



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados sancionan con fuerza de Ley

Artículo 1°. – Modifíquese el artículo 17 del régimen de contrato de trabajo aprobado por ley 20.744, por el siguiente texto:

“Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.

Por esta ley se prohíbe todo tipo de discriminación a los trabajadores y trabajadoras por motivos de género, etnia, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales, edad, o cualquier otra condición personal o social.

El trabajador o trabajadora que alegue discriminación deberá aportar indicios verosímiles sobre su existencia, en cuyo caso corresponderá al empleador la prueba de que su conducta obedeció a causas objetivas y razonables.

El empleador, o cualquier persona física o jurídica intermediaria, que incurriera en trato discriminatorio, deberá dejarlo sin efecto o cesar en su realización y reparar al trabajador o trabajadora el daño moral y material.

La reparación del daño moral contendrá una compensación, la difusión de la sentencia en medios de comunicación y la capacitación del empleador en derechos humanos y no discriminación”.

Artículo 2°. Deróguese el artículo 245 bis del régimen de contrato de trabajo aprobado por ley 20.744.

Artículo 3°. – Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La cláusula desplegada en el artículo 17 de la ley de contrato de trabajo resulta limitada a la hora de enfrentar con eficacia las acciones teñidas de discriminación en el ámbito de trabajo, ya que además de ser una disposición genérica, es insuficientemente descriptiva de un mecanismo específico de tutela a favor de quien resulte discriminado, el trabajador o trabajadora. En esa línea, su alcance se sujeta a un listado cerrado que no contempla otras hipótesis que la propia evolución normativa y jurisprudencial ha reconocido como objeto de protección.

La iniciativa aquí proyectada supera esa insuficiencia al habilitar una cláusula abierta (“cualquier otra condición”), asegurando de ese modo que ninguna persona trabajadora quede privada de resguardo frente a conductas discriminatorias de su empleador.

Es un consenso generalizado en doctrina que uno de los problemas que presentan los actos de discriminación es la dificultad probatoria, porque operan de forma sutil, encubierta e indirecta. Por eso, el proyecto positiviza el estándar probatorio consolidado jurisprudencialmente desde hace años, denominado “inversión de la carga de la prueba”, en que se requiere al trabajador o trabajadora damnificado que aporte indicios que permitan inferir la existencia de un móvil discriminatorio, y configurado el cuadro indiciario es el empleador quien debe acreditar que su conducta ha sido ajena a toda discriminación (conforme fallo de la CSJN: “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo, 15/11/2011”).



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

La modificación propuesta armoniza con la profusa batería de normas que dan sustento a la garantía de igualdad y al principio de “no discriminación”, entre las que se destacan los artículos 14 bis, 16 y 43 de la Constitución Nacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y especialmente, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado por nuestro país en 1968, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de jerarquía superior a las leyes, según el artículo 75, inciso 22 de la CN; instrumentos que obligan al Estado argentino a establecer políticas nacionales de promoción de la igualdad.

La proyección de esos contenidos se materializó en la ley 23.592, diseñada como una norma general pero que resultó idónea para su aplicación en el ámbito del Derecho del Trabajo, dado que no sólo persigue conductas discriminatorias, sino que permite dejarlas sin efecto y reparar el daño (art. 1°).

Si bien la realidad reviste una múltiple cantidad de casos de discriminación, la norma ha sido clave en la protección de la libertad sindical, es decir, para aquellos trabajadores o trabajadoras que fueron discriminados por desplegar actividad sindical en el lugar de trabajo, esto es, sin ostentar representación formal, sirviendo de piedra angular a una prolifera construcción jurisprudencial de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en torno a la nulidad de despidos viciados de discriminación antisindical, cuyo corolario tuvo su correlato en el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación: “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, del 7/12/2010”, con apoyo en los Convenios 98 (ratificado en 1956) y 87 (ratificado en 1960) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Allí, el máximo tribunal advirtió: *“El objetivo primario de las reparaciones (remedies) en materia de derechos humanos (...) debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación; esta última sólo proporciona a la víctima*



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado”, aclarando a la luz de los diversos instrumentos internacionales de jerarquía constitucional y supralegal, que “pesa sobre el Estado, independientemente de cualquier circunstancia o consideración’, la obligación de no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de los trabajadores en las relaciones laborales privadas, ni permitir que los empleadores violen los derechos de los trabajadores o que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales”.

Tal posición, ha sido ratificada recientemente por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, máximo órgano interpretativo del ordenamiento continental en materia de derechos fundamentales (caso “Dos Santos Nascimento y Ferreira Gomes vs. Brasil, sentencia del 7/10/2024).

Bajo esa óptica, se pone aquí a cargo del empleador, o incluso de cualquier persona intermediaria, una obligación de hacer: dejar sin efecto el acto discriminatorio y reparar el daño material y moral.

En relación a este último, se ha receptado la tendencia jurisprudencial predominante, aunque en el presente proyecto se estructura para que actúe como una tríada: compensación, difusión y capacitación.

La ausencia de una recepción expresa en el régimen de contrato de trabajo da cuenta de cierto déficit normativo, que se subsana en esta propuesta legislativa al incorporar el andamiaje de la norma antidiscriminatoria, el estándar internacional de derechos humanos y la evolución jurisprudencial en torno a la igualdad y la no discriminación, y el fundamento de éste, la dignidad de la persona que trabaja.



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

No se desconocen los antecedentes de iniciativas legislativas en sintonía con la línea que inspira el presente proyecto. Sin embargo, a mi juicio la irrupción posterior de la ley 27.742, denominada “Ley Bases”, que introdujo el artículo 245 bis en el régimen legal de contrato de trabajo (LCT), al avanzar en un sentido regresivo refuerza la necesidad de la reforma que aquí se postula.

Considero que la innovación que trae el artículo 245 bis de la ley de contrato trabajo, incorporado por el artículo 95 de la Ley 27.742, no es más que ponerle legislativamente un precio fijo a la discriminación.

Cabe aclarar que su texto reproduce el contenido que se insertara en el artículo 82 del del DNU 70/2023, título IV laboral, que fue suspendido y luego declarado inconstitucional por la Cámara de Apelaciones del Trabajo (en autos “Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina CTA c/Estado Nacional Poder Ejecutivo s/acción de amparo”, expte. 56.687/2023 y “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/Acción de Amparo”, expte. 56.862/2023).

La novedad normativa legitima la discriminación —y promueve la desigualdad en el empleo— mediante los siguientes mecanismos: otorgando eficacia extintiva al despido discriminatorio, reduciendo la protección a una tarifa indemnizatoria y recargando sobre el trabajador o trabajadora afectados la plena prueba del trato discriminatorio de su empleador.

Dicho en términos claros: al insertar el artículo 245 bis en el régimen legal de contrato de trabajo, se ha optado por legislar en sentido absolutamente contrario a la jurisprudencia consolidada de las últimas dos décadas, a la luz de la ley 23.592 y el derecho internacional de derechos humanos. Por ello, en el segundo artículo se propone su derogación.



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

A esta altura, resulta válido preguntarse por los efectos buscados al insertar en la Ley de Contrato de Trabajo una regulación específica sobre el despido discriminatorio. A mi criterio, no es otro que neutralizar la protección de los trabajadores y trabajadoras que despliegan actividad sindical en el lugar de trabajo y desactivar el mecanismo diseñado a fin de dejar sin efecto los despidos antisindicales.

En lugar de consolidar la línea jurisprudencial sentada por el máximo tribunal, como remedio adecuado frente a la discriminación, se optó por convalidar ésta y monetizarla, lo que no traspasa el filtro constitucional.

Porque la igualdad, la no discriminación y la libertad sindical son derechos fundamentales inalienables: no se pueden comprar ni vender ni extinguir por dinero.

Por ello, restituir la coherencia normativa y jurisprudencial y garantizar la dignidad humana frente a todo acto de discriminación es el objetivo de esta propuesta legislativa.

En razón de todo lo anteriormente expuesto, solicito a mis pares que me acompañen con este proyecto de ley.

Hugo Yasky
Diputado Nacional



***"2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina"***

Diputados y Diputadas firmantes

1. Hugo Yasky
2. Blanca Osuna
3. Pablo Carro
4. Lorena Pokoik
5. Julia Strada
6. Sergio Palazzo
7. Germán Martínez
8. José Gómez