



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

PROYECTO DE LEY

LA LEGISLATURA DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES SANCIONA CON FUERZA DE LEY

Artículo 1°.- La presente ley tiene por objeto avanzar en la erradicación de las prácticas discriminatorias ocurridas en el marco de los procesos de búsqueda y selección de personal, con miras a garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato en el acceso al empleo en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 2°.- En las entrevistas laborales y en los formularios de solicitud de empleo no se puede requerir o registrar ningún dato personal que sea ajeno a la idoneidad requerida para desempeñar la tarea.

Particularmente, se considera que el pedido de información referida al estado civil, orientación sexual, identidad de género, color, etnia, religión, opinión política o sindical, estado de salud, caracteres físicos, posición económica y condición social, constituye un menoscabo a la posibilidad de acceder al empleo en condiciones de igualdad.

Artículo 3°.- Los trabajadores/as solicitantes de un empleo recibirán una copia firmada de la documentación presentada y los datos declarados y/o registrados en las entrevistas laborales o en los formularios respectivos.

Artículo 4°.- Los empleadores/as no pueden requerir o sugerir que se acompañen a los formularios de solicitud de empleo, fotografías personales y/o documentación referida a las categorías enumeradas en el artículo 2.

También están impedidos de recibirlas cuando sean presentados voluntariamente por el trabajador/a.

Artículo 5°.- Las ofertas de empleo que se realicen a través de cualquier medio no pueden utilizar fórmulas genéricas que refieran a la exigencia de la buena presencia ni contener requisitos que aludan al sexo, la edad, la nacionalidad o las categorías enumeradas en el artículo 2.

Artículo 6°.- La persona física o jurídica que incumpla cualquiera de las disposiciones de la presente ley se considera incurso en un acto discriminatorio y es pasible de las acciones administrativas y/o judiciales establecidas en el Título II de la Ley 5.261.

Artículo 7°.- No se consideran incumplimiento las distinciones basadas en las habilidades y destrezas exigidas para un empleo determinado.

Tampoco son discriminatorias las medidas de acción positiva que promuevan la igualdad de condiciones de grupos o sectores que históricamente han sido víctimas de la discriminación.

Artículo 8°.- La presente ley entra en vigencia dentro de los tres (3) meses posteriores a su publicación.



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

Dentro de ese plazo, el Poder Ejecutivo de la Ciudad de Buenos Aires realiza una amplia campaña de difusión para dar a conocer sus alcances y promover la eliminación de los prejuicios y estereotipos habituales en los ámbitos laborales.

Artículo 9°.- Comuníquese, etc.



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo define al término discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar a igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Este concepto alcanza también a todo el proceso previo a la contratación de personal que incluye la formulación de las ofertas de trabajo, la recopilación de información sobre los postulantes y las entrevistas laborales propiamente dichas.

Cuando la discriminación se produce en esta etapa, lesiona el derecho de las personas a acceder al empleo en condiciones de igualdad, en virtud de la consideración de características personales que nada tienen que ver con las habilidades o destrezas requeridas para desempeñar exitosamente la tarea en cuestión.

La prohibición de esta forma de discriminación laboral surge explícitamente del artículo 16 de la Constitución Nacional que establece a la idoneidad como el único requisito que debe tenerse en cuenta al contratar a una persona.

También es ratificada por diversos tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional a partir de la reforma del '94 y desarrollada por la Ley de Contrato de Trabajo que consagra el principio de no discriminación y el deber de igualdad de trato por parte del empleador.

De acuerdo a un informe elaborado por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, *“en nuestro país y en el mundo, las causas habituales de discriminación en el acceso al empleo suelen ser el género, la edad (la preferencia por un determinado rango etario), los caracteres físicos que se corresponden con un determinado modelo estético impuesto y la situación socioeconómica (en particular, la situación de pobreza).*

El mismo informe señala como otros factores que motivan la discriminación en esta instancia, al *“lugar de residencia u origen, el haber estado privado o privada de la libertad, la orientación sexual, la identidad de género, las discapacidades y el hecho de vivir con VIH”.*

El sostenimiento de los niveles de desempleo y subempleo, sumado a la precarización de las condiciones laborales, son fenómenos que contribuyen a hacer más severos los mecanismos de selección, convirtiéndolos en un ámbito propicio para este tipo de prácticas que exponen a los trabajadores/as a situaciones de vulnerabilidad, inestabilidad y angustia.

Una recorrida por los avisos clasificados que aparecen en los diarios o se publican a través de internet resulta suficiente para advertir cómo se exigen requisitos fundados en prejuicios y estereotipos que tienen como consecuencia la exclusión laboral de grupos sociales tradicionalmente postergados.

Este tipo de discriminación también suele evidenciarse en el contenido de las preguntas que se formulan en las entrevistas laborales, en la exigencia



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

de acompañar fotografías a las solicitudes de empleo, así como en la información requerida y los términos que se utilizan para redactar los formularios respectivos.

En estos casos, muchas veces se complica la prueba de la discriminación por parte de los trabajadores/as porque se les niega la posibilidad de contar con una copia de los datos que declaran, presentan y terminan siendo registrados.

Frente a este escenario y profundizando el ideario que llevó a la sanción de la Ley 5.261, el proyecto que presentamos apunta a introducir en el acervo legislativo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, una norma específicamente destinada a establecer los lineamientos de una buena práctica de contratación de personal que garantice la igualdad real de oportunidades en el acceso al empleo.

En ese sentido, se prohíben conductas que, más allá de la intención de la persona del empleador, son susceptibles de ser consideradas claramente discriminatorias y, como tales, pasibles de las acciones administrativas y judiciales dirigidas a hacer cesar el acto discriminatorio y reparar los daños que el mismo ocasione.

De esta manera, recogemos valiosos antecedentes de la región que son reseñados por el documento del INADI citado en los párrafos anteriores. En especial, el caso del Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no Discriminación para la Administración Central del Estado en Chile que prohíbe solicitar el currículum con una fotografía para impedir que el aspecto físico condicione la contratación, y la Ley N° 26.772 de Perú que al disponer que las ofertas de empleo y el acceso a los medios de formación no pueden incluir requisitos que constituyan discriminación, tuvo un impacto importante en el contenido de los avisos.

Las únicas distinciones que la iniciativa reconoce como legítimas son aquellas directamente vinculadas con la idoneidad que el empleo puntual exige y las realizadas a través de medidas de acción positiva que apuntan a la contratación de personas pertenecientes a sectores excluidos, en consonancia con lo dispuesto por el artículo 75 inc. 23 de la Constitución Nacional.

Somos conscientes que para revertir patrones de discriminación que están profundamente arraigados en la sociedad es indispensable lograr un importante cambio cultural que va más allá de cualquier reforma legislativa.

Pero también sabemos que las normas pueden ser una herramienta importante para contribuir a promover ese cambio, poniendo en contraste lo disvalioso de prácticas que se asumen como habituales.

Por esa razón y convencidos de que la aprobación de esta iniciativa será un aporte a la construcción de una sociedad más justa e integrada, es que solicitamos su tratamiento y debate.