

## PROYECTO DE LEY

### LEY DE ACCESO EQUITATIVO A PUESTOS DE TRABAJO

**Artículo 1° - Objeto.** Esta ley tiene por objeto fomentar la efectiva igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo, eliminando la exigencia de los requisitos previstos en el artículo 3°, como así también todo aquél que no sea esencial para el análisis objetivo de la idoneidad de una persona para realizar las tareas que requiere la vacante en cuestión.

**Artículo 2° Ámbito de aplicación.** Las limitaciones impuestas en la presente ley serán de carácter imperativo para todos los empleadores del sector privado y público de la República Argentina. Quedan comprendidas en la presente ley aquellas convocatorias a cubrir vacantes de trabajo tanto por parte de consultoras de selección de personal, como para cualquier otro intermediario que funcione presencialmente o a través de plataformas digitales de búsqueda.

**Artículo 3° - Requisitos de búsqueda prohibidos.** Queda prohibido, desde la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, en las convocatorias o anuncios a cubrir puestos de trabajo:

- a) Exigir la inclusión, en *curriculum vitae* o cartas de presentación, de fotografías, audios o videos del postulante. Asimismo, incluir en las mismas exigencias en materia de aspecto físico o características corporales.
- b) La indagación de la estructura familiar del postulante, edad, estado civil, cualquier tipo de información referida a su vida sexual, aspectos alusivos al origen racial o étnico, posturas políticas o sindicales, convicciones religiosas, y cualquier otro dato que no fuera imprescindible para la vacante de trabajo.

**Artículo 4° - Información.** Toda anuncio o convocatoria destinada a cubrir una vacante laboral, deberá incluir una leyenda informativa, en lengua clara y legible, que contenga el número de la presente ley, y la mención de su artículo 3°.

**Artículo 5° - Medidas de acción positiva. Cumplimiento de cupos obligatorios. Excepciones.** Quedarán exentas del cumplimiento de la presente ley, aquellas convocatorias a cubrir vacantes laborales dirigidas a revertir situaciones de desequilibrio entre el personal contratado por motivos de género, y las que están dirigidas a hacer efectiva una medida de acción positiva legislada para estimular la inclusividad e igualdad de trato.

**Artículo 6° - Sanciones.** El incumplimiento de las exigencias previstas en el artículo 3° de la presente ley hará pasible al infractor de una sanción equivalente al monto de tres salarios mínimo vital y móvil; y, de la obligatoriedad de

capacitarse en temáticas de no discriminación e inclusividad, conforme lo reglamentará la autoridad de aplicación.

**Artículo 7° - Autoridad de aplicación.** El Poder Ejecutivo designará la autoridad de aplicación de la presente ley dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigencia.

Diputados Nacionales Firmantes:

Autor: Dip. Natalia Sarapura

Dip. Lidia Inés Ascarate

Dip. Coli Marcela Inés

## **FUNDAMENTO**

Sra. Presidenta:

Este proyecto de ley busca que, a la hora de ocuparse vacantes en el mercado laboral, los empleadores lleven a cabo un análisis objetivo de las aptitudes de los postulantes para ejercer las tareas requeridas, dejando de lado todo tipo de criterio de selección que resulten discriminatorios, abusivos, y disvaliosos para la sociedad inclusiva que aspiramos construir como Nación.

Esta iniciativa legislativa es congruente con derechos y garantías expresamente reconocidas por nuestro ordenamiento jurídico, tanto en la Constitución Nacional y Tratados Internacionales, como en la legislación nacional. Concretamente, el art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 *"prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad"*; mientras que, la Ley N° 23.592 sobre Actos Discriminatorios, establece 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"*, especificando que se tomará como tales *"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"*.

Sin perjuicio de la normativa que penaliza los actos discriminatorios, es una constante en el mercado laboral actual que se acuda a la apariencia física como un criterio de selección determinante, lo cual se refleja en las búsquedas de personal donde se requiere de "buena presencia" como requisito excluyente, o pidiendo el envío de fotografías y videos para evaluar aspectos exclusivamente físicos. Esta práctica lamentable, no solo prioriza la apariencia física sobre aptitudes profesionales y técnicas objetivas, sino que además contribuye a la creación y sostenimiento de estereotipos perjudiciales para nuestra sociedad.

En similar sentido, se busca erradicar de los procesos de selección del personal a aquellas indagaciones sobre la estructura familiar (como el hecho de tener hijos, o pareja), y demás decisiones de vida, que no tienen relación directa con la potencial relación de trabajo a la cual se buscaría acceder. Se busca resguardar al trabajador como persona, con todos los derechos y prerrogativas que esto implica, fijando como objetivo desalentar aquellas prácticas que evalúan a los aspirantes a ocupar puestos de trabajo haciendo hincapié en criterios contrarios al orden público laboral y los derechos humanos.

También se incluye como excepción aquellas búsquedas laborales que estén destinadas a cumplir con acciones positivas legisladas, por tratarse de medidas destinadas a revertir situaciones sociales históricas de desequilibrio.

Además, esta ley es congruente con la agenda estatal en su lucha contra la discriminación, siendo plenamente compatible con el Programa de Espacios Laborales Sin Discriminación gestionado en conjunto por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Por todo lo expuesto, a los fines de lograr un método de acceso a los puestos de trabajo equitativo, valorando el lado humano de cada trabajador, y reflejando los valores inclusivos a los que aspiramos como sociedad, es que invito a mis pares de esta Honorable Cámara a acompañarme en este proyecto de ley.

Diputados Nacionales Firmantes:

Autor: Dip. Natalia Sarapura  
Dip. Lidia Inés Ascarate  
Dip. Coli Marcela Inés