

# *Proyecto de Ley*

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación reunidos en Congreso...  
Sancionan con fuerza de Ley

## **PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACION EN EL EMPLEO**

**Artículo 1º:** 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, así como en las nociones de 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, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, filiación, embarazo, responsabilidad familiar, antecedentes o situación penales, lugar de residencia, aspecto físico, caracteres físicos, discapacidad, características genéticas, capacidad psicofísica y salud física, mental y social, situación económica o social, hábitos personales, sociales y/o culturales, y/o de cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

El/la 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 en que la parte actora alegue algún pretexto discriminatorio como base de dicha conducta, se presume, salvo prueba en contrario, el carácter discriminatorio de la conducta denunciada. En tales casos, sólo corresponderá a la parte actora la prueba de los hechos denunciados. A su vez, 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.”

**Artículo 2º:** 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/la empleador/a 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/a la empleador/a 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/la trabajador/a, provenientes del contrato de trabajo que lo vincula al/a la empleador/a, o cualquier acción que implique una medida de acción afirmativa.”

**Artículo 3º:** Incorpórase 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 4º:** Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

## FUNDAMENTOS

Sr. 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”<sup>1</sup>.

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](http://www.empleos.clarin.com.ar) y [www.zonajobs.com.ar](http://www.zonajobs.com.ar). Tal análisis arrojó los siguientes resultados: De un total de 3668 avisos relevados:

- 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.

---

<sup>1</sup> INADI, Recomendación General n°6. §4.2, p. 74.

- 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. 16<sup>2</sup> establece el principio formal de igualdad ante la ley. A su vez, el/la trabajador/a goza de especial protección constitucional a través del Artículo 14 bis de la Carta Magna donde se le garantiza la protección de las leyes y le asegura su trabajo en condiciones dignas y equitativas; y en el Artículo 19 se 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. Y finalmente el Artículo 20, 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.

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 Humanos<sup>3</sup> 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 Humanos<sup>4</sup>, 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 Políticos<sup>5</sup> 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".

---

<sup>2</sup> 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."

<sup>3</sup> Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948

<sup>4</sup> Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos.

<sup>5</sup> 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.

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 Mujer<sup>6</sup>, Ley 23.179. El Artículo 1º de la mencionada Convención establece que “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, 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 “Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares” (R123) de 1965 de la Organización Internacional del Trabajo, 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”.

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”. 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 entró 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 10º se establece que “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

---

<sup>6</sup> 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.

para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio”.

Por su parte, la Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR de Río de Janeiro (República Federativa del Brasil) del 10 de diciembre de 1998, en su artículo 1º consagra: "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”.

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”.

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”.

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.

Por su parte, 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 Nº 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".

Al mismo tiempo, 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 en la La Observación General Nº20 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 Nº 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".

Sobre el pretexto etario, a modo de ejemplo, el documento “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación” ya trataba 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"<sup>7</sup>.

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

---

<sup>7</sup> Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación (aprobado por Decreto Nº 1086/05), pág. 62.

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"<sup>8</sup>.

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 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".

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"<sup>9</sup>.

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".

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

---

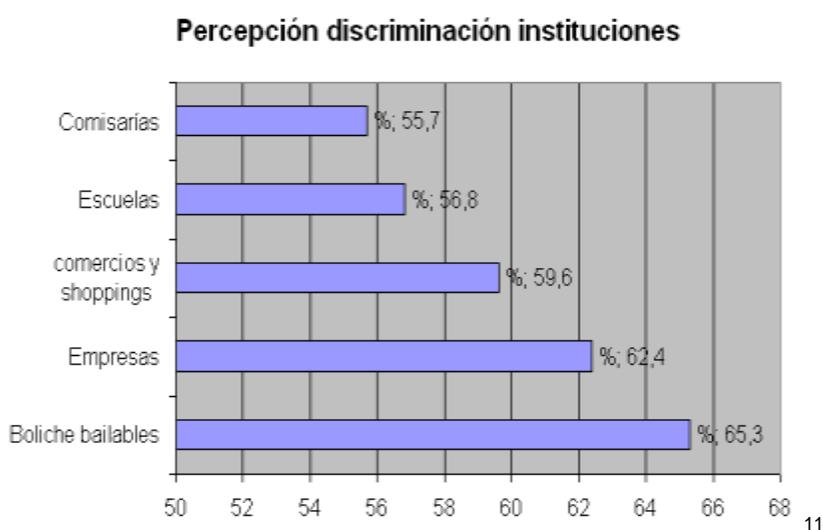
<sup>8</sup> Zicavo, María Eugenia. El cuerpo habla: Una familia peruana en Buenos Aires, discriminación y prejuicio". Disponible en: [http://www.iigg.fsoc.uba.ar/jovenes\\_investigadores/4jornadasjovenes/](http://www.iigg.fsoc.uba.ar/jovenes_investigadores/4jornadasjovenes/)

<sup>9</sup> Recomendación General N° 6 contra la Discriminación en la Oferta de Empleos del INADI.

o parcialmente de acuerdo con tal afirmación, mientras que el 14,3% expresó 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 fue corroborada por la Encuesta Nacional de Personas con 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 situación de 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”<sup>10</sup>. Posteriormente, nuevos datos elaborados por el INDEC para los años 2010 y 2014 revelan que la tasa de empleo de las personas con discapacidad es menor a la del resto de la población (44,6% mientras que en la población total representa el 61,7%). Desde el año 2009, el Ministerio de Salud de la Nación comenzó a publicar el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, el cual sólo contiene los datos de las personas con discapacidad que tramitan y efectivamente obtienen el Certificado de Discapacidad. Esta publicación contiene mucha información sobre diferentes aspectos socioeconómicos del colectivo en cuestión, pero al relevar sólo a las personas con discapacidad certificada se limita a un universo muy pequeño en proporción al total (181.969 personas para el año 2014). En particular, el anuario estadístico muestra que el 71% de la población económicamente activa tiene empleo, pero ese número se reduce 12% en el colectivo con discapacidad mayor de 14 años. Esta cifra incluso disminuye al 10,99% en las mujeres, lo que revela la discriminación múltiple que sufren en particular las mujeres. Los datos de este reciente informe muestran una situación de desempleo mucho mayor a la que había publicado el INDEC.

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.



<sup>10</sup> Idem.

<sup>11</sup> 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

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.

El objetivo de la presente iniciativa es 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. Tengamos presente que, 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 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.
- 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:** La norma establece que 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).

- 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.

Finalmente, consideramos necesario agradecer el asesoramiento de Mariano Fusero, Martín Muñoz y Alejandro Nasif Salum en la elaboración del presente Proyecto de Ley trabajado en conjunto con la senadora Silvia Sapag y su equipo, al mismo tiempo que reconocer la colaboración 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.

Por todo lo expuesto, solicitamos la aprobación de este proyecto de ley.