



“2022- Las Malvinas son argentinas”

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación

Artículo 1º.- Modificase 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 Omar Palazzo

Diputado Nacional



“2022- Las Malvinas son argentinas”

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El proyecto que aquí introducimos replica el que bajo Expte. n° 0060-D-2012 fue presentado por el Dip.Nac. (m.c.) Héctor P. Recalde y obtuviera sanción de esta Cámara de Diputados en su sesión del 28/11/2012 y caducara por su falta de tratamiento en el Senado, y luego fuera representado bajo Expte. 0623-D-2015 por su mismo autor; y se refiere a la modificación del art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo y la prohibición de hacer cualquier tipo de discriminación arbitraria en el marco de las relaciones laborales, las previsión de consecuencias frente a la violación de tal prohibición, y el establecimiento 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.

Compartimos plenamente los fundamentos dados por el autor a los proyectos referidos que constituyen el antecedente del que aquí presento, en los cuales se ha dado razón y justificación a la normativa propuesta en los términos que seguidamente reproducimos haciéndolos propios.

“El Derecho del Trabajo, se encuentra en constante transformación, y en los últimos años se puede observar que ha existido una total integración con los Derechos Humanos Fundamentales. Es por ello, que muchos institutos destinados a arreglar una sana convivencia, se han receptado en el Derecho Laboral, toda vez que los trabajadores no pueden quedar exceptuados por su condición de tal, de la aplicación de leyes como la Ley 23.592, superadora de las normas laborales.

La Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por “motivo de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticos, gremiales o de edad.” Pero no establece sanción alguna para el caso en que el empleador incurra en discriminación.

A partir del fallo “Greppi, Laura Karina c/ Telefónica de Argentina S.A s/ Despido”, CNAT - Sala IX del 31/05/2005, ha sido abundante la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que ha decidido aplicar la Ley 23.592 art. 1 a los casos en que exista discriminación laboral.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, el 7/12/2010 en los autos “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A”, sostuvo que: “en el referido caso la cuestión general a ser juzgada por esta Corte reside, de consiguiente, en determinar si la citada ley 23.592 es aplicable a la relación de trabajo privada, más específicamente, al distracto



“2022- Las Malvinas son argentinas”

producido en el caso, y si la reinstalación dispuesta a la luz de su art. 1° resulta compatible con los derechos que la empleadora demandada arguye sobre la base de los arts. 14, 14 bis y 16 de la Constitución Nacional.”

“Que las mencionadas cuestiones requieren, inicialmente, precisar el estado en el que se encuentran los dos ámbitos del derecho constitucional de los derechos humanos que confluyen en su examen y solución: por un lado, el principio de igualdad y prohibición de discriminación, y el fundamento de éste, la dignidad de la persona humana y, por el otro, la proyección de esos contenidos tanto sobre la ley 23.592 cuanto sobre el terreno de la relación laboral y el derecho a trabajar, mayormente cuando en todos estos ámbitos jurídicos se ha producido una marcada evolución legislativa y jurisprudencial.”

El principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, presente en el art. 17 de la LCT y en el art. 16 de la CN, se ha visto reafirmado a partir de la reforma de 1994 en la Constitución Nacional (art. 75 inc. 22) toda vez que se han receptado diversos Pactos Internacionales en los cuales queda plasmada la intención de evitar y sancionar la discriminación.

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

De todo lo expuesto se colige que, existe una exigencia internacional de realizar por parte de los Estados acciones positivas dirigidas a evitar y sancionar la Discriminación. La Ley



“2022- Las Malvinas son argentinas”

de Contrato de Trabajo si bien prohíbe la discriminación, no establece las consecuencias de tal accionar.

Corresponde por ello, a fin de evitar y sancionar la “discriminación”, modificar el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo, con el objeto de dejar sin efecto el acto discriminatorio y reparar el daño moral y material ocasionado, puesto que el acto discriminatorio ofende el fundamento de los Derechos Humanos y la dignidad de la persona.

La progresividad de los textos internacionales a los que se ha hecho referencia, que reconocen los Derechos Humanos y el principio pro homine, connatural con esos documentos determina, que se le legisle de tal forma que la persona humana quede protegida en mayor medida. Esta pauta se impone con mayor intensidad cuando su aplicación no conlleve colisión alguna del derecho humano con otros valores o derechos constitucionales (Fallo de la CSJN, “Madorrán”, p. 2004).

La propuesta que se formula “no pone en liza un régimen general de estabilidad propia o absoluta, como protección contra todo despido arbitrario, sino la reincorporación, para el litigio y en el litigio, derivada del singular motivo de ruptura de Contrato de Trabajo: La Discriminación” (CSJN “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A” - 07/12/2010).

La progresión global de la Justicia, y las exigencias éticas y condiciones sociales, implican el repudio a todas las formas de discriminación y el emplazamiento de su prohibición en el elevado campo del jus cogens, como una reacción de la conciencia jurídica universal.

Es necesario que aquellas personas que han sido discriminadas, tengan derecho a la plena reparación (restitutio in integrum), de los daños irrogados, máxime si puede materializarse por vía de la “restitución”.

Una de las modalidades para restablecer la situación de igualdad, se presenta cuando la persona discriminada recupera su trabajo.

En relación a la prueba de la discriminación cabe citar jurisprudencia de la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En los autos “Domínguez Marta Alicia c/ Sipas Nacional S.A y otros s/ Acción de Amparo – Expte. 15.026/2006 - Sala IX, Juaz. Nº 77 S.D 14.156 del 19/04/2007, se sostuvo con respecto a la carga probatoria que: “...reiterándose invariablemente que en el marco sometido al análisis el trabajador tiene la carga de aportar indicios razonables de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, con suficiencia para superar un umbral



“2022- Las Malvinas son argentinas”

mínimo que torne verosímil su versión. En los términos del pronunciamiento recurrido, que permitan presumir la discriminación alegada.”

“Se coincide asimismo en que, una vez alcanzada la citada verosimilitud, imprescindible en el ámbito procesal en que se encauzara la pretensión, habrá de ponderarse si el demandado asumió la finalidad de desvirtuarla, a través del aporte de elementos aptos para corroborar que su decisión rupturista obedeció a causales ajenas al derecho fundamental que se imputa como lesionado”.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en un Fallo reciente “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo” - CSJN del 15/11/2011, sostuvo que resulta suficiente, para quien afirma haber sido víctima de discriminación, acreditar prima facie los hechos idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica. Lo dicho no supone ni la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímelmente se siga la configuración del motivo debatido; ni tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el que fuera prima facie acreditado.

Receptando la jurisprudencia de la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y del Máximo Tribunal, se propone la modificación del artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo. (...)

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 Omar Palazzo

Diputado Nacional



"2022- Las Malvinas son argentinas"