

CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION MESA DE ENTRADA
23 MAR. 2017
SEC:.....D. N° 994 HORAS 13

Proyecto de ley

El Senado y la Cámara de Diputados,...

PREVENCIÓN, PENALIZACIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL AMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

CAPITULO I VIOLENCIA LABORAL

Artículo 1°. **OBJETO.** Esta ley es reglamentaria del artículo 14bis de la Constitución Nacional y tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia dentro del ámbito laboral, garantizando las condiciones de trabajo digno y el medio ambiente de trabajo adecuado. Sus disposiciones son de orden público.

Artículo 2°. **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Queda alcanzada bajo el régimen de la presente ley, toda relación laboral en el ámbito público comprendida bajo cualquiera de sus modalidades de contratación; es decir, que presten servicios con carácter permanente, transitorio o contratado en cualquier ámbito, incluyendo cualquier organismo o repartición de la Administración, centralizada o descentralizada, el Poder Legislativo, el Ministerio Público y el Poder Judicial.

Artículo 3°. **TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL.** Son conductas que sanciona la presente ley:

- a) **Acoso Sexual.** Se entiende por acoso sexual cualquier acto o conducta de naturaleza sexual, tanto física como verbal, que surge de la relación de empleo y resulta en un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio u ofensivo, generando la interferencia en el normal desenvolvimiento de las tareas y/o condiciona las oportunidades de la persona.
- b) **Violencia Física:** Toda conducta que directa o indirectamente ocasione un daño o sufrimiento físico o ponga en riesgo la salud del trabajador.

c) **Violencia moral:** Toda acción continua o reiterada que sistemáticamente realice una persona o grupo de personas sobre un trabajador en el lugar de trabajo o como motivo de éste que resulte en un hostigamiento, abuso, intimidación, desprecio, o crítica permanente. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, opacar, reducir, menospreciar, amedrentar, y/o perturbar emocional o intelectualmente a la víctima, que derive en un ambiente de trabajo hostil que afecte la dignidad de la persona como, por ejemplo:

i) Gritar, insultar o dirigirse de modo violento o amenazante a un trabajador que se encuentre bajo su jerarquía

ii) Asignar tareas innecesarias, o recargar de tareas, o asignar tareas imposibles de realizar o que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna; u obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de las tareas, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su competencia, o extender reiteradamente el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora.

iii) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros trabajadores en situaciones similares o negar en forma injustificada y reiterada las licencias y/o permisos que se otorgan a otros trabajadores.

iv) Aislar a un trabajador, mediante el cambio de oficina o lugar habitual de trabajo, o prohibiendo a un grupo de trabajadores que interactúen con él, generando de cualquier modo un aislamiento o separación de los demás trabajadores, compañeros de tareas u oficina o colaboradores habituales, bloqueando constantemente sus iniciativas de interacción.

La enumeración precedente es meramente enunciativa. Al valorarse las circunstancias del caso se considerará de especial gravedad la conducta cuando el autor aprovechare una situación de especialidad vulnerabilidad de la víctima o su pertenencia a un grupo desaventajado, sea por pertenencia étnica, identidad de género, edad, estado de salud, etc.

d) **Inequidad Salarial:** Instaurar y practicar la disparidad salarial entre trabajadores que ejercen en el mismo lugar funciones equivalentes, considerando la calificación, el esfuerzo y la responsabilidad para ejercer el trabajo y las condiciones en las cuales se realiza dicho trabajo.

e) **Violencia Laboral Objetiva:** Todo acoso psicológico, persecución, violencia física o moral o inequidad en las condiciones laborales que se genere en forma directa o indirecta, interna o externa como amenaza, sometimiento y/o represalia en ocasión del cumplimiento de los deberes de funcionario público en tareas sensibles vinculadas con funciones de control, inspección, sanción, dictamen, denuncia, juzgamiento y supervisión acerca de tareas sensibles al resguardo y defensa de los intereses y patrimonio del Estado, a la lucha contra la corrupción, la transparencia, eficiencia y la calidad de los Servicios Públicos.

CAPITULO II

ALCANCES DE LA PROTECCIÓN

Artículo 4°. **Comunicación.** La víctima y/o cualquier persona que tome conocimiento de actos de violencia laboral pueden comunicar tal circunstancia al superior jerárquico del autor de la conducta indebida, o bien de la víctima, a fin de que se tomen las medidas conducentes al cese de la situación. Además, la víctima podrá optar por informar sobre el hecho de Violencia Laboral ante cualquier miembro de la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia, como instancia intermedia con poder resolutivo. En ningún caso esta opción podrá interpretarse como renuncia a las acciones judiciales habilitadas por esta ley o por cualquier otro cuerpo normativo.

Artículo 5°. **Reserva de Identidad.** Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento sancionatorio, el empleador debe adoptar todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados. La reserva de la identidad del damnificado se extiende aún después de concluido el procedimiento.

Artículo 6°. **Omisión de cumplimiento por parte del superior.** En el caso de que el empleador omita adoptar medidas (incluyendo las del art. 5°), o cuando no exista superior jerárquico al autor de los hechos de violencia laboral, el trabajador podrá solicitar el cambio de lugar de trabajo o seguir los procedimientos estipulados en el artículo 8 inc. a) o b) y artículo 9 de la presente Ley.

Artículo 7°. **Despido, exoneración o rescisión.** En caso de despido, exoneración o rescisión de contrato, cuyo origen sea cualquiera del tipo de violencia especificados en el artículo 3°, el trabajador podrá reclamar la retroacción de la medida, incluyendo la restitución de las prestaciones laborales, salarios o contraprestaciones dejados de percibir; o la indemnización laboral que corresponda más los daños y perjuicios sufridos.

Artículo 8°. **Protección a denunciantes y testigos.** Ningún trabajador que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido como represalia por su denuncia o testimonio.

Se presume, salvo prueba en contrario, que la cesantía o exoneración y cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los dos (2) años subsiguientes a su denuncia o participación.

Tal conducta por parte del empleador dará derecho al afectado a optar entre:

- a) demandar judicialmente, por vía sumarísima, el restablecimiento de las condiciones de trabajo o la reinstalación en su puesto con más los salarios caídos durante la tramitación de la acción judicial y la reparación de los daños y perjuicios.
- b) considerarse en situación de despido indirecto, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida en el artículo 245 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Artículo 9º. Sanciones. Cuando las conductas definidas en el artículo 3º y 7º fueran ejecutadas por funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, las mismas serán causales de sanciones de orden correctivo, que podrán implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario, puedan encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario que corresponda.

CAPITULO III RESPONSABILIDAD

Artículo 10º. Responsabilidad. El autor de Violencia Laboral es personalmente responsable de los daños y perjuicios ocasionados a la víctima, al empleador o a un tercero con los alcances previstos en el Código Civil y Comercial, sin perjuicio de las responsabilidades especiales previstas en la presente ley.

Artículo 11º. Responsabilidad solidaria. El empleador que haya sido notificado de la situación de Violencia Laboral será solidariamente responsable con el autor, frente a la víctima, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de los trabajadores que no estuvieran a su cargo hacia empleados que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 12º. Indemnización y Restitución. La Violencia Laboral debidamente acreditada da lugar a una indemnización por los daños y perjuicios sufridos a cargo del autor y cuando corresponda, del empleador en forma solidaria.

Artículo 13°. **Obligaciones del Empleador.** Es responsabilidad del empleador mantener el ámbito de trabajo libre de violencia mediante la implementación de políticas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen y sancionen esas conductas.

Artículo 14°. **Difusión y el Asesoramiento.** Cada organismo de la Administración Pública o Institución del ámbito privado debe encargarse de la difusión de los alcances de la presente ley.

Para los efectos del presente artículo se adoptarán las siguientes medidas sin perjuicio de que el organismo empleador pueda adicionar otras:

- a) Garantizar que los trabajadores no sean acosados, amenazados, aislados, discriminados o culpabilizados por fallas institucionales.
- b) Evitar un sistema jerárquico autoritario. Los trabajadores deberán responder a una línea jerárquica única, para no correr el riesgo de que las órdenes sean contradictorias entre sí.
- c) No violentar los principios de los trabajadores, obligándolos a realizar manifestaciones falsas o acciones que contradigan su ética.
- d) Incorporar al reglamento disciplinario las definiciones de violencia laboral en todas sus manifestaciones y tipos previstas en la presente ley.
- e) Evitar, según las demandas de trabajo, tanto la sobrecarga como la infra carga laboral.
- f) Evitar las situaciones en las que el trabajador tenga que realizar múltiples tareas de modo simultáneo.
- g) Asegurar que los trabajadores cuenten con el equipamiento y materiales necesarios para llevar adelante su tarea.
- h) Evitar el aislamiento de los trabajadores, asegurando a cada trabajador la posibilidad de comunicación y de contacto con sus superiores, pares, usuarios y resto de la comunidad brindándole una visión integradora de su tarea en la totalidad.
- i) Implementar planes de formación continua a fin de mantener el clima laboral.
- j) Formar a los mandos de todos los niveles en la gestión de conflictos y habilidades de trabajo en equipo.

En el sentido de lo expuesto, deberá facilitar información al personal y establecer un procedimiento interno o protocolo específico con el objetivo de crear un servicio de contención y orientación de las víctimas promoviendo la difusión de la presente normativa, para dar cumplimiento con la presente ley. En este caso deberá promover los ámbitos de aplicación, situaciones contempladas, mecanismos de denuncia, procedimiento y trámite. Confidencialidad; asesoramiento; medidas precautorias; procesos de mediación y régimen de sanciones, sin perjuicio de que el organismo empleador pueda adicionar otras.

CAPITULO IV

COMISIÓN DE SALUD EN EL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA

Artículo 15°. **Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia.** Constitúyanse en todos los ámbitos especificados en el artículo 2°, las Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia (CSTLV).

Las Comisiones serán instancias intermedias con poder resolutivo, integradas por trabajadores y empleadores destinados a supervisar y promover el cumplimiento de los principios contenidos en la presente Ley.

Artículo 16°. Las Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia tienen por misión velar y promover la protección de la vida, la salud, y el respeto de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores, cualquiera fuera la modalidad de su contratación, de conformidad con lo previsto en el art. 2° de la presente Ley.

Artículo 17°. **Funciones y Atribuciones.** Las Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia tienen las siguientes atribuciones y funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la prevención, control y erradicación de la Violencia Laboral.
- b) Difundir, promover y realizar acciones de difusión, información y formación en materia de salud y violencia en el trabajo, destinadas a todos los trabajadores;
- e) Realizar estudios y relevamientos de las situaciones conflictivas que se hubieran producido, así como de la evolución de las soluciones adoptadas;
- f) Realizar por sí o disponer la realización de investigaciones, en la materia de su competencia, a fin de dar cumplimiento con el artículo 16° de la presente Ley;
- g) Solicitar el asesoramiento de profesionales o técnicos consultores externos o de organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales;
- i) Peticionar a la autoridad de aplicación su intervención en los casos en que considere necesario para salvaguardar la salud, ante posibles incumplimientos esta Ley.
- h) Conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por parte el empleador.

Artículo 18°. Las Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia estarán facultadas para:

- a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas, obteniendo la opinión de los trabajadores involucrados;
- b. Conocer la política de gestión de la organización de trabajo;
- c. Relevar información referida a índices de ausentismos en lugares y sectores de trabajo, licencias por enfermedad, rotación de personal, índice de enfermedades profesionales, incidentes y accidentes de trabajo;
- d. Recibir quejas y denuncias de los trabajadores, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de él/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución;
- e. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas;
- f. Exigir que el organismo establezca una política preventiva para evitar que se generen situaciones de violencia velando especialmente por el cumplimiento los artículos 15 y 16 de la presente Ley.
- g. Dictar su reglamento interno.

Artículo 19°. **Constitución y Composición.** A falta de normas en las convenciones colectivas de trabajo, toda dependencia referida en el ámbito de aplicación definido en el artículo 2° de la presente Ley, que emplee como mínimo a cincuenta (50) trabajadores, constituirá una Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia, con igual número de representantes del empleador y de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores en las Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia serán designados según la siguiente escala:

- De diez (10) a cuarenta y nueve (49) trabajadores: un (1) representante
- De cincuenta (50) a quinientos (500) trabajadores: tres (3) representantes
- De quinientos uno (501) a dos mil (2000) trabajadores: cinco (5) representantes
- De dos mil uno (2001) a cuatro mil (4000) trabajadores: siete (7) representantes.
- De cuatro mil uno (4001) en adelante: ocho (8) representantes.

Artículo 20°. **Sobre la Representación del Empleador.** La representación del empleador deberá contar entre sus miembros a un integrante o representante de sus máximos niveles de dirección.

Los restantes miembros que integren la Comisión, en representación del empleador, serán también designados por éste.

Artículo 21°. Sobre la Representación de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores con tareas asignadas en la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia serán designados entre los miembros de las organizaciones gremiales, con mandato vigente a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, por lo que le corresponderán todas las garantías establecidas en la ley 23.551.

En los centros de trabajo que carezcan de organizaciones gremiales los trabajadores deberán seguir los procedimientos dictados por la autoridad de aplicación estipulada en el artículo 19 de la presente Ley. Serán designados por el voto directo y secreto de los trabajadores y deberán contar con seis meses de antigüedad en el empleo. El mandato de los mismos será de dos años y podrá ser revocado por decisión mayoritaria de sus mandantes reunidos en asamblea, convocada a tales efectos, por el veinticinco por ciento del total de los representados. El representante cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

Artículo 22°. Sobre los Procedimientos. Es responsabilidad de la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo en cumplimiento de esta Ley, de modo que facilite y garantice el cese de situaciones de Violencia Laboral en cualquiera de sus manifestaciones, la exposición de los hechos, la confidencialidad, la discrecionalidad y solicitar la sanción de los responsables.

El procedimiento asegurará al trabajador denunciante la debida atención, información y respuesta adecuada, de modo de asegurar su integridad y tranquilidad personal durante el transcurso del procedimiento.

En ningún caso, las denuncias de los trabajadores que contengan actos o hechos de Violencia Laboral tramitarán en el marco del régimen disciplinario o sumarial de las dependencias referidas en el ámbito de aplicación definido en el artículo 2° de la presente Ley.

Artículo 23°. Sobre las Denuncias. La víctima de Violencia Laboral podrá poner en conocimiento de cualquiera de los representantes de la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia, de la ocurrencia de una situación que configure Violencia Laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, conforme los términos previstos en la presente ley.

La denuncia, en la que se detallarán los hechos denunciados, deberá dirigirse por escrito. Se guardará reserva de la identidad del trabajador denunciante. La Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia deberá sesionar en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas hábiles luego de recibida la denuncia. La Comisión podrá disponer, como medida para mejor proveer, la citación del denunciante a los efectos que éste amplíe y/o aclare los hechos manifestados en su denuncia.

Artículo 24°. Sobre las Audiencias. La Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia fijará una audiencia, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles posteriores a la sesión,

estipulada en el artículo precedente, o desde el momento en que tomó conocimiento de la denuncia.

En dicha audiencia, escuchará a las partes por separado y ordenará las medidas que estime pertinentes. El derecho de defensa será garantizado en todas las etapas del procedimiento, pudiendo las partes ofrecer y producir las pruebas de las que intentan valerse.

Regirá el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados. Se considerarán los indicios que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean precisos y concordantes.

El hecho de ausencia injustificada por alguna de las partes será pasible de una sanción directa.

Artículo 25°. Sobre las Medidas preventivas urgentes. Si el hecho de Violencia Laboral fuera comprobado en cualquiera de las formas descriptas en la presente Ley, la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia podrá ordenar, mediante el voto de mayoría simple, la sanción que considere dentro lo estipulado en el artículo 12° de la presente Ley.

Las resoluciones que se adopten, se comunicarán al empleador para que, en su caso, disponga las sanciones disciplinarias correspondientes.

Artículo 26°. Sobre la Apelación. En su derecho a legítima defensa el acusado podrá rechazar y solicitar el cese de las medidas preventivas urgentes, siendo estas apelables dentro del plazo de setenta y dos (72) días hábiles ante la autoridad de aplicación de la presente ley.

Artículo 27°. Sobre el Seguimiento. Por el tiempo que la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia juzgue adecuado, deberá controlar la eficacia de las medidas y decisiones adoptadas.

CAPITULO V

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 28°. La autoridad de aplicación de la presente Ley será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y actuará como órgano de control y aplicación de las disposiciones de la presente ley.

Artículo 29°. Créase dentro del plazo de noventa días a partir de la vigencia de la presente Ley, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el Observatorio contra la Violencia Laboral, organismo administrativo de control y difusión de la presente ley, que actuará como órgano de control y aplicación de las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 30°. El Observatorio contra la Violencia Laboral prestará asesoría profesional para casos de Violencia Laboral, deberá informar, orientar, asesorar y prestar servicios y asistencia profesional en forma gratuita, a todas aquellas personas víctimas, testigos o denunciantes de

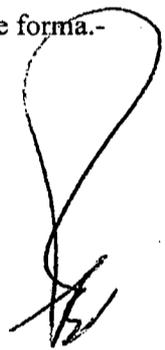
Violencia Laboral que así lo soliciten. Para cumplimentar con la tarea deberá contar con un equipo interdisciplinario de profesionales especializados en violencia laboral y acoso sexual a fin de dar cumplimiento con la presente Ley.

Asimismo, deberá realizar estudios y diagnósticos de los riesgos de la Violencia Laboral, encuestas periódicas y estadísticas oficiales disponibles a quien así lo solicite, entre otras medidas destinadas a la prevención de la Violencia Laboral.

Artículo 31°. La presente ley deberá ser reglamentada dentro de los 90 días contados a partir de su publicación en el Boletín Oficial. En caso de existir al momento de la sanción un organismo bajo el ámbito del Ministerio de Trabajo que cumpla aun parcialmente las tareas establecidas en el Observatorio contra la violencia laboral creado en el art. 30°, tal personal deberá ser absorbido por la nueva dependencia, que luego deberá adaptarse a las exigencias establecidas por la ley.

Artículo 32°. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Artículo 33°. De forma.-



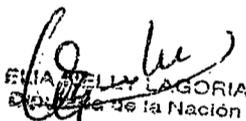
Carlos Selva
Diputado de la Nación



DRA. VANESA MASSETANI
Diputada de la Nación



CARLA B. PITTOT
DIPUTADA DE LA NACIÓN



EMILIA DELLA LAGORIA
DIPUTADA DE LA NACIÓN



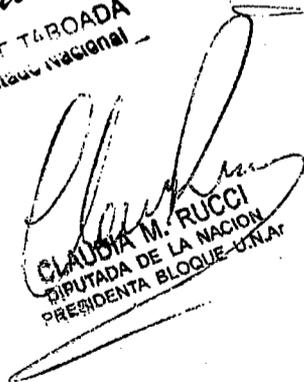
MONICA LITZA
DIPUTADA DE LA NACIÓN



JORGE TABOADA
Diputado Nacional



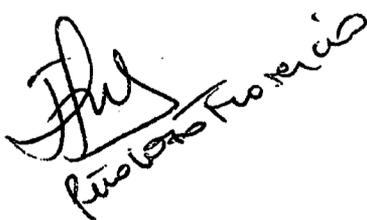
Horacio F. Alonso
DIPUTADO DE LA NACIÓN



CLAUDIA M. RUCCI
DIPUTADA DE LA NACIÓN
PRESIDENTA BLOQUE U.N.A.T.



FACUNDO MOYANO
DIPUTADO DE LA NACIÓN



Luciano Francisco

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La violencia laboral es un fenómeno instalado en el ámbito del trabajo público y privado, que atenta directamente contra los derechos constitucionalmente reconocidos a los trabajadores argentinos.

En reconocimiento de la problemática, esta Honorable Cámara ha dado vos veces media sanción por amplia mayoría a un régimen para sancionar y prevenir la violencia laboral. Lamentablemente estas iniciativas caducaron ante la inacción del Senado.

El presente proyecto es más ambicioso que los regímenes oportunamente sancionados e intenta aportar más herramientas a los trabajadores para erradicar este lamentable fenómeno.

La Organización Internacional del Trabajo define al acto de violencia como "cualquier acto de poder cometido por una o más personas (agresor) sobre otra persona (víctima)" y a lugar de trabajo como "cualquier lugar, ya sea dentro de las instalaciones fijas o en un espacio abierto, donde los trabajadores deben permanecer o ir por razón de su trabajo".

En tanto, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, creada por Resolución N° 05/07, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación refiere al tema de la siguiente manera:

"El término violencia laboral no es habitual ni de uso corriente para muchos de nosotros. Sin embargo, situaciones de acoso sexual, agresiones físicas o de hostigamiento psicológico son frecuentes en los ámbitos laborales, lugares en los cuales transcurre gran parte de nuestras vidas.

El trabajo es, en la mayoría de los casos, un medio de vida, un ámbito de producción, pero también se convierte en un espacio en el cual las personas ponemos en juego diversos intereses, deseos, formas de ser y nuestra propia identidad.

En forma individual a veces, o de manera colectiva en otras, circulan mecanismos y estrategias que generan en el trabajador situaciones de violencia laboral.

Este concepto encierra un conjunto de comportamientos que no siempre son reconocidos como tales.

Desde diversos ámbitos se viene alertando cada vez con mayor grado de preocupación acerca de los efectos que produce en las personas/trabajadores y en las organizaciones.

Profesionales de la salud, legisladores/as, abogados/as, sociólogos/as, trabajadores/as agremiados/s, entre otros, se han propuesto analizar este fenómeno desde diferentes perspectivas, identificar sus causas y, fundamentalmente, aportar soluciones para actuar ante situaciones específicas así como para instrumentar medidas preventivas."

Tal es así, que el 8 de mayo de 2012 se labró un "Acta Compromiso sobre Trabajo Digno sin Violencia Laboral", entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y más de 60 organizaciones gremiales.

En ese encuentro, acordaron que:

...la violencia laboral configura una violación a los derechos humanos y laborales, y atenta contra la integridad de las personas afectando su salud psicofísica, su vida laboral y social, lo cual resulta contrario a lo establecido por diversas normas del Derecho Internacional así como legislación nacional y sectorial.

Que se entiende por violencia laboral el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador/a de su lugar de trabajo. Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores y puede manifestarse por acción u omisión. Queda incluida la violencia de género."

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral ofrece un documento detallado acerca de las diferentes normativas, tanto de alcance Nacional como Provincial y la celebración de distintos Convenios Colectivos de Trabajos que abordan el tema que resulta interesante repasar:

NORMATIVA DE NIVEL NACIONAL

La violencia laboral configura una violación a la Constitución Nacional que contempla, en varios artículos, el derecho al trabajo en un ambiente sano.

Artículo 14 bis. Derecho del Trabajo

Artículo 41. Derecho Ambiental

Artículo 43. Derecho de Amparo, antidiscriminatorio, ambiental, a la competencia, al usuario y al consumidor, y de registro de datos.

A su vez, la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo sostiene:

Artículo 62. Obligación genérica de las partes. Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los

estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Artículo 63. Principio de la buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Artículo 65. Facultad de dirección. Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Artículo 66. Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Artículo 68. Modalidades de su ejercicio. El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Artículo 75. Deber de seguridad.

1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.
2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

Artículo 78. Deber de ocupación. El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijan al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 81. Igualdad de trato. 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.

Artículo 242. Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Por su parte, la Ley N° 23.592 de Actos discriminatorios exige:

Artículo 1°. Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorio determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Al mismo tiempo, se encuentran referencias a la problemática en la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales:

Artículo 6°. Inciso C. Violencia laboral contra las mujeres.

Artículo 11-6. Capítulo 3. Lineamientos para las políticas estatales.

NORMATIVA DE NIVEL PROVINCIAL

A continuación se detallan normativas de orden provincial que se encuentran en vigencia:

Jurisdicción	Norma	Número	Ámbito de aplicación
Buenos Aires	Ley Provincial	13.168	Público; empleados y funcionarios y trabajadores sin estabilidad
Entre Ríos	Ley Provincial	9.671	Público y Privado
Santa Fe	Ley Provincial	12.434	Administración pública del Estado Provincial (comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo), Municipal y Comunal
Tucumán	Ley Provincial	7.232	Podere del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales
C.A.B.A.	Ley Local	1.225	Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial Comunas, Sindicatura General, Procuración General, Auditoría General, Defensoría del Pueblo, Ente Único Regulador de los Servicios

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Convenio	Partes Signatarias	Ámbito de aplicación
General para la Administración Pública Nacional	Estado Empleador Representación sindical: Asociación Trabajadores del Estado (ATE) Unión Personal Civil de la Nación (UPCN)	Trabajadores bajo relación de dependencia (planta permanente y transitoria) dela APN central y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del CCT.
Convenio	Partes Signatarias	Ámbito de aplicación

<p>Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP)</p>	<p>Empleador: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados Representación sindical: a) Asociación Profesionales del Programa de Atención Médica Integral y Afines (APPAMIA).b) Asociación Trabajadores del Estado (ATE). c) Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).d) Unión de Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (UTI).</p>	<p>Personal en relación de dependencia (artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo) con el INSSJP salvo excepciones detalladas en el artículo 2.</p>
<p>Para el personal de la Administración Nacional de Aduanas</p>	<p>Administración federal de ingresos públicos (AFIP) Sindicato Único del Personal de Aduanas de la República Argentina (SUPARA).</p>	<p>Administración Federal de Ingresos Públicos (en adelante AFIP) para los trabajadores [de planta permanente] representados por el Sindicato Único del Personal de Aduanas de la República Argentina (SUPARA).Con exclusión de aquellos que ocupen cargos de conducción superior (Administrador Federal, Directores Generales y Subdirectores Generales).</p>
<p>Para el personal de la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires</p>	<p>Corporación del Mercado Central de Buenos Aires (CMCBA)Asociación Trabajadores del Estado (ATE)Unión Personal Civil de la Nación (UPCN)</p>	<p>Trabajadores bajo relación de dependencia con la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires (en adelante CMCBA) y con la empresa Central Servicios. De planta permanente y no permanente (empleo público).</p>

<p>Para el personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires</p>	<p>Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA) - ATE - UPCN</p>	<p>Personal Comprendido: Empleado/a legislativo: personal de planta permanente con estabilidad y personal no permanente. Personal Excluido: a) Los Diputados y Diputadas. b) Los secretarios/as dependientes de la Vicepresidencia Primera. c) Los Subsecretarios/as dependientes de las Secretarías. d) Los Directores Generales y/o funcionarios de nivel equivalente.</p>
<p>Para el sector público salteño</p>	<p>Estado empleador provincia de Salta UPCN - ATE</p>	<p>Empleados de la administración central; Instituto de la Salud de Salta, Instituto de la Vivienda, quedando excluidos el Ministerio de Educación sector docente, Policía de la Provincia en su escalafón policial, Servicio Penitenciario y organismos determinados en la Ley 7140. También fueron invitados a adherir a este convenio personal del Poder Legislativo y Poder Judicial y de los distintos municipios de la provincia.</p>

A pesar de estos avances, a la hora de la verdad, los resultados son estériles. Los mecanismos estipulados fallan no sólo porque los que deben actuar con responsabilidad y compromiso en el tema no lo hacen, sino porque las pocas normativas que existen dejan muchos huecos y un vacío legal atroz que atentan contra los derechos humanos de las personas afectadas.

Al mismo tiempo, en un escenario de aumentos considerables de los índices de desocupación, la potencial pérdida del puesto de trabajo vuelve aún más vulnerable la situación de los/as trabajadores/as que con lamentable frecuencia enfrentan situaciones de violencia laboral.

Este proyecto reúne herramientas potentes para resguardar los derechos de los trabajadores que han sido consensuadas con importantes referentes sindicales y del derecho laboral.

Como resultado, la iniciativa contempla todas las relaciones laborales, sean estas de ámbito público o privado, y de manera taxativa define los tipos de violencia laboral que pretenden ser considerados por esta norma. De esta forma, se visibilizan prácticas violenta que muchas son desatendidas, tales como la violencia laboral y la inequidad salarial.

Además, esta ley protege a denunciantes y testigos de una situación de violencia, y prevé la adopción de medidas que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados, extendiendo la reserva de identidad del damnificado aún después de concluido el proceso.

Al crear la figura del 'Responsable Solidario, involucra al superior poniéndolo en un grado de igualdad con el autor de una situación violenta cuando, a pesar de haber sido notificado de ella, se abstiene de tomar las medidas pertinentes para hacer cesar dicha situación.

La garantización de la difusión y el asesoramiento, es otro de los elementos considerados en esta iniciativa legislativa. Es fundamental que los trabajadores conozcan sus derechos.

La creación de Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia como instancias intermedia con poder resolutivo, es el reflejo de la mirada integral que recorre el articulado del proyecto. Al estar integrada por representantes de trabajadores/as, representantes de empleadores/as y constituirse en cada uno de los organismos/dependencias comprendidos por esta Ley, facilita el acceso del trabajador/a y la exteriorización de su problemática. De este modo, se tiende a efectivizar la prevención, el control y la erradicación de situaciones de violencia en el ámbito laboral.

La preponderancia que se le otorga al sector gremial en este nuevo Órgano no es casual ya que le confiere, de manera directa, el ejercicio de la representación del trabajador/a dentro del ámbito laboral de su competencia.

Una observación aparte merece el tratamiento que se le da a las estadísticas oficiales respecto de esta temática. La última información oficial publicada de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del MTEySS datan de entre 2006 y 2008 (<http://www.trabajo.gov.ar/oavl/>) y al momento de esta presentación, no he logrado obtener los datos actualizados a pesar de reiterados llamados al sector. Esto no es un dato menor. Si no hay estadísticas, la problemática se invisibiliza.

Es por ello que esta norma también contempla en su articulado la creación de un Observatorio Contra la Violencia Laboral que, además de nutrir al diseño de cualquier política pública relacionada con la materia a través con información estadística, datos, registro y

análisis, estará facultado para informar, orientar, asesorar y prestar servicios y asistencia profesional en forma gratuita, a todas aquellas personas víctimas, testigos o denunciantes de Violencia Laboral que así lo soliciten.

En síntesis, esta Ley pone en manos del trabajador una herramienta integral de la que puede disponer de manera rápida, dentro de su propio ámbito de trabajo, y que responderá por él frente al empleador ante una situación de violencia laboral, cualquiera sea la forma en la que ésta se manifieste; en total sintonía con los derechos amparados por el artículo 14 bis de nuestra Carta Magna y demás Tratados Internacionales con jerarquía constitucional. Y todo ello, sin dejar de lado las acciones judiciales habilitadas por esta ley o por cualquier otro cuerpo normativo.

Es urgente y es preciso contar con una Ley Nacional de Prevención, Penalización y Erradicación de la Violencia Laboral en el ámbito de la Administración Pública Nacional y Privada en pos de la salud de los trabajadores y nuestras Instituciones.

Por las razones aquí esgrimidas, solicito a mis pares que me acompañen en la aprobación del presente proyecto.



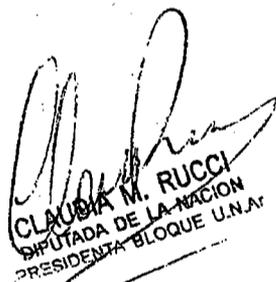
Carlos Selva
Diputado de la Nación



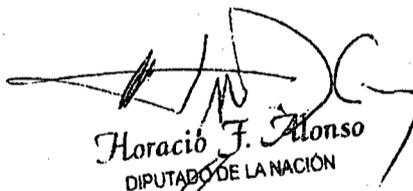
ELISA NELL LAGORIA
DIPUTADA DE LA NACIÓN



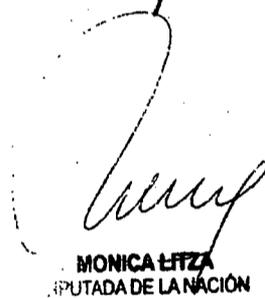
CARLA B. PITIOT
DIPUTADA DE LA NACIÓN



CLAUDIA M. RUCCI
DIPUTADA DE LA NACIÓN
PRESIDENTA BLOQUE U.N.A.



Horacio F. Alonso
DIPUTADO DE LA NACIÓN



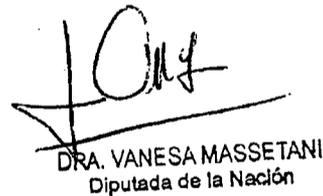
MONICA LITZA
DIPUTADA DE LA NACIÓN



JORGE TABOADA
Diputado Nacional



FACUNDO MOYANO
DIPUTADO DE LA NACIÓN



DRA. VANESA MASSETANI
Diputada de la Nación

Fuentes: se han tomado en cuenta para la confección de este proyecto, los informes y recomendaciones de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y los aportes de proyectos de Ley de Elisa Carrió, Victor De Gennaro, Héctor Recalde e Ivana Bianchi.

Además, se han tomado e incorporado algunos articulados del proyecto que ya tuvo dos medias sanciones como lo es el 6477-D-13 y 1656-D-14 OD 1343.