



“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

PROYECTO DE LEY

*El Senado y la Cámara de Diputados de la
Nación Sancionan con fuerza de
LEY*

**LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACION EN LA BUSQUEDA
Y OFERTA DE EMPLEO**

Art. 1° - La contratación de una persona en una relación de empleo en los términos de la LEY 20744 (t. o. DECRETO 390/76) de CONTRATO DE TRABAJO o la LEY 25164 MARCO DE REGULACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO NACIONAL no podrá estar sujeta a ningún tipo de discriminación motivada por alguno de los siguientes factores, llamados en adelante “categorías protegidas”: género, orientación sexual, etnia, nacionalidad, origen nacional, origen social, color de piel, religión, participación gremial, opinión política o ideológica, edad, estado civil, aspecto físico, discapacidad, condición médica, lugar de residencia y condición de embarazada (en los casos que resulte aplicable).

No se considera discriminación cuando alguna de estas “categorías protegidas” obstaculice o impida el ejercicio efectivo de las funciones inherentes a la relación de empleo que en cada caso se considere.

Art. 2° - No podrá exigírseles a los postulantes a cualquier posición de empleo en relación de dependencia información relacionada con ninguna de las “categorías protegidas” indicadas en el artículo 1° en cualquiera de las instancias del proceso, ya sea en la presentación del currículum vitae, la solicitud de ingreso o durante la entrevista laboral.

Art. 3° - Considérense violatorias del artículo anterior la publicación de avisos de búsqueda de personal, por parte de la propia entidad, persona física o jurídica, agencias de empleo o terceros, efectuadas a través de impresos o publicaciones gráficas, medios de comunicación audiovisual o sitios de Internet, así como en carteles en vía pública o carteleras situadas en lugares de tránsito de público, y que sean aplicables a posiciones de empleo en relación de dependencia en la REPÚBLICA ARGENTINA o lugares sometidos a su jurisdicción, que indiquen límites de edad o preferencia de género, o bien que anuncien cualquier otra preferencia particular que no sea relevante para dicho empleo y, por tanto, vulnere las “categorías protegidas” incurriendo en un acto discriminatorio.

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

Art 4° - Se establecen las siguientes penalidades:

- a) La violación del art. 1° y 2° será sancionada de acuerdo con el REGIMEN GENERAL DE SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES instituido en el ANEXO II de la LEY 25212.
- b) La violación del art. 3° será sancionada con una multa impuesta por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL equivalente, por cada publicación, a DOCE (12) SALARIOS MINIMOS si se trata de una entidad de menos de QUINCE (15) empleados (inclusive), VEINTICUATRO (24) SALARIOS MINIMOS si se trata de una entidad de entre DIECISEIS (16) y NOVENTA Y NUEVE (99) empleados, y TREINTISEIS (36) SALARIOS MINIMOS en los casos de una entidad de TREINTISEIS (36) o más empleados.

La multa será abonada por la persona humana o jurídica responsable del aviso. En ese caso, el mismo deberá cesar y/o ser retirado.

Art. 5° - Las denuncias sobre violaciones de los artículos 1°, 2° y 3° serán presentadas ante el INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION, la XENOFobia y el RACISMO (INADI), que deberá generar un dictamen no vinculante. Tales denuncias, con sus respectivas actuaciones y el dictamen, serán remitidos en los casos de los artículos 1° y 2° a la JUSTICIA DEL TRABAJO y en el caso del artículo 3° al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Art. 6° - La persona que se considere discriminada en la búsqueda de empleo puede requerir por vía judicial el resarcimiento de los daños causados por el hecho, acto u omisión que provoquen el efecto discriminatorio.

Art. 7° - Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Existen varios proyectos de ley antidiscriminación oportunamente presentados a esta H. CAMARA DE DIPUTADOS.

Por otro lado, la CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES sancionó en 2015 la LEY 5625 CONTRA LA DISCRIMINACION. Esta ley dispone la penalización de acciones que tiendan a *“impedir obstruir, restringir o de cualquier modo menoscabar, arbitrariamente, de forma temporal o permanente, el ejercicio igualitario de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional, la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (...), a personas o grupos de personas bajo pretexto de...”* y a continuación nombra una serie de categorías como el sexo, estado civil, etc.

Esta misma ley considera también discriminación a *“toda acción u omisión que, a través de patrones estereotipados, insultos, ridiculizaciones, humillaciones, descalificaciones, y/o mensajes que transmitan y/o reproduzcan dominación, desigualdad y/o discriminación en las relaciones sociales, naturalice o propicie la exclusión o segregación”*, así como a *“las 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”*.

Asimismo, en 1988 se sancionó la Ley 23592 que adopta *“medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional”*.

En referencia a normas específicamente laborales, cabe destacar la LEY 20744 de CONTRATO DE TRABAJO, en su artículo 17 prohíbe *“cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”*.

En su art. 81 señala que *“El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”*.

Dicha norma legal cuenta con un artículo 172 que establece específicamente para la mujer que *“podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o*

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor”.

Por último, la Ley 25164 MARCO DE REGULACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO NACIONAL (1999) prohíbe a los agentes del Estado *“toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

Tanto los proyectos como las leyes antidiscriminatorias o aquellas que regulan las relaciones de empleo presentan articulados muy genéricos o inadecuados para prevenir un tipo muy especial de discriminación o de falta de igualdad de oportunidades: la que se produce al momento de buscar empleo.

En efecto, mientras la LEY 23592 aumenta las sanciones penales cuando determinadas conductas tengan un motivo discriminatorio e imponer multas a titulares de locales que discriminen en la admisión, las leyes 20744 y 25164 sólo penalizan los actos discriminatorios una vez que se hayan iniciado la relación laboral.

El presente proyecto, en cambio, tiene por objetivo evitar la discriminación y propender a una verdadera igualdad de oportunidades en el momento en que se realiza la búsqueda laboral, sancionándose administrativamente —además— la publicación de avisos que revistan características discriminatorias: como aquellos que publicitan límites de edad, preferencia de género, etc.

Dado que la Ley 25212 incluye un ANEXO II denominado RÉGIMEN GENERAL DE SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES en el cual se establecen algunas medidas antidiscriminatorias, el presente proyecto recoge el espíritu de aquella norma yendo más allá: crea una serie de “categorías protegidas” que no deberán ser explícitamente informadas, ni sobre las cuales se podrá preguntar en currículum, solicitudes o entrevistas. Tampoco podrán motivar la discriminación —en el caso que sean conocidas o presumidas— al momento de tomar personal.

Con este proyecto los postulantes no estarán obligados a indicar sus edades o enviar sus fotos, ni deberán informar ni se les podrá indagar sobre su orientación sexual, opiniones políticas o ideológicas o religión. Por supuesto, en casos —por ejemplo— de trabajos de gran exigencia física o de composición de personajes en la industria del espectáculo, el empleador podrá rechazar las solicitudes o descartar en las entrevistas a personas cuyas condiciones “*prima facie*” no sean aptas para desarrollar la función deseada, sin que esto se considere discriminación.

Se establece que la violación a los artículos que impiden la discriminación al momento de tomar un postulante al trabajo correspondiente, o bien efectuando indagaciones prohibidas por este proyecto en la solicitud de currículum durante la entrevista de trabajo, serán objeto de una multa de carácter penal.

“2022 – Las Malvinas son Argentinas”

En cambio, la transgresión a lo dispuesto en el artículo que prohíbe la publicación de avisos de trabajo discriminatorios se la considerará una transgresión administrativa y será sancionada con una multa que aplicará el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En los casos indicados en los dos párrafos anteriores, deberá formularse la denuncia en el INSTITUTO PARA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI). Este instituto emitirá un dictamen no vinculante y remitirá la denuncia, el dictamen y las actuaciones a la justicia del trabajo o al Ministerio de Trabajo, según corresponda.

Finalmente, se deja abierta a la reglamentación la fijación de requisitos para premiar con incentivos a empleadores que tengan un mínimo de 30 por ciento de personal en situación de vulnerabilidad o desventaja. Esto contribuirá a facilitar enormemente la vida de estas personas y les otorgará la dignidad de tener un trabajo que muchas veces se les niega precisamente por ser objeto de prejuicios discriminatorios.

Por todas estas razones, señor presidente, solicito la aprobación del proyecto de ley.



WALDO WOLFF