



Proyecto de Ley

El Senado y la Cámara de Diputados....

Sancionan

PROTECCIÓN CONTRA ACTOS DISCRIMINATORIOS EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 1º. – Incorpórase como artículo 7º de la Ley N° 23.592, el siguiente:

“Artículo 7º.- En las ofertas de empleo y los procedimientos de selección de personal no se podrán establecer restricciones ni requerir datos personales relacionados con condiciones como raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, posición económica, condición social, caracteres físicos, discapacidad, residencia, responsabilidades familiares, establecimientos educativos donde se realizaron los estudios o antecedentes penales de quienes hayan cumplido la totalidad de su condena.

La Autoridad de Aplicación determinará el modo en que las entrevistas personales que se realicen en el marco de un procedimiento de selección de personal serán registradas.

Artículo 2º.- Modifícase la numeración del articulado de la Ley N° 23.592, de modo que el actual artículo 7º - de forma - se convierte en el artículo 8º.

Artículo 3º. - Comuníquese al Poder Ejecutivo.



FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El objeto del presente proyecto de ley es incorporar a la Ley N° 23.592, de Actos Discriminatorios, una norma que proteja a las personas contra los actos y situaciones de discriminación que se producen en las ofertas de empleo y los procedimientos de selección de personal.

El artículo 16 de la Constitución Nacional consagra el principio de igualdad formal ante la ley, y en materia laboral establece que todos los habitantes de la Nación son admisibles en sus empleos sin otra condición que la idoneidad.

De modo que en los procedimientos de oferta y selección laboral debe asegurarse la igualdad de trato y sólo deben evaluarse los conocimientos y habilidades específicas necesarios para la correcta realización de la tarea de que se trate y, en ese marco, la consideración o indagación de determinados aspectos de las personas resultan lesivos y deben ser considerados actos discriminatorios.

En este sentido, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 111, de 1958, ratificado en 1868, por la Ley N° 17.677, establece que el término discriminación comprende 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.

En nuestro país, en el año 1988, se sancionó la Ley N° 23.592, que en el artículo 1° establece la definición legal de acto discriminatorio como aquel que impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución, y en particular considera tales a 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.

Esta ley, en el mismo artículo 1°, reconoce a los damnificados por actos discriminatorios una acción legal para que se deje sin efecto o cese la realización del acto discriminatorio, y para la reparación del daño moral y material ocasionados. Luego, en materia penal, introduce agravantes y figuras delictivas relacionadas con la discriminación (artículos 2° y 3°) y, finalmente, dispone la obligatoriedad de exhibir en diferentes lugares de acceso público el texto del artículo 16 de la Constitución Nacional y el mencionado artículo 1° de la propia ley 23.592 (artículos 4°, 5° y 6°).

En materia laboral, la Ley de Contrato de Trabajo - Ley N° 20.744 - contiene normas precisas contra actos discriminatorios que se cometan en la relación de trabajo.

Así, el artículo 17 prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad; y el artículo 81 dispone que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de



situaciones y que se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza.

En 2015, el Ministerio de Trabajo de la Nación, reconociendo la recurrencia de actos y situaciones de discriminación en las ofertas de empleo, dictó la Resolución 270/2015 - modificada por la Resolución 11-E/2018 -, que en el art. 3° establece que las ofertas de empleo no podrán contener restricciones por motivos tales como raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, posición económica, condición social, caracteres físicos, discapacidad, residencia, responsabilidades familiares o antecedentes penales de quienes hayan cumplido la totalidad de su condena.

Sin embargo, no existe una ley nacional contra las conductas discriminatorias que se cometen en las ofertas de empleo y en los procesos de selección de personal.

El artículo 75, inciso 23, de la Constitución Nacional establece que es el Congreso el que debe legislar y promover medidas de acción positiva para asegurar la igualdad real de oportunidades y de trato.

Por lo tanto, es necesario un debate parlamentario acerca de esta problemática, para darle visibilidad a las demandas de los sectores afectados, los más vulnerables de la sociedad, y arribar a un amplio acuerdo político acerca del sentido y alcance de una norma protectoria.

Se descuenta, además, que el carácter de ley del Congreso fortalecerá la eficacia de su aplicación.

Este proyecto de ley propone, en primer término, elevar el artículo 3° de la resolución 270/2015 a la categoría de ley nacional, incorporándola como artículo 7° a la ley de Actos Discriminatorios.

En segundo término, se propone la ampliación de ámbito de protección de la norma, agregando a la “oferta de empleo” los “procedimientos de selección de personal”.

Estos procedimientos implican una serie de actos que incluyen, mediante entrevistas o formularios, el requerimiento a los postulantes de información de carácter personal, que no es esencial para determinar la idoneidad en el empleo y que puede ser utilizada de manera discriminatoria para decidir acerca de la ocupación del puesto de trabajo.

En este sentido, consideramos pertinente agregar a los distintos aspectos personales respecto de los cuales se inhibe la solicitud de información, aquellos relativos a la identificación de los establecimientos educativos donde se realizaron los estudios.

La Autoridad de Aplicación será quien determine la manera en que las entrevistas laborales serán registradas de modo tal estos registros puedan utilizarse como medio de prueba en las eventuales acciones de finalización de efectos, cese o reparación moral y material que intenten las personas que se consideren agraviadas por actos discriminatorios realizados en aquellas oportunidades, en los términos del artículo 1° de la Ley N° 23.592.



En definitiva, resulta necesario incorporar a la agenda parlamentaria nacional el debate acerca de la discriminación en la búsqueda de empleo. Un debate que permita la sanción de una norma protectoria de alcance nacional, realmente eficaz para prevenir y erradicar conductas de alta lesividad personal y social.

Por estas razones, solicito a mis colegas diputadas y diputados la aprobación de este proyecto de ley.