

**EXPTE N°: 199/2023**

**EX-2023-00019240- -HCDCAT-DPMA**

**INICIADORA: DIPUTADA MARIA DE LOS ÁNGELES ARGERICH.-**

**FUNDAMENTOS**

Con la instalación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) en nuestras vidas, se ha incrementado el acceso de las personas a una oferta laboral mucho más amplia, posibilitando contactarse con empleadores de distintos lugares del país. Sin embargo, al mismo tiempo han aparecido personas que, utilizando este tipo de herramientas digitales, inducen al engaño para cometer delitos como estafas, abusos sexuales e incluso situaciones más complejas como la de trata de personas.

Estos estafadores suelen ser personas muy persuasivas que se aprovechan de la situación de debilidad de otros y otras, más aún de personas que están en búsqueda de trabajo y que por ello se encuentran hipervulnerados. Esto es, personas que presentan graves dificultades en el acceso a derechos económicos, sociales y culturales; experimentan situaciones de desigualdades de género; vivencian situaciones de xenofobia, racismo o discriminación hacia la diversidad sexual; sufren discriminación por su condición de migrante; habitan zonas cuyo contexto económico es de alta fragilidad y precariedad.

Generalmente este tipo de ofertas laborales suelen ser muy tentadoras, con remuneraciones altas, sin muchas exigencias para el puesto de trabajo. En otros casos solicitan que lo/as trabajadore/as se desplacen de su lugar de residencia a otra ciudad, provincia o país. En algunos casos solicitan que se haga un adelanto de dinero para gastos de gestión, o que se envíen fotos o videos para la selección, que presten trabajo sin percibir remuneración por un tiempo o que entreguen su documento de identidad.

Las falsas ofertas de trabajo se utilizan para obtener dinero, información personal o financiera y, en el peor de los casos, para captar personas con intención de explotarlas laboral o sexualmente.

En este sentido, el Reporte de denuncias por ofertas laborales engañosas y posibles captaciones, elaborado por la Procuraduría de Trata y Explotación de Personas (PROTEX)<sup>1</sup> pone en relieve un conjunto de casos en los que se

---

<sup>1</sup> Reporte de denuncias por ofertas laborales engañosas y posibles captaciones. Recibidas en la línea 145 durante el período 2019 - 2020. Documento elaborado por la Procuraduría de Trata y Explotación de Personas (PROTEX). Disponible en: [https://www.mpf.gob.ar/protex/files/2021/10/Protex-informe\\_Denuncias-Linea-145\\_2019-2020.pdf](https://www.mpf.gob.ar/protex/files/2021/10/Protex-informe_Denuncias-Linea-145_2019-2020.pdf)

denuncia la existencia de ofertas laborales engañosas, dudosas, y/o con fines expresamente ilícitos; en los que la gran mayoría de las potenciales víctimas resultan ser mujeres.

Tal como menciona el informe, al ser las principales damnificadas las mujeres, estos casos se encuadran en formas específicas de violencia de género. *“Del total de 259 denuncias por captaciones engañosas en el período señalado (2019-2020), 126 fueron derivadas al organismo del sistema judicial competente en razón de la materia y el territorio para que se inicie una investigación con relación a los hechos denunciados. Por su parte, 54 denuncias fueron archivadas o desestimadas en esta instancia preliminar ya que no se pudo configurar una hipótesis delictiva ni obtener elementos que posibiliten determinar una línea concreta de investigación. A su vez, en 10 casos se inició una investigación preliminar en PROTEX para profundizar aspectos de las denuncias”.*<sup>2</sup>

A su vez el reporte establece tres grupos de casos en los que puede englobarse la denuncia: 1) captaciones propiamente dichas, que configurarían una hipótesis inicial del delito de trata de personas; 2) ofertas laborales engañosas dirigidas a mujeres con finalidades distintas a la explotación; y 3) supuestos no delictivos/sin datos.

Por lo expuesto, es necesario que esta problemática deba atenderse desde una perspectiva de género que permita evidenciar la desigualdad estructural que lleva a las mujeres y diversidades a encontrarse en situación de vulnerabilidad en diferentes ámbitos, y específicamente en cuanto a la búsqueda de empleo. Existe una precarización laboral que las afecta, a lo que se suma el mayor riesgo de ser víctimas de ataques sexuales, de acoso laboral o de extorsión sexual para conseguir un empleo en condiciones a las que además debe sumarse un contexto de crisis económica general.

A partir del reporte se ha advertido subtipos de casos relacionados con este fenómeno que, si bien no configura supuestos de trata de personas con fines de explotación, no dejan de constituir maniobras desplegadas a los fines de hacerse de la voluntad de personas con fines sexuales (casos de abuso sexual, violación y diversos tipos de violencia sexual hacia mujeres y diversidades). Resulta relevante identificar estos casos para otorgarles una perspectiva específica y encontrar una forma de prevenir estos supuestos.

---

<sup>2</sup> Ídem.

Por ello el Estado debe respetar los compromisos asumidos al ratificar tanto la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención Belém do Pará”), como así también el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Por otro lado existen grupos de personas que acceden a una oferta laboral genuina pero que por sus condiciones particulares de orientación sexual, género, identidad de género, etnia, edad, cargas sociales, situación económica, lugar de pertenencia, entre otras características propias, no son elegidos para el puesto de trabajo al que intentan calificar, produciéndose un claro caso de discriminación laboral.

En este sentido, como antecedente, existen dos casos que fueron judicializados, donde los Jueces detectaron rasgos discriminatorios por parte de los empleadores.

Uno de ellos es el conocido fallo “*Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo*” en la que se discutió el alcance del derecho a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminado en razón del género en el proceso de selección para acceder a un empleo. Esto se dió en el marco de una acción de amparo interpuesta conjuntamente por la señora Mirtha Graciela Sisnero y por la Fundación Entre Mujeres contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y las siete empresas operadoras de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta ante la no incorporación de mujeres como conductoras en dicho servicio.

La Sra. Sisnero inicialmente y de manera individual alegó la violación de los derechos la igualdad y a la no discriminación ante la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo como chofer de transporte público, pese a haber cumplido con todos los requisitos de idoneidad requeridos para dicha labor. Posteriormente la Fundación ante la falta de contratación de choferes mujeres por parte de las referidas empresas solicitó, por medio de una acción colectiva, el cese de la discriminación por razones de género y la incorporación de Mirtha Sisnero como chofer de colectivo, así como el establecimiento de un cupo de puestos de trabajo para ser cubiertos exclusivamente por mujeres, hasta tanto la distribución total de empleados reflejara una equitativa integración de los géneros en el plantel de choferes de las empresas operadoras del servicio.

En dicho fallo la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió que existían “*síntomas discriminatorios en la sociedad salteña*”<sup>3</sup>, que explican la ausencia de mujeres en un empleo como el de chofer de colectivos.

El fallo destacó también que “*los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional*” y subrayó –especialmente- las obligaciones estatales, establecidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de adoptar todas las medidas apropiadas “*para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar [...] b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección [...] y c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo [...]*”, así como para “*eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas [...]*”, “*incluso las de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer*”<sup>4</sup>.

En igual sentido, en el llamado fallo “Freddo”<sup>5</sup> dictado por la Sala H de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, la Fundación Mujeres en Igualdad inició una acción de amparo colectiva contra la empresa Freddo S.A. alegando que ésta realiza prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal ya que no contrata personal femenino, pero la justicia condena a la empresa a contratar en el futuro sólo personal femenino.

En dicho caso la Cámara sostuvo que la discriminación no se encuentra en las normas sino en los hechos, esto es, en la conducta desplegada durante años por la demandada, prefiriendo la contratación de empleados de sexo masculino, en una proporción tan considerable que torna irrazonable el margen de discrecionalidad que cabe concederle al empleador en la selección de su personal.

Se constató que en los locales de la empresa los empleados que atendían al público eran de sexo masculino. Asimismo que en las búsquedas de personal publicadas en los diarios se hacía mención a personas de sexo masculino, y

---

<sup>3</sup> Fallo Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo. Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. Fallo N.º 337:611. Fecha: 20 de mayo de 2014

<sup>4</sup> Ídem.

<sup>5</sup> FUNDACION MUJERES EN IGUALDAD y otro c/ FREDDO S.A. s/ AMPARO. CAMARA NACIONAL DE APELACIONES EN LO CIVIL. Sala H. Id SAIJ: FA02020188

que la dotación de la empresa era aproximadamente un 95% personal masculino.

El fallo agrega que al limitarse a la mujer, por la sola razón de su sexo, la posibilidad de emplearse en determinadas tareas y condiciones de trabajo, se restringe su derecho a elegir una ocupación adecuada a sus aptitudes y necesidades, derecho que, en rigor, no es sino una manifestación del ejercicio de libertad, posibilidad de elección que no se limita ni condiciona al trabajador varón, de modo que la prohibición pone en evidencia un inequívoco contenido discriminatorio.

Asimismo manifiesta que si bien es cierto que la Constitución Nacional garantiza la libertad de contratar, también lo es que los derechos que reconoce la Constitución Nacional no son absolutos sino que están sujetos a las leyes que los reglamenten. A su vez, la prohibición de discriminar constituye un límite a dicha libertad, lo que obliga al empleador a utilizar un criterio neutro predicable por igual para el hombre y la mujer, así como a rechazar aquellos criterios que, aun cuando sean formalmente neutros, produzcan un resultado adverso para los integrantes de uno y otro sexo.

Por último, concluye que al haberse acreditado la discriminación, y al no haber la empresa justificado con argumentos razonables su conducta, corresponde hacer lugar al amparo y condenar a Freddo S.A. a que en el futuro sólo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad existente con respecto al personal masculino.

Lo expresado precedentemente se encuentra complementado con lo dispuesto en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS 20030) en su Objetivo 8 que busca *“promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”*<sup>6</sup>. En función de ello se proponen algunas metas específicas para el logro del mismo. Entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

*8.5- De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.*

*8.7- Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil,*

---

<sup>6</sup> Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS 2030). Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

*incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.*

*8.8- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.*

Por todo lo expuesto, es que propongo la regulación del proceso de oferta de búsqueda laboral, a los fines de evitar ofertas laborales falsas, discriminatorias, y/o engañosas que pueden implicar algún tipo de riesgo a las personas trabajadoras.

**EL SENADO Y LA CAMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE CATAMARCA  
SANCIONAN CON FUERZA DE  
LEY**

**ART. 1° OBJETO:** La presente ley tiene por objeto regular el proceso de oferta de búsqueda laboral en su etapa inicial, en el ámbito de la provincia de Catamarca, a los fines de evitar búsquedas laborales falsas, discriminatorias, y/o engañosas o que pueden implicar algún tipo de riesgo a las personas trabajadoras.

**ART. 2°. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.** Son objetivos específicos de la presente ley:

- a) Promover la igualdad de oportunidades en la identificación del talento, reclutamiento y el acceso laboral en condiciones de equidad, no discriminación y de manera segura.
- b) Prevenir la comisión de eventuales delitos que puedan cometerse utilizando las publicaciones de ofertas laborales de manera engañosa.
- c) Promover que las publicaciones de búsqueda laboral cuenten con los contenidos mínimos establecidos en la presente ley, a los fines de garantizar la seguridad en el proceso de contratación.
- d) Generar buenas prácticas para la publicación de anuncios en los diferentes medios gráficos impresos, de comunicación audiovisual y plataformas web de oferta de empleo.
- e) Prevenir y sensibilizar a la sociedad sobre búsquedas laborales falsas, discriminatorias y/o engañosas o que pueden implicar algún tipo de riesgo a las personas trabajadoras.

**ART. 3° CONTENIDO MÍNIMO DE LAS OFERTAS LABORALES:** Todas las ofertas laborales que se realicen en el ámbito de la provincia de Catamarca, en medios de comunicación audiovisual, redes sociales y plataformas de búsqueda web deberán contener los siguientes datos suministrados por los empleadores o las agencias de colocación de empleados a los efectos de brindar información suficiente sobre el puesto de trabajo ofertado:

- a) Nombre y apellido o Razón social según si el oferente fuere una persona humana o jurídica, N° de CUIT, domicilio legal y domicilio donde se cumplirá la relación laboral y correo electrónico.

- b) Nombre y Apellido y número de teléfono de la persona responsable de la publicación y de la persona que realizará la selección de personal.
- c) Puesto laboral requerido y funciones que se desarrollaran en el mismo.

**ART. 4º- BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PUBLICACIÓN DE ANUNCIOS:**

todas las ofertas laborales que se realicen en el ámbito de la provincia de Catamarca en diferentes medios gráficos impresos, de comunicación audiovisual, redes sociales y plataformas web de oferta de empleo, deberán garantizar buenas prácticas para la recepción y publicación de anuncios de oferta laboral, solicitando:

- a) Documento que acredite la identidad del anunciante, siendo recomendable obtener una copia o la validación de un abonado telefónico.
- b) Completar formulario de oferta laboral que contenga los datos de la persona que intenta promocionarse a través del aviso: nombre y apellido o razón social, N° de CUIT, domicilio, un número de teléfono de contacto válido y correo electrónico, puesto laboral requerido y funciones que se desarrollaran en el mismo; dicho formulario será de acceso público.
- c) Publicar en el suplemento de clasificados o medios utilizados para la oferta laboral, recomendaciones sobre el momento de asistir a una entrevista laboral o de contactar con un posible empleador, para evitar posibles engaños.

**ART. 5º PROHIBICIÓN:** Las ofertas de empleo no podrán contener restricciones por motivos tales como edad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, posición económica, condición social, caracteres físicos, discapacidad, residencia, responsabilidades familiares o antecedentes penales de quienes hayan cumplido la totalidad de su condena.

A su vez, en las ofertas de empleo tampoco se podrá requerir de manera obligatoria y excluyente la remisión de videos, imágenes personales, audios de las personas postulantes.

**Art. 6º.- ENTREVISTAS LABORALES:** Establézcase la obligación a los empleadores o agencias de colocación de empleados, la obligación de realizar aquellas entrevistas laborales que sean de carácter presencial en horario diurno y en el lugar de prestación de las tareas, oficinas o en un lugar de acceso público.

**Art. 7º.- ACCIONES DE PROMOCIÓN.** El Poder Ejecutivo, a través de la Autoridad de Aplicación, promoverá y difundirá la utilización de la Búsqueda Laboral Transparente y segura a través de programas, protocolos, convenios

e incentivos para las empresas, cámaras empresariales y asociaciones sectoriales, conforme lo determina la reglamentación de la presente ley.

El Poder Ejecutivo, a través de la Autoridad de Aplicación, realizará campañas de prevención y sensibilización orientadas a grupos de personas en búsqueda laboral, cuya situación de vulnerabilidad puede llevarlas a ser posibles víctimas de ofertas laborales falsas, discriminatorias y/o engañosas.

**Art. 8°.- DENUNCIA POR INCUMPLIMIENTO.** Todo aquel que tome conocimiento del incumplimiento de la presente Ley por parte de los empleadores, agencias de colocación de empleados que recurran a búsquedas laborales falsas, discriminatorias y/o engañosas, podrá informar conforme los mecanismos de denuncia que determine la Autoridad de Aplicación.

**Art. 9°.- SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO.** La sanción por incumplimiento de lo dispuesto por la presente Ley, consistirá en la realización obligatoria de capacitaciones en temáticas de género, inclusión plena y no discriminación conforme determine la Autoridad de Aplicación.

**Art. 10°.- ÓRGANO DE APLICACIÓN.** El Poder Ejecutivo designará la Autoridad de Aplicación de la presente Ley, quien será además encargado de su reglamentación en el plazo de 60 días desde su publicación.

**Art. 11°.- ADHESIÓN.** Invítese a los Municipios a adherirse a la presente Ley en sus respectivas jurisdicciones tendiendo a regular el proceso de oferta de búsqueda laboral y evitar búsquedas laborales falsas, discriminatorias, y/o engañosas.

**Art. 12°.-** De forma.

**FIRMA: DIPUTADA PROVINCIAL MARÍA DE LOS ANGELES ARGERICH.-**

Digitally signed by GDE Diputados Catamarca  
DN: cn=GDE Diputados Catamarca, c=AR, o=Poder Legislativo  
Camara de Diputados, ou=Secretaría Administrativa,  
serialNumber=CUIT 30668077710

María de los Ángeles ArgerichDiputada  
DIPUTADA PROVINCIAL MARIA ARGERICH