



PROYECTO DE DECLARACIÓN

La Cámara de Diputados de la Nación

DECLARA

Que vería con agrado que, el Poder Ejecutivo Nacional a través de las autoridades de aplicación correspondientes, incorpore el denominado sistema de “Curriculum Vitae Ciego” a las búsquedas y contratación de personal en el ámbito de la Administración Pública Nacional, Sociedades y Empresas del Estado, Organismos Descentralizados, Organismos Autárquicos e Instituciones de la Seguridad Social.



FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La tasa de desempleo de nuestro país se ha incrementado al 12,80%, siendo en el caso de las mujeres del 13,50% y elevándose al 23,50% para las mujeres más jóvenes, de menos de 29 años. Por otra parte, es elevada la dificultad para reinsertarse en el mundo laboral para trabajadores que han sido desvinculados a partir de los 50 años de edad, se los ve “Viejos para Trabajar” y “Jóvenes para Jubilarse”. La edad, el sexo, la situación familiar, el estado civil, y la apariencia física operan en muchos casos como factores de discriminación a la hora de contratar una trabajadora o trabajador.

El Curriculum Vitae ciego propone suprimir los datos personales del postulante, tales como: edad, sexo, domicilio, estado civil, fotografía, a los efectos de evitar “filtros” o “discriminaciones” de las personas que buscan trabajo por sus condiciones personales. El CV ciego se concentra en exponer y dar información sobre los requisitos objetivos para cubrir un puesto de trabajo: educación, capacitación, experiencia laboral previa, competencias y habilidades requeridas para cubrir el puesto de trabajo. Es un instrumento que impide una discriminación a priori al eliminar datos personales como el sexo y la edad, por ejemplo, de forma tal que los seleccionadores puedan contar solamente con datos objetivos para evaluar a las y los candidatos.

El Reino Unido de Gran Bretaña, es un país pionero en la implementación de este tipo de CVS para la contratación de personal excluyendo del mismo la fotografía o la fecha de nacimiento, a excepción de aquellas personas cuyo físico es la base de su trabajo como son modelos o actores.



Nuestra Constitución Nacional enuncia el derecho a la igualdad en su artículo 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.” En el artículo 75 inciso 23) norma que es atribución de este Congreso de la Nación legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, con el pleno goce de los derechos reconocidos por esta Constitución, y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad

El artículo 24 del “Pacto de San José de Costa Rica” “Convención Americana sobre los Derechos Humanos, ratificado por Ley 23.054 dispone: “Igualdad ante la Ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la Ley.”.

Los artículos 14 y 14 bis de la Carta Magna garantizan a la población el derecho a trabajar, a acceder a condiciones dignas y equitativas de labor. Por su parte la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 en su artículo 17 norma acerca de la prohibición de hacer discriminaciones por cualquier tipo entre los trabajadores, con motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Entre las ventajas del Curriculum Vitae Ciego, podemos citar:

- 1) Evita la discriminación y fomenta la igualdad
- 2) Elimina prejuicios



- 3) Se evitan los “amiguismos” o “favoritismos”
- 4) Se elige lo positivo del CV.
- 5) Se presta atención a lo más importante o esencial

El Movimiento de Trabajadores Desocupados con Más de 30 Años de Aportes – MTD+30AA, me ha hecho llegar material informativo respecto al CV Ciego, sus beneficios para evitar discriminaciones y su utilización exitosa en otros lugares del mundo, como un instrumento que facilite la reinserción laboral de personas de más de 50 años que se encuentren desempleadas.

Es por ello que sería deseable que el Poder Ejecutivo Nacional, fomentando el empleo tan necesario en este entorno post-pandemia Covid-19, implemente progresivamente esta forma de selección de personal en los organismos de la Administración Pública Nacional a los efectos de evaluar sus bondades para luego poder extenderlo a la actividad privada.

En base a lo expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento en el presente proyecto de Declaración.