

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación

Artículo 1º.- Modifícase el art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo aprobada por Ley 20.744 (t.o. 1976), que quedará redactado de la siguiente forma:

“Art. 17 – Concepto – Prohibición de hacer discriminaciones – Efectos - Por esta Ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación con respecto a los trabajadores, por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticos, gremiales o de edad.

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

Aportados por el trabajador indicios razonables de la existencia de la discriminación en grado de verosimilitud, el juez considerará acreditada la misma si el demandado no hubiera aportado elementos que acrediten objetivamente una causa suficiente para desvirtuar la presunción.”

Artículo 2º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sergio Palazzo
Carlos Cisneros

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El proyecto que aquí introducimos reproduce el que oportunamente presentamos bajo Expte. 0228-D-2022 y 1059-D-2024 y propone la modificación del art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo, incorporando la prohibición de hacer cualquier tipo de discriminación arbitraria en el marco de las relaciones laborales, estableciendo las consecuencias frente a la violación de tal prohibición, y disponiendo sobre la aplicación de una regla uniforme en torno a la carga de la prueba en las acciones judiciales en que se debatan cuestiones referidas a tratamiento peyorativamente discriminatorio en materia laboral.

La evolución del derecho, y en particular del Derecho del Trabajo, especialmente a partir de la incorporación a la Constitución Nacional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, algunos con igual jerarquía que la Constitución Nacional y otros con jerarquía suprallegal (conf. art. 75 inc. 22 C.N.) han implicado un marcado desarrollo en torno a la prohibición de actos discriminatorios, sus consecuencias, y las reglas procesales de reparto de la carga de la prueba en las acciones en que se debatan temáticas de igualdad de trato y no discriminación.

Entre los referidos tratados que contienen previsiones sobre la temática se destacan: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. II); la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2° y 7°); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 2.1 y 26); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, arts. 2° y 3°); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 1.1 y 24); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (esp. arts. 2°, 3° y 5° a 16) ; la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 2°); la Convención relativa a la Lucha contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza (UNESCO, 1960), el Protocolo en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador, art. 3°); la Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid (1973); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, art. 6°.a); la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; la Carta de la Organización de los Estados Americanos (art. 3.1); y la Carta de las Naciones Unidas (art. 1.3 y concs.); la Carta Democrática Interamericana; el Convenio N° 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958, ratificado en 1968), entre otros.

Por su parte, en el orden interno, tuvo un marcado desarrollo -quizás tardío debido a los debates habidos respecto de su aplicabilidad en materia de relaciones laborales- la Ley Antidiscriminación N° 23.592.

Y merece ser destacada, en cuanto a la discriminación con motivación antisindical, como relevante herramienta de preservación y protección de los derechos derivados del principio de Libertad Sindical -herramienta en gran parte desaprovechada por los actores jurídicos, quizás a la luz de las interpretaciones restrictivas que a su respecto fueron realizadas con efectos desarticuladores de su amplitud y eficacia-, del art. 47 de la Ley 23.551 que, interpretado a la luz del mandato de su art. 1, posee una enorme potencia protectoria de todos los derechos, tanto individuales como colectivos, derivados de la Libertad Sindical.

La normativa legal hasta aquí apuntada es posterior a la sanción de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo) y producto de la evolución del derecho señalada en los párrafos precedentes.

De avanzada al momento de su sanción, el art. 18 de la L.C.T. (1974) -hoy art. 17- estableció que “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.”

Y en lo que fue el Anteproyecto de LCT elaborado por Norberto Centeno -que fue la base del texto sancionado como Ley de Contrato de Trabajo a través de la Ley 20.744- se preveía la institución del “Despido Socialmente Injusto” que podía ser declarado nulo por la autoridad judicial; supuesto en el cual podrían haberse encontrado comprendidos los despidos discriminatorios.

A la luz de la evolución que ha tenido la doctrina jurídica en la materia, y la expresa previsión de la nulidad de los actos discriminatorios en nuestra normativa interna general desde 1988 (Ley 23.982 en general, y Ley 23.551 en torno a la antisindical), y sin perjuicio de la aplicación de la normativa general a las relaciones laborales (conf. CSJN, in re “Álvarez, Maximiliano y Otros c Cencosud S.A., 07/12/2010), estimamos pertinente reformular el actual art. 17 de la L.C.T. incorporando a su texto -como forma de prevenir futuros nuevos debates en torno a la aplicación de la normativa general en el ámbito de las relaciones laborales), en primer término, la sanción de nulidad de los actos discriminatorios, con los efectos propios de la declaración de nulidad: la privación de todo efecto del acto discriminatorio, la reposición de la situación al momento anterior al acto discriminatorio, y a la reparación del daño moral y material ocasionado.

Por otro lado, receptando la tradición en materia de normativa laboral en nuestro país, en que la normativa de fondo admite la incorporación de presunciones (cfr. arts. 23, 55, 57 LCT entre otros), se propone incorporar al texto legal de fondo la regla que la doctrina

española denomina como “Corrección de la Carga de la Prueba” (cfr. “La Carga de la Prueba en los Despidos Lesivos de Derechos Fundamentales”, José Luis Monereo Pérez, Ed. Tirant lo Blanche, Colección Laboral N° 38, Valencia, 1996, p.1 y s.s.), que oportunamente receptara la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil (CNCiv., Sala H, 04/09/2000, “Sendoya, Josefina c/ Travel Club S.A.”, DT 2001-A-784), posteriormente la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT, Sala V, “Rossi, Rodolfo c Orígenes AFJP S.A”, 06/05/2005, CNAT Sala IX, “Greppi, Laura Karina c/ Telefónica de Argentina”, 31/05/2005; CNAT, Sala V, “Quispe Quispe Néctar c/Compañía Argentina de la Indumentaria SA s/juicio sumarísimo” 20/12/2007) y que fuera criterio expresamente receptado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de despidos discriminatorios (CSJN, “Pellicori, Liliana Silvia c Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, 15/11/2011).

La recepción del sistema de presunciones en materia de actos discriminatorios por parte de la jurisprudencia no inhibe ni torna innecesaria su consagración legal, puesto que de aquellos no se deriva obligatoriedad de su aplicación como sí se deriva de su inserción en el texto normativo que, además, al encontrarse previsto en norma de fondo, es de aplicación uniforme en todo el territorio del país.

Por ello se propone incorporar como último párrafo del art. 17 de la LCT la previsión de que “Aportados por el trabajador indicios razonables de la existencia de la discriminación en grado de verosimilitud, el juez considerará acreditada la misma si el demandado no hubiera aportado elementos que acrediten objetivamente una causa suficiente para desvirtuar la presunción.”

El presente proyecto reconoce como antecedente similar oportunamente presentado por el Diputado Nacional (m.c.) Héctor P. Recalde.

Señor Presidente, por las razones hasta aquí expuestas, y en la convicción de que el proyecto que presentamos contribuirá a una mayor razonabilidad y equidad en las relaciones laborales en nuestro país, a la par que se orienta en el cumplimiento del principio de progresividad que inspira a nuestra Constitución Nacional (conf. art. 14 bis y art. 75 inc. 19 C.N.) y constituye una obligación asumida por el Estado Nacional (conf. numeral 2.1 PIDESC), solicitamos el acompañamiento de los Sres. y Sras. Diputados y Diputadas Nacionales en su sanción como ley.

Sergio Palazzo
Carlos Cisneros