

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

DIRECCION GENERAL

COMUNICACIONES

(S-2646/2022)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Modifica Ley N° 20744 de Régimen de Contrato de Trabajo Incorporando la prohibición de discriminación por orientación sexual, identidad de género y discapacidad

Artículo 1º - Modificase el artículo 17 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976), y sus modificatorias por el siguiente texto:

“Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación de los trabajadores y las trabajadoras por motivo de sexo, orientación sexual e identidad de género, raza, etnia, edad, discapacidad, nacionalidad, religión, ideología, opinión política, participación gremial, o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

A pedido del trabajador damnificado o la trabajadora damnificada, el empleador o empleadora que incurra en discriminación deberá dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización, reponer la situación al momento anterior a producirse dicho acto, y reparar el daño moral y material ocasionado.

Artículo 2º - Modificase el artículo 81 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976), y sus modificatorias por el siguiente texto:

“Art. 81. — Igualdad de trato.

El empleador o la empleadora deben dispensar a todos los trabajadores y las trabajadoras igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, orientación sexual e identidad de género, raza, etnia, edad, discapacidad, nacionalidad, religión, ideología, opinión política, participación gremial, 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.”

Artículo 3° - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sandra M. Mendoza. - María I. Pilatti Vergara. –Lucia B. Corpacci. – Antonio J. Rodas. – Nora del Valle Giménez. –Silvina m. García Larraburu. María E. Duré. -

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

Nuestra Carta Magna en su Artículo 16 establece que todos los habitantes de la nación somos iguales ante la ley, e incorpora a nuestro ordenamiento normativo, en virtud del Artículo 75 inciso 22, tratados internacionales de los derechos humanos que garantizan la igualdad y la no discriminación.

Por su parte el Convenio N° 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación aprobado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) -ratificado por Ley N° 17677 de 1968-ya por entonces consideró que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, destacando en particular que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.¹

En esa línea el Convenio 111 de la OIT insta a los Estados miembros que ratifiquen el mismo, a promover mediante políticas públicas, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a estos ámbitos. Asimismo en su Artículo 3° establece que todo miembro deberá tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados, para el cumplimiento de dichas políticas públicas.

En idéntico sentido, el Artículo 17 de la Ley 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. La enumeración que efectúa la norma en su actual redacción es meramente enunciativa.

¹ InfoLEG - Ministerio de Economía y Finanzas Públicas - Argentina

En virtud de ello y a la luz de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos incorporados con la Reforma de 1994 a nuestra Constitución Nacional cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación debe estar alcanzada por la prohibición establecida, durante la vigencia de la relación laboral.

La igualdad de trato es un principio fundamental sobre el que se sustenta el derecho y, en particular en el ámbito de las relaciones laborales durante la vigencia del contrato de trabajo, en concordancia con el principio de buena fe que es la base de una cultura del trabajo enmarcada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano.

Concordantemente con lo señalado, el Art. 81 de la Ley 20.744 establece 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.”

Estos principios se encuentran expresamente establecidos en nuestra Carta Magna, la cual en su Artículo 16 expresa que “...Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...” lo que nos señala la necesidad de avanzar con la modificación de la norma que vengo a proponer con el claro objetivo de erradicar actos discriminatorios de la parte empleadora, ampliando la protección contra todo acto discriminatorio ya sea al momento de la contratación, durante la vigencia del contrato laboral o ante la disolución del vínculo.

La orientación sexual, la identidad de género, una discapacidad o cualquier ideología de una persona no pueden convertirse en elemento de estigmatización en ningún ámbito de la vida en comunidad, y mucho menos en el ámbito laboral.

Garantizar a los trabajadores y las trabajadoras el poder desempeñarse en sus empleos con la libertad de saber que la única condición por la que deben ser evaluados será por su idoneidad tal como lo establece la Constitución Nacional es el objetivo principal de la presente iniciativa que hoy vengo a proponer.

La manda constitucional que promueve la igualdad ante la ley nos impone desde nuestro rol legislativo, asumir el compromiso político de eliminar toda forma de discriminación en el ámbito laboral con el objeto de alcanzar un

orden social inclusivo y tolerante que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para todos y todas.

La presente iniciativa propone una mirada abierta y de respeto hacia la diversidad en los términos que establece el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos en su artículo 26: "Todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".²

Nuestro país ha dado enormes pasos hacia la incorporación de políticas públicas con perspectiva de género, de equidad e inclusión social. No obstante ello aún queda un largo camino por recorrer hacia una sociedad más justa e igualitaria, libre de discriminación en todos los ámbitos y, especialmente, en el ámbito laboral.

Por lo expuesto, solicito a mis pares acompañen con su firma el presente Proyecto de Ley.

Sandra M. Mendoza

² Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos | OHCHR