisos no contienen, -o al menos no permiten la identificación- de criterios discriminatorios.

- Un 8 % de los avisos contienen indicaciones sobre la apariencia física o presencia de los/as candidatos/as.

- Un 5% de los avisos indican el lugar de residencia excluyente o preferente de los/as candidatos/as".

El derecho a no ser discriminado/a es un derecho inalienable del ser humano, incorporado en nuestra legislación mediante un marco normativo cuya correcta articulación es fundamental exponer a fin de determinar su alcance en el derecho laboral.

En primer lugar, la Constitución Nacional en el Art. 162 establece el principio formal de igualdad ante la ley.

A su vez, el/la trabajador/a goza de especial protección constitucional a través del Art. 14 bis³ de la Carta Magna. Dicho artículo le garantiza la protección de las leyes y le asegura su trabajo en condiciones dignas y equitativas.

Por otro lado, el art. 19 de la Constitución Nacional establece el principio genérico de no dañar a otro, el «alterum non laedere». Este principio adquiere suma importancia en el ámbito laboral, junto al principio de no discriminación, ya que el trato discriminatorio implica un daño en la dignidad del ser humano.

A su vez, cabe señalar también el artículo 20 de la Constitución Nacional, el cual reconoce a las personas migrantes todos los derechos civiles del/la ciudadano/a y el derecho a ejercer su industria, comercio y profesión.

² Constitución Nacional, Art.16: “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.”

³ Constitución Nacional, Art.14 bis: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...”

Cabe recordar que los principios constitucionales mencionados, deben conjugarse con los textos de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos incorporados con jerarquía constitucional a nuestra Carta Magna (Art. 75, inc. 22 CN).

La Declaración Universal de Derechos Humanos⁴ en su Artículo 7º declara: «Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación».

La Convención Americana sobre Derechos Humanos⁵, Ley 23.054, en su Artículo 24 establece: «Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley».

El Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos⁶ y su protocolo, Ley 23.313, establece en su Artículo 26 que: «Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social».

Nuestro país a su vez se encuentra obligado al cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁷, ley 23.179. El Artículo 1º de la mencionada Convención establece: «*A los efectos de la presente Convención, la expresión 'discriminación contra la mujer' denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*». En el Artículo 11 apartado 1º a) establece: «*El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano*». El Artículo 11 apartado 2º, por ejemplo enuncia diferentes medidas que deben tomar los Estados Partes a fin de impedir la discriminación de la mujer, en especial por razones de matrimonio o maternidad, con el objeto de garantizar su derecho al trabajo.

Resulta este punto particularmente interesante, ya que es extensísima la bibliografía que prueba las diferencias en términos de remuneraciones, posibilidades de acceso al trabajo, trato, jerarquía, etc., que sufren las mujeres respecto de los hombres. Aun así,

⁴ Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

⁵ Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos.

⁶ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

⁷ Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

todavía son escasas las acciones específicas para afrontar un problema tan evidente y de tal magnitud que afecta directamente a la mitad de la población.

Por su parte, La R123 “Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares”, 1965, establece como Principio General que *"1. Las autoridades competentes, con la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas, en especial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de acuerdo con las posibilidades y necesidades nacionales y locales, deberían: a) llevar a cabo una política adecuada con miras a hacer posible que las **mujeres con responsabilidades familiares** que trabajan fuera de su hogar puedan ejercer su derecho a hacerlo sin verse expuestas a discriminación y en conformidad tanto con los principios establecidos en el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958, como en otras normas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo que se refieren a las mujeres; b) alentar, facilitar o asegurar ellas mismas el establecimiento de servicios que permitan a las mujeres cumplir armoniosamente sus varias responsabilidades familiares y profesionales"* (el resaltado nos pertenece).

A su vez, el Convenio N° 156 “Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”, ratificado por Argentina en marzo de 1988 establece que *"1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las **personas con responsabilidades familiares** que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales"* (el resaltado nos pertenece). Distintos artículos del Convenio ponen en cabeza de los Estados Miembros la obligación de adoptar medidas para la consecución de este fin.

Asimismo, el 9 de diciembre de 1978 entro en vigencia el Convenio N° 143 de la OIT “Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes”. En su artículo 10° se establece: *"Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar, por los métodos adaptados a las circunstancias y usos nacionales, **la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión**, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de **trabajadores** migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio"* (el resaltado nos pertenece).

Por su parte, La Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR, Río de Janeiro, 10 de Diciembre de 1998, en su artículo 1°, consagra *"Derechos individuales. No Discriminación: artículo1°: Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo y orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical,*

ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las disposiciones legales vigentes. Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este **principio de no discriminación**. En particular se comprometen a realizar acciones destinadas a **eliminar la discriminación respecto de los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo**” (el resaltado nos pertenece).

Posteriormente, en el año 2001, la Declaración y Programa de Acción de Durban, aprobada en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, reafirmó el compromiso solemne de todos los Estados de *"fomentar el respeto universal, la observancia y la protección de todos los derechos humanos, económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, incluido el **derecho al desarrollo**, como factor fundamental para la prevención y eliminación del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia"* (el resaltado nos pertenece).

Si nos referimos a legislación internacional específica sobre el derecho laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 111 establece en su Art. 1 lo siguiente: *«Artículo 1. 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, **los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo**»* (el resaltado nos pertenece).

En el ámbito nacional, un conjunto de normas de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), establece el principio de no discriminación e igualdad de trato. La mencionada Ley en su Art. 17 prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Asimismo, establece en el Art. 81 el principio general por el cual el/la empleador/a debe dispensar al/a la trabajador/a igualdad de trato en identidad de situaciones.

La ley 23.592, con un alcance que trasciende el ámbito laboral, establece en su art. 1º que: *«Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar*

sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos».

Por su parte, el documento Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación (aprobado por Decreto N° 1086/05) sostiene que una práctica social discriminatoria es cualquiera de las siguientes acciones:

"a) crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas del tipo que fueren, sean éstas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas;

b) hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo;

*c) establecer cualquier tipo de distinción legal, económica, **laboral**, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales.*

Estas prácticas sociales discriminatorias no se explican por ninguna característica que posea el sujeto de dichas prácticas, sino por las características del grupo social, sociedad o Estado que lleva a cabo el proceso discriminatorio".

Por otra parte, cabe resaltar que la enumeración realizada de los pretextos discriminatorios incluidos en el presente proyecto de ley, se establece en base a un análisis de aquellos incluidos en los pactos internacionales y especialmente La Observación General N°20 del Consejo Económico y Social de la ONU. Abarcar en la presente fundamentación, la discriminación en el empleo desde el punto de vista de todos los pretextos discriminatorios, sería sobreabundante; pero remarcaremos algunos de tales pretextos a fines de ilustración.

Respecto a la discriminación por género en el acceso al empleo, la citada Recomendación General n° 6, «Contra la Discriminación en la Oferta de Empleos» del INADI, en base a la “Encuesta de Indicadores Laborales” del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, remarca que *"analizando las características de la búsqueda de personal por sexo, se observa que las empresas efectúan una clara discriminación en cuanto a los requerimientos de personal. Esta discriminación se presenta en forma directa o explícita dado que para un puesto vacante se orienta la búsqueda hacia un determinado sexo en particular o hacia ambos, indistintamente. Así, la mitad de los puestos vacantes*

tiene un destinatario de género específico -según el promedio de puestos vacantes ofrecidos durante el año 2006- observándose un sesgo significativo de preferencia en las búsquedas hacia los varones (76%) respecto de las mujeres (24%). Es decir, durante el año 2006, por cada puesto ofrecido a varones existieron 0,32 puestos ofrecidos a mujeres” (el resaltado nos pertenece).

Respecto del pretexto etario, a modo de ejemplo, el documento Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación (aprobado por Decreto N° 1086/05) trataba ya la problemática al señalar que “...durante la década de 1990, la precarización laboral y el desempleo tuvieron como resultado, en Argentina, **la expulsión de una enorme cantidad de adultos/as mayores de 45 años del mercado laboral**. Este documento afirma que la edad se ha convertido en el principal prejuicio discriminatorio para el acceso laboral de las personas en nuestro país. Sin embargo, distintos estudios permiten constatar que, *paradójicamente*, la discriminación en virtud del grupo etario afecta a los dos extremos de la población activa, **tanto los/as más jóvenes como los/as adultos/as mayores de 40/45 años**”⁸ (el resaltado nos pertenece).

Particular atención conlleva la apariencia física como pretexto discriminatorio en la selección de personal. Muchos avisos destacan una determinada apariencia física o ‘presencia’ que deben tener los/las candidatos/as al tiempo que se solicita la remisión de una fotografía conjuntamente con el currículum vitae. Al respecto, un estudio presentado en las IV Jornadas de Jóvenes Investigadores del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA concluyó que “*Los rasgos corporales y el espacio que cada uno ocupa dentro del mapa urbanístico constituyen señales identitarias, marcas de pertenencia zonal y social que delimitan espacios de interacción y generan mecanismos de auto-exclusión así como estrategias de distinción y de reconocimiento mutuo. Los modos de percibir y ser percibidos influyen en las expectativas, experiencias y estrategias cotidianas, definiendo desventajas estructurales. Los modelos corporales dominantes sólo encuentran su expresión en una porción reducida de la población (los más valorados dentro del ‘mercado de los cuerpos’) y quienes poseen rasgos fenotípicos que no se acercan al modelo del ‘blanco europeo’ sufren lo que comúnmente se denomina ‘portación de cara’: cargan con un estigma peyorativo asociado a su apariencia, que repercute en su construcción identitaria, su relación con los otros y su capacidad de acceso a la formación y al trabajo*”⁹.

La citada Recomendación General N° 6 contra la Discriminación en la Oferta de Empleos del INADI, afirma así que “**La solicitud de una foto en el Curriculum Vitae da lugar a una práctica discriminatoria, en tanto el aspecto físico es evaluado como un requisito para el acceso al empleo**. Sin embargo, desde un análisis sociológico, hemos comprobado que los/as postulantes a vacantes remiten su fotografía al/a empleador/a

⁸ Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación (aprobado por Decreto N° 1086/05), pág. 62.

⁹ Zicavo, María Eugenia. El cuerpo habla: Una familia peruana en Buenos Aires, discriminación y prejuicio”. Disponible en: http://www.iigg.fsoc.uba.ar/jovenes_investigadores/4jornadasjovenes/

incluso en aquellos casos en los que la misma no es solicitada. Esta conducta evidencia una internalización de una práctica discriminatoria por parte de la sociedad toda y requiere una particular intervención de concientización” (el resaltado nos pertenece).

En referencia al criterio “lugar de residencia”, *“si bien el mismo pareciera ser inocuo, o incluso, objetivo, lo cierto es que su incidencia en las posibilidades de empleo resulta sumamente elevada, y guarda estrecha relación con la condición económica de los/as postulantes (...) Íntimamente relacionado con este criterio se encuentra el **recurso de las empresas a los llamados ‘análisis ambientales’ o ‘socioambientales’** por los cuales, previo a la contratación de un/a candidato/a se realiza una visita a su domicilio con la supuesta intención de verificar el domicilio real y títulos académicos del/la postulante, cuando, en realidad, según testimonios de quienes se someten a estas prácticas, el rango de preguntas varía desde el tipo de calefacción con que cuenta la casa, composición del grupo familiar, ingresos de sus progenitores, acceso a medios de transporte, pertenencia a algún partido político o sindicato, y muchas otras sin ninguna relación con la capacidad laboral del/la candidata/a (...) A su vez, la información sobre el lugar de residencia o la intromisión en el domicilio del/la candidato/a y en su vida privada dan lugar a **otra vertiente de discriminación: la formación de un prejuicio o la evaluación de la condición social** del/la aspirante que irrazonablemente pasa a ser considerada relevante para merituar su posible desempeño laboral futuro”¹⁰.*

Por su parte, la situación de discriminación por la que atraviesan quienes han cumplido condenas penales (o se encuentran en situación penal de imputación o procesamiento) ha sido reflejada en el “Plan Nacional contra la Discriminación”. Oportunamente, se sostuvo que *“**haber estado preso/a es un estigma. El entorno social e, incluso, la familia también discrimina por haber pasado por la experiencia de la cárcel, las personas no pueden contar su experiencia y se sienten doblemente excluidos/as. Sufren la expulsión de sus familias y vecinos/as, pierden su núcleo familiar estable y su condición de liberados/as agrava sus problemas laborales (...) para los/as liberados/as, con condena cumplida, el certificado de antecedentes es el motivo que plantea mayor discriminación, ya que impide el trabajo en relación de dependencia”*** (el resaltado nos pertenece).

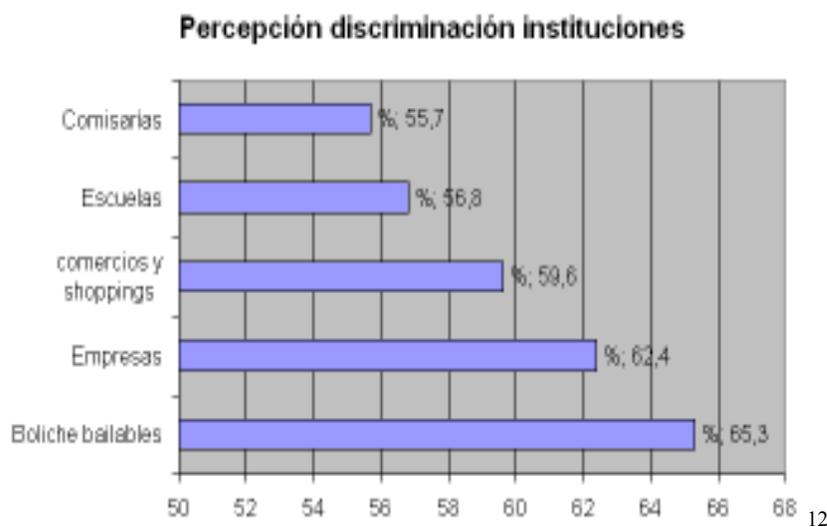
Particularmente preocupante en cuanto a este punto son los resultados obtenidos durante el desarrollo del “Mapa de la Discriminación en la Argentina”. Ante la opción *“**Yo no emplearía a ninguna persona que haya estado presa”***, un 35,6 % de los/as encuestados/as se manifestó total o parcialmente de acuerdo con tal afirmación, mientras que el 14,3% expreso no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

La situación de discriminación por la que atraviesan las personas con discapacidad también ha sido reflejada en el “Plan Nacional contra la Discriminación”. Se sostuvo que *“**las personas con discapacidad sufren con particular especificidad las problemáticas de empleo. Esta realidad es corroborada por la Encuesta Nacional de Personas con***

¹⁰ Recomendación General Nº 6 contra la Discriminación en la Oferta de Empleos del INADI.

*Discapacidad – ENDI, la cual arrojó que **apenas el 25% de las personas con discapacidad se encuentran ocupados/as**. Estos datos permiten asegurar que, a pesar de que la discapacidad –o ausencia de la misma- no es un criterio especificado en ofertas de empleo, y difícilmente lo sea en entrevistas laborales, es un factor que resulta claramente evaluado en las etapas previas de acceso al empleo y se traduce en una restricción irrazonable al derecho al trabajo de muchas personas”¹¹.*

La sociedad percibe, por propia experiencia tal vez, que la discriminación en el acceso y permanencia en el empleo es una realidad muy presente. La siguiente tabla consigna la manera en que la sociedad percibe ello, determinando al ámbito empresarial como un ámbito en el que la discriminación se encuentra particularmente vigente.



Por ello resulta imperativo erradicar del acceso al empleo y en el desarrollo de la relación laboral cualquier práctica que resulte discriminatoria, mediante políticas específicas concretas e incluyendo las sanciones pertinentes a quienes incumplan los mandatos legales y constitucionales.

Este proyecto busca entonces establecer los conceptos y principios básicos para tratar esta problemática y crear mecanismos específicos destinados a erradicar las prácticas discriminatorias en el ámbito del acceso y permanencia en el empleo; tarea que por su complejidad y extensión merece ser jerarquizada en los términos planteados por este proyecto.

¹¹ Idem.

¹² El INADI programó una investigación a nivel país que se extendió durante un año y medio, comenzando en Diciembre de 2006 y finalizando en Julio de 2008. Tipo de Estudio: Encuestas por muestreo. Diseño de la muestra: Probabilístico, multietápico, estratificado, con selección aleatoria de las unidades primarias. Total de entrevistados/as: 9.650. Instrumento de Recolección: Entrevistas domiciliarias con aplicación de cuestionario semiestructurado, de una duración aproximada de 15 a 20 minutos. Tipo de Preguntas: Abiertas, Cerradas, Alternativas Fijas. Universo: Población de 18 a 74 años de edad, ambos sexos, seleccionados según cuotas de género y edad. Consultoras: Analogías S.R.L.; CEOP Opinión Pública; Ricardo Rouvier & Asociados y O.P.S.M. Disponibles en http://www.inadi.gov.ar/investigacion_mapa_discriminacion.php.

En lo relativo a la legislación comparada, existe abundante legislación en diferentes Estados con contenido similar al que aquí se propone:

a) **Francia:** El parlamento francés aprobó en 2006 la introducción del Currículum Vitae anónimo. Desde entonces, todas las empresas de más de 50 empleados/as deben operar con currículum en donde no consta el campo de nombre, edad, sexo, dirección, estado civil, ni foto para dejar espacio sólo a la experiencia laboral, formación, idiomas y conocimientos informáticos.

b) **Chile:** Las leyes N°19.739, 19.759 y 19.799 modificaron el Código del Trabajo prohibiendo expresamente ofertas de empleo, en las cuales se estableciera como requisito para postularse, las siguientes condiciones: raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social.

De este modo, se prohibió que las empresas, por sí o a través de terceros, esto es, compañías de selección de personal, publiquen en cualquier medio avisos de oferta de empleo que contengan como exigencias para la postulación, alguno de los factores que la ley considera sospechosos de discriminación, a menos que el oferente compruebe que se trata de un requerimiento propio de la idoneidad de las personas para el desempeño de la función.

Por otra parte, mediante el Instructivo Presidencial N° 2, del 15 de junio del año 2006, se instauró el Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL) para toda la Administración Central del Estado. Dicho Código establece, entre otras, las siguientes prácticas: la prohibición de exigir foto en el currículum al momento de contratar a alguien; la prohibición de que los procesos de reclutamiento contengan sesgos de cualquier tipo, empleen lenguaje discriminatorio o requieran antecedentes personales que excedan las exigencias del cargo; la prohibición de que se apliquen exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio; la obligación de elaborar perfiles de competencias basados exclusivamente en los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, sin contener requisitos no asociados a la función; la obligación de solicitar y trabajar con currículum vitae en donde conste exclusivamente el apellido del/de la postulante, sin nombre, foto, dirección, sexo, estado civil u otra identificación, indicando un número telefónico, casilla electrónica o similar; la obligación de garantizar la igualdad en el proceso de selección en el caso de que se presente un/a postulante cuya discapacidad le impida o dificulte la utilización de los instrumentos de postulación.

c) **España:** La ley 62, del 30 de diciembre de 2003, nulifica y deja sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del/de la empresario/a que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo. El artículo 32 de la ley impone al/a la demandado/a la carga de aportar suficientes pruebas de la justificación objetiva y razonable de la medida adoptada y su proporcionalidad. La ley alcanza también a las "agencias de colocación".

- d) **Unión Europea:** Las Directivas del Consejo de la Unión Europea N° 2000/43/CE y 2000/78/CE, establecen el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Las directivas contienen abundantes disposiciones que regulan las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción; las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración.
- e) **Costa Rica:** La ley N° 2694 sobre La Prohibición de la Discriminación en el Trabajo de la República de Costa Rica, establece que "*todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por la presente ley, será anulable a solicitud de parte interesada; y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio de esta ley.*"
- f) **EE.UU:** En EE.UU, un/una empleador/a no puede anunciar un puesto de trabajo dirigido a determinadas personas en particular. No puede tampoco hacer comentarios sexistas ni racistas en la entrevista, ni hacer preguntas sobre discapacidad, ni preguntar a las mujeres si están casadas, o tienen o piensan tener hijos/as.

Las leyes federales prohíben la discriminación en el lugar de trabajo en una serie de aspectos, incluyendo reclutamiento, contratación, políticas de promoción, compensación, evaluación de empleo, formación, planes de jubilación y los beneficios (Título VII de la *Ley de Derechos Civiles* de 1964; *Ley de Igualdad Salarial* de 1963 -EPA-; *Ley de Discriminación por Edad en el Empleo* de 1967 -ADEA-; Título I y el Título V de la *Americans with Disabilities Act* de 1990 -ADA-; Artículos 501 y 505 de la *Ley de Rehabilitación* de 1973; *Ley de Derechos Civiles* de 1991; *Sex Discrimination Act* de 1975).

La *Race Relations Act* de 1976 establece que es ilegal discriminar a un/a empleado/a debido a su color, raza, nacionalidad, etnia u origen nacional. Cuando en un caso prima facie se establece que la conducta del/de la empleador/a es discriminatoria, depende de ellos/as demostrar que no lo es.

La *Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo* de 1967 (ADEA) considera ilegal incluir preferencias de edad, limitaciones o especificaciones en los avisos o anuncios de empleo.

Además, 48 estados poseen leyes estatales que protegen a las personas contra actos de discriminación. La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (Sección 2.8, comenzando con el Artículo 12900 de la División 3 del Título 2 del Código de Gobierno) y los Reglamentos de la Comisión de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (*Fair Employment and Housing Commission* - Código de Reglamentos de California, Título 2, División 4, Artículos 7285.0 al 8504) requieren que los/as empleadores/as, agencias de empleo y sindicatos laborales mantengan por un mínimo de dos años las solicitudes de empleo recibidas, los antecedentes del personal, y los documentos de referencias; y que las agencias de empleo se abstengan de efectuar indagaciones que están prohibidas previo a la

contratación, ya sea directamente o a través de avisos en los medios de comunicación.

- g) **México:** La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (11 de junio de 2003) prohíbe los actos discriminatorios que afecten la libre elección de empleo o restrinjan las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.
- h) **Brasil:** La ley N° 9.029/1995 prohíbe la exigencia de estado de gravidez y otras prácticas discriminatorias para la admisión o permanencia en el empleo, por motivo de sexo, origen, raza, color, estado civil, situación familiar o edad. La ley N° 9.799/1999 modificó la Consolidación de las Leyes de los Trabajadores y prohibió hacer referencia al sexo en los anuncios de empleo y realizar exámenes sobre la intimidad de los/as postulantes, entre otras cosas.
- i) **Perú:** Las leyes 26.772 y 27.270 establecen multas que castigan la discriminación en la oferta de empleo.

De tal forma consideramos que nuestro país aún debe formalizar claramente la protección hacia los grupos socialmente vulnerados en el acceso y permanencia en el empleo; siendo este el objeto del presente proyecto. Sin normas claras que establezcan qué prácticas no son aceptables y cuáles son las pautas que deben seguirse en la oferta de empleos, así como durante la vigencia de la relación laboral y el distracto, y sin mecanismos de control y sanción efectivos, la vigencia de los derechos y garantías ampliamente protegidos por la Constitución Nacional, los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, y las leyes de la Nación, se reduce a una vigencia declarativa y, eventualmente, alcanzable mediante la judicialización. Lo cual en la mayoría de los casos dificulta enormemente el pleno ejercicio de los derechos, al verse compelida la persona discriminada a acudir a la justicia como única forma de validar sus derechos.

En orden a los motivos arriba expuestos, solicito la aprobación de este proyecto de ley¹³.

¹³ Se agradece el asesoramiento de Mariano Fusero, Martín Muñoz y Alejandro Nasif Salum en la elaboración del presente Proyecto de Ley, y los aportes realizados por los/as militantes de la Mesa Nacional por la Igualdad, de la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT), de «La Fulana», de la Sociedad de Socorros Mutuos «Unión Caboverdeana», de la Asociación de Travestis, Transexuales, Transgénero de Argentina (ATTTA), del Área de Personas Liberadas y Prisionizadas del Frente Nacional por la Igualdad del Movimiento Evita, de la Agrupación de Agricultores Cannábicos Argentinos (AACCA), de la Coalición Argentina por un Estado Laico (CAEL) y del Frente Nacional por la Igualdad del Movimiento Evita.

