

VERSION PRELIMINAR
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION
UNA VEZ CONFRONTADO
CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL

DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACIONES

(S-1842/2020)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º: No podrán ser solicitados ni exigidos para el acceso a empleos bajo todas las modalidades de contratación existentes dentro de la Administración Pública Nacional ninguna de la siguiente información:

1. Foto personal del postulante
2. Lugar de residencia
3. Edad
4. Sexo o identidad de género
5. Condiciones de aspecto físico
6. Creencias religiosas o de culto
7. Estado civil
8. Existencia de hijos o personas a cargo.

Por lo tanto, estos datos no podrán ser solicitados ni exigidos por parte de la Administración Pública Nacional a fin de que se incluyan dentro de los currículum vitae o en otro instrumento de postulación laboral, ya sea en soporte físico o digital o mediante formularios preestablecidos.

Artículo 2º: La persona que incurra en incumplimiento de lo dispuesto en la presente ley dedicada a los procesos de reclutamiento de personal por parte de la Administración Pública Nacional, quedará comprendida dentro del Régimen Disciplinario de la Ley 25.164 - LEY MARCO DE REGULACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO NACIONAL.

Artículo 3º: Se garantiza el cumplimiento de la presente en el ámbito de la Administración Pública Nacional y será facultativo para las empresas o consultoras de búsqueda de personal pertenecientes al sector privado a aplicar lo dispuesto en la presente.

Artículo 4º: Invítese a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Artículo 5º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Guadalupe Tagliaferri

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

Actualmente nuestro país es partidario, a través de normas nacionales y Tratados Internacionales de los cuales Argentina es parte, de prohibiciones de cualquier forma de discriminación en general. Pero específicamente, y por la materia que nos convoca el presente proyecto de ley, existe un sistema protectorio frente a la discriminación en el ámbito laboral.

Tanto el derecho a un trato igual y a no ser discriminado constituyen derechos fundamentales que tienen protección constitucional y se encuentran tutelados por diversos tratados y normas de carácter internacional con el rango jerárquico previsto en el artículo 75 inciso 22 de nuestra Constitución Nacional.

Nuestra Constitución Nacional expresa en su artículo 16 el Principio de Igualdad, aquel que procura eliminar toda discriminación arbitraria, siendo aplicable a todas las relaciones, ya sea entre el Estado y particulares, como también entre particulares entre sí. Expresa en dicho articulado que “(...)Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad.(...)”.

Es justamente sobre el concepto de idoneidad que versa este proyecto. Aquella idoneidad pura, despojada de todos los elementos discriminatorios que actualmente se practican solicitar o exigir a la hora de postularse para un puesto laboral.

La ley nacional 23.592 sancionada en el año 1988, sobre Actos Discriminatorios, establece en su primer artículo 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”. A su vez, agrega una enumeración no taxativa sobre qué actos u omisiones se considerarán discriminatorios: “se considerarán particularmente 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”.

Por otro lado, la Ley 20.744, si bien aplica a relaciones laborales existentes, también dispone la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre trabajadoras y trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Regula

en su artículo 81 el principio de igualdad de trato al explayar 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.”

Gran porcentaje de empleadores requieren de manera expresa que todo postulante al empleo incluya en su currículum vitae una imagen de sí mismo y datos que no hacen al buen desempeño para el ejercicio del trabajo. Suele suceder que los solicitan y muchas veces exigen, y si éstos no concuerdan con las expectativas de los empleadores por temas distintos a la idoneidad para el trabajo, excluyen a los postulantes sin ofrecer la posibilidad de entrevistas que permitan conocer a la persona. Entonces, podemos concluir que éstos requisitos son utilizados como claros instrumentos de exclusión previa.

De esta manera es que se busca que este proyecto de ley genere el comienzo del cambio cultural que considero el país necesita. Esta costumbre se ha naturalizado a lo largo de los años y es por ello que, para proteger derechos y cesar con estas conductas discriminatorias, desde el Estado se debe dar el ejemplo y debemos impulsar este tipo de normas para que exista una real igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo siendo realmente lo fundamental para ello la idoneidad y no cualquier otro elemento.

Por lo expuesto precedentemente, es que le solicito a mis pares me acompañen con sus votos al presente Proyecto de Ley.

Guadalupe Tagliaferri