

SESIONES ORDINARIAS
2007
ORDEN DEL DIA N°3242

COMISION DE LEGISLACION DEL TRABAJO

Impreso el día 29 de noviembre de 2007

Término del artículo 113: 10 de diciembre de 2007

SUMARIO: **Régimen** de Prevención y Sanción de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual Laboral.

1. **Lozano y otros.** (2.792-D.-2006.)
2. **Recalde, Camaño (G.), Rodríguez (M. B.), Lozano, Herrera, Comelli, Tate, Morandini, Hernández, Binner, Monti, Lusquiños, Roquel, Gutiérrez (F. V.) y Godoy (R. E.)** (7.384-D.-2006.)
3. **Hernández, Tate y Chironi.** (2.969-D.-2007.)

Dictamen de comisión

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Lozano y otros señores diputados, el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados y el proyecto de ley de la señora diputada Hernández y otros señores diputados, sobre prevención y sanción de la violencia laboral y el acoso sexual laboral, y ha tenido a la vista los proyectos de ley de la señora diputada Rodríguez (M. V.) y la señora diputada Carrió –expediente 295-D.-06–; de la señora diputada Spatola –expediente 2.146-D.-06–; del señor diputado Nemirovski y otros señores diputados –expediente 2.755-D.-06–; del señor diputado Bullrich y otros señores diputados –expediente 2.857-D.-06–; de la señora diputada Rodríguez (M. V.) y de la señora diputada Carrió –expediente 296-D.-06– y de la señora diputada Marino (J. I.) –expediente 2.910-D.-06– referidos al mismo tema; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconseja la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION
DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL ACOSO
SEXUAL LABORAL

Artículo 1° – El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral en el ámbito privado y/o cuando resulte compatible en el ámbito público, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado, en cualesquiera de los poderes del Estado nacional, los organismos o reparticiones pertenecientes a la administración pública, centralizada o descentralizada, y todo otro organismo del Estado nacional.

Art. 2° – Se entiende por violencia laboral cuando una persona o grupo de personas ejercen una acción psicológica extrema de forma sistemática y recurrente sobre un trabajador en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que el trabajador abandone el lugar de trabajo. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, apocar, reducir, menospreciar, amedentar, y/o perturbar emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla del puesto de trabajo o de satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir del hostigador.

Art. 3° – Se entiende por acoso sexual todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, no consentida por quien la recibe, cuando se formula con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima si no accede a los requerimientos del acosador.

Se considerará que el acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad.

Art. 4° – El Poder Ejecutivo deberá implementar una campaña de difusión y capacitación para que en toda relación laboral, sea ésta pública o privada, el empleador mantenga, en los lugares de trabajo, las condiciones adecuadas para evitar situaciones de violencia laboral o acoso sexual.

Art. 5° – El trabajador podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en los términos del artículo 242 de la LCT o de los estatutos especiales o convenios que lo rijan, cuando fuere objeto de violencia laboral o acoso sexual en ocasión del mismo, sea éste ejercido por el empleador, un superior jerárquico u otro trabajador. En estos dos últimos casos, siempre que mediando denuncia por parte de la víctima, el empleador no adoptare las medidas necesarias para hacer cesar tal conducta.

Art. 6° – Ningún trabajador podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido por denunciar ser víctima de acoso sexual o de violencia laboral. Tal conducta por parte del empleador dará derecho al trabajador a hacer uso de las opciones previstas en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y en la ley 23.592.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido o la modificación de las condiciones de trabajo del empleado, obedece a su denuncia, cuando ocurra dentro del año subsiguiente a su denuncia.

Art. 7° – El acoso sexual dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan según el régimen aplicable al responsable de la violencia o del acoso.

Art. 8° – Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido del trabajador que denunciara fundamentadamente una situación de violencia laboral o acoso en el ámbito de trabajo obedece a ese motivo cuando fuese dispuesto hasta un (1) año después de formulada la denuncia.

Igual presunción regirá respecto de los testigos en procedimientos en que se debata o investigue la existencia de violencia laboral o acoso, cuando fuese dispuesto desde la fecha de ofrecimiento de su declaración testimonial y hasta un (1) año después de producirse la declaración respectiva ante el organismo interviniente. Esta protección cesará si la declaración no se hubiese producido.

En caso de que el empleador produzca un despido que obedezca a esos motivos y durante los lapsos indicados, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 9° – El autor de violencia laboral o acoso sexual 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, sin perjuicio de las responsabilidades previstas en la presente ley.

Art. 10. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de la comisión, 7 de noviembre de 2007.

Héctor P. Recalde. – Delia B. Bisutti. – Raúl G. Merino. – Alejandro M. Nieva. – Alfredo N. Atanasof. – Guillermo F. Baigorri. – Lia F. Bianco. – Edgardo F. Depetri. – Alfredo C. Fernández. – Miguel A. Giubergia. – Ruperto E. Godoy. – María A. González. – Griselda N. Herrera. – Claudio Lozano. – Oscar E. Massei. – Araceli E. Méndez de Ferreyra. – Rodolfo Roquel. – Juan A. Salim. – Laura J. Sesma. – Juan H. Sylvestre Begnis.

INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Lozano y otros señores diputados, el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados y el proyecto de ley de la señora diputada Hernández y otros señores diputados, sobre prevención y sanción de la violencia laboral y el acoso sexual laboral, y ha tenido a la vista los proyectos de ley de la señora diputada Rodríguez (M. V.) y la señora diputada Carrió –expediente 295-D.-06–; de la señora diputada Spatola –expediente 2.146-D.-06–; del señor diputado Nemirovski y otros señores diputados –expediente 2.755-D.-06–; del señor diputado Bullrich y otros señores diputados –expediente 2.857-D.-06–; de la señora diputada Rodríguez (M. V.) y de la señora diputada Carrió –expediente 296-D.-06– y de la señora diputada Marino (J. I.) –expediente 2.910-D.-06– referidos al mismo tema. Luego de su estudio resuelve despacharlos favorablemente, unificados en un solo dictamen.

Héctor P. Recalde.

ANTECEDENTES

1

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

ACOSO SEXUAL

Artículo 1° – A los efectos de la presente ley se entiende por acoso sexual todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, sexista u homofóbica no consentida por quien la recibe y que perjudique su cumplimiento o desempeño la-

boral, educativo, político, sindical, institucional y/o su bienestar personal.

Configura también acoso sexual todo acto de naturaleza sexual, sexista u homofóbica que, sin estar dirigido a una persona en particular, cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Art. 2° – Se entiende por acto, comentario reiterado o conducta con connotación:

- a) *Sexual*: cuando tiene por fin inducir a la víctima a acceder a requerimientos sexuales no deseados;
- b) *Sexista*: cuando su contenido discrimina, excluye, subordina, subvalora o estereotipa a las personas en razón de su sexo;
- c) *Homofóbica*: cuando su contenido implica rechazo o discriminación de la persona en razón de su orientación o identidad sexual.

Art. 3° – Se presume que se está en presencia de una situación de acoso sexual cuando:

- a) El o la denunciante hubiera advertido en reiteradas oportunidades al denunciado o denunciada molestia por sus actitudes o dichos;
- b) Se comprobara la persecución telefónica al domicilio particular del o la denunciante;
- c) Hubieran existido forcejeos físicos entre el o la denunciante y el denunciado o denunciada;
- d) Se demorase reiteradamente a la o el denunciante más allá de su jornada laboral, tiempo de clase o duración de una entrevista o consulta, sin existir justificación válida para tal demora, en oficinas, aulas, consultorios o cualquier otro ámbito;
- e) Se requirieran datos personales sobre la vida sexual del o la denunciante en el contexto del trabajo, entrevista, consulta o clase, sin justificación;
- f) El o la denunciante hubiera recibido por parte del denunciado o denunciada regalos con connotación sexual;
- g) Se hubiera confinado a la o el denunciante a una ubicación o tratamiento segregativo en relación al resto del personal, clientes, pacientes, alumnos o alumnas, compañeros o compañeras, sin causa comprobada;
- h) Hubiera existido persecución por parte del denunciado o denunciada al denunciante en espacios o lugares no destinados a su relación laboral, profesional, política o académico por parte del denunciado o denunciada;
- i) El denunciado o denunciada hubiera efectuado averiguaciones respecto del o la denunciante en relación con su sexualidad, vida privada o cuestiones no vinculadas con la relación específica existente entre ellos.

Art. 4° – En toda relación laboral, sea ésta pública o privada, el empleador o empleadora, superior jerárquico o jerárquica, tendrá la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo las condiciones adecuadas de respeto para quienes trabajan y de adoptar una política interna tendiente a prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas configurativas de acoso sexual.

Art. 5° – Sustitúyase el artículo 242 de la ley 20.744 (texto ordenado en 1976):

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.

El empleado o empleada podrá hacer denuncia del contrato de trabajo cuando fuere objeto de acoso sexual en ocasión del mismo, sea éste ejercido por el empleador o empleadora, superior jerárquico o jerárquica, compañero o compañera de trabajo, colega o cliente, si mediando denuncia por parte del empleado o empleada, el empleador o empleadora no adoptare las medidas necesarias para evitar y sancionar tal conducta.

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 por la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Art. 6° – Sustitúyase el artículo 246 de la ley 20.744 (texto ordenado en 1976):

Artículo 246: Cuando el trabajador o trabajadora hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245. Cuando la justa causa en que se funda la denuncia del contrato de trabajo fuese la de acoso sexual prevista en el artículo 242, segundo párrafo, la indemnización será del doble de la prevista en los artículos 232, 233 y 245 de la presente ley o en los artículos 7° y 8° de la ley 25.013, según corresponda, sin perjuicio de las previstas en la ley 25.323.

Sin perjuicio de las indemnizaciones previstas en el párrafo anterior, la persona afectada podrá reclamar además una indemnización que no podrá ser inferior al equivalente de diez (10) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones percibidas en el último año.

Art. 7° – El acoso sexual ejercido por un trabajador o trabajadora configurará justa causa de despido del mismo con los alcances establecidos en los artículos 242 y 243 de la Ley de Contrato de Trabajo si, intimado a cesar en su actitud, no lo hiciera.

Art. 8° – En caso de acoso sexual ejercido por una persona diferente al empleador o empleadora, si éste/a fuera notificado/a en forma fehaciente de la existencia del acoso y no tomare las medidas necesarias para hacer cesar tal acto, y el trabajador o trabajadora optare por conservar su empleo, podrá este/a último/a reclamar la correspondiente indemnización civil. En tal caso, resultará el empleador o empleadora solidariamente responsable de la indemnización que corresponda, la cual no podrá ser inferior al equivalente de diez (10) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones percibidas por el trabajador o trabajadora en el último año.

Art. 9° – Ningún trabajador o trabajadora podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser sancionado o sancionada por denunciar ser víctima de acoso o testimoniar en actuación, procedimiento o juicio por acoso sexual. Tal conducta por parte del empleador dará derecho al trabajador o trabajadora a hacer denuncia del contrato de trabajo en los términos del artículo 242, primer párrafo, y con los alcances previstos en el artículo 246, segundo párrafo. Cuando la sanción aplicada fuera el despido del trabajador o trabajadora, se presumirá que la causa del mismo fue la denuncia o testimonio del trabajador o trabajadora y tal despido dará derecho al trabajador o trabajadora a reclamar una indemnización del doble de la prevista en los artículos 232, 233 y 245 de la ley 20.744 (texto ordenado en 1976) o en los artículos 7° y 8° de la ley 25.013, según corresponda, sin perjuicio de lo previsto en la ley 25.323.

Art. 10. – En el ámbito educativo, sea éste público o privado, cuando un alumno o alumna resulte víctima de acoso sexual por parte de un compañero o compañera de estudios, un o una docente o superior jerárquico, el alumno o alumna deberá notificar fehacientemente a personal de jerarquía superior al autor del hecho, quien deberá tomar las medidas necesarias para hacer cesar el acoso. Si tales medidas no fueran adoptadas, el alumno o alumna podrá reclamar la correspondiente indemnización civil de la cual resultará solidariamente responsable la institución educativa.

Art. 11. – En todos los casos en que el acoso sexual se configure dentro de una relación en la cual el/la acosador/a se encuentre en una posición de poder asimétrico respecto de la víctima, tales como la relación entre un o una profesional del área de la salud con un o una paciente, un/a superior jerárquico a un/a subordinado/da en las fuerzas armadas o de seguridad, funcionario o funcionaria pública y ciudadano o ciudadana, autoridad de un partido político o sindicato y afiliado o afiliada, etcétera, tal circunstancia deberá considerarse en el caso como agravante de la figura de acoso sexual al momento de determinarse judicialmente el monto indemnizatorio.

Art. 12. – El/la autor/a de acoso sexual es personalmente responsable con los alcances previstos en

el Código Civil, sin perjuicio de las responsabilidades previstas en la presente ley.

Art. 13. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Claudio Lozano. – Vilma R. Baragiola. – Delia B. Bisutti. – Graciela Camaño. – Diana B. Conti. – Silvana M. Giudici. – Juan C. L. Godoy. – María A. González. – Marta O. Maffei. – Mercedes Marcó del Pont. – Emilio R. Martínez Garbino.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 1° – El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral, de derecho público o privado, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado en cualesquiera de los poderes del Estado nacional, provincial o municipal; los organismos o reparticiones pertenecientes a la administración pública, centralizada o descentralizada, y todo otro organismo del Estado nacional, provincial y municipal; así como todas las relaciones laborales que se entablen dentro del sector privado; las relaciones de enseñanza-aprendizaje en instituciones educativas públicas o privadas; las relaciones que surjan de las prestaciones sanitarias en instituciones de salud públicas o privadas y las relaciones políticas, sindicales e institucionales.

Art. 2° – A los efectos de la presente ley se entiende por acoso sexual todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual no consentida por quien la recibe y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral, educativo, político, sindical, institucional y/o su bienestar personal.

Incorre en acoso sexual toda persona que efectúe o solicite cualquier tipo de requerimiento, favor, acercamiento, condición, presión y/o cualquier otra conducta o manifestación ofensiva, no deseada por quien la recibe, ya sea en forma verbal, escrita, simbólica o física, de naturaleza explícita o implícitamente sexual, cuando concurra además una o más de las siguientes circunstancias:

- a) Se formula con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación;
- b) El rechazo o negativa de la víctima fuera utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella, adoptadas en el ámbito laboral, académico o del sistema de salud;
- c) El acoso interfiera el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamien-

tos del sistema de salud, u otra actividad de la persona acosada y/o provoque un ambiente de trabajo, enseñanza o tratamiento sanitario intimidatorio, hostil u ofensivo;

- d) Produzca efectos perjudiciales en las condiciones de empleo, el cumplimiento laboral, las condiciones de docencia y aprendizaje o el cumplimiento y desempeño educativo, las prestaciones sanitarias, o en el estado general de bienestar de la persona acosada.

Se considerará que el acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad laboral o docente, u otra condición.

Configura también acoso sexual todo acto de naturaleza sexual que, sin estar dirigido a una persona en particular, cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Art. 3° – Se presume que se está en presencia de una situación de acoso sexual cuando:

- a) El o la denunciante hubiera advertido en reiteradas oportunidades al denunciado o denunciada molestia por sus actitudes o dichos;
- b) Se comprobara la persecución telefónica al domicilio particular del o la denunciante;
- c) Hubieran existido forcejeos físicos entre el o la denunciante y el denunciado o denunciada;
- d) Se demorase reiteradamente a la o el denunciante más allá de su jornada laboral, tiempo de clase o duración de una entrevista o consulta, sin existir justificación válida para tal demora, en oficinas, aulas, consultorios o cualquier otro ámbito;
- e) Se requirieran datos personales sobre la vida sexual del o la denunciante en el contexto del trabajo, entrevista, consulta o clase, sin justificación;
- f) El o la denunciante hubiera recibido por parte del denunciado o denunciada regalos con connotación sexual;
- g) Se hubiera confinado a la o el denunciante a una ubicación o tratamiento segregativo con relación al resto del personal, clientes, pacientes, alumnos o alumnas, compañeros o compañeras, sin causa comprobada;
- h) Hubiera existido persecución por parte del denunciado o denunciada al denunciante en espacios o lugares no destinados a su relación laboral, profesional, política o académico por parte del denunciado o denunciada;
- i) El denunciado o denunciada hubiera efectuado averiguaciones respecto del o la denunciante en relación con su sexualidad, vida privada o cuestiones no vinculadas con la relación específica existente entre ellos.

Art. 4° – En toda relación laboral, sea ésta pública o privada, el empleador o empleadora, superior jerárquico o jerárquica, tendrá la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo las condiciones adecuadas de respeto para quienes trabajan y de adoptar una política interna tendiente a prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas configurativas de acoso sexual. Toda autoridad educativa o sanitaria debe tomar todas las medidas necesarias para reducir al mínimo el riesgo de acoso sexual.

Art. 5° – Sustitúyase el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (texto ordenado en 1976):

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.

El empleado o empleada podrá hacer denuncia del contrato de trabajo cuando fuere objeto de acoso sexual en ocasión del mismo, sea éste ejercido por el empleador o empleadora, superior jerárquico o jerárquica, compañero o compañera de trabajo, colega o cliente, si mediando denuncia por parte del empleado o empleada, el empleador o empleadora no adoptare las medidas necesarias para evitar y sancionar tal conducta.

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 por la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Art. 6° – Sustitúyase el artículo 246 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (texto ordenado en 1976):

Artículo 246: Cuando el trabajador o trabajadora hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245. Cuando la justa causa en que se funda la denuncia del contrato de trabajo fuese la de acoso sexual prevista en el artículo 242, segundo párrafo, la indemnización será del doble de la prevista en los artículos 232, 233 y 245 de la presente ley, sin perjuicio de las previstas en otras normas que correspondieren.

Sin perjuicio de las indemnizaciones previstas en el párrafo anterior, la persona afectada podrá reclamar además una indemnización que no podrá ser inferior al equivalente de diez (10) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones devengadas en el último año.

Art. 7° – El acoso sexual ejercido por un trabajador o trabajadora configurará justa causa de despi-

do del mismo con los alcances establecidos en los artículos 242 y 243 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (texto ordenado en 1976) si, intimado a cesar en su actitud, no lo hiciera.

Art. 8° – En caso de acoso sexual ejercido por una persona diferente al empleador o empleadora, si éste/a fuera notificado/a en forma fehaciente de la existencia del acoso y no tomare las medidas necesarias para hacer cesar tal acto, y el trabajador o trabajadora optare por conservar su empleo, podrá este/a último/a reclamar la correspondiente indemnización civil. En tal caso, resultará el empleador o empleadora solidariamente responsable de la indemnización que corresponda, la cual no podrá ser inferior al equivalente de diez (10) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones devengadas por el trabajador o trabajadora en el último año.

Art. 9° – Ningún trabajador o trabajadora podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser sancionado o sancionada por denunciar ser víctima de acoso o testimoniar en actuación, procedimiento o juicio por acoso sexual. Tal conducta por parte del empleador dará derecho al trabajador o trabajadora a hacer uso de las opciones previstas en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (texto ordenado en 1976), o hacer denuncia del contrato de trabajo en los términos del artículo 242, primer párrafo, y con los alcances previstos en el artículo 246, segundo párrafo, de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (texto ordenado en 1976).

Cuando la sanción aplicada fuera el despido del trabajador o trabajadora, se presumirá que la causa del mismo fue la denuncia o testimonio del trabajador o trabajadora y tal despido dará derecho al trabajador o trabajadora a reclamar una indemnización del doble de la prevista en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (texto ordenado en 1976), sin perjuicio de lo previsto en otras normas.

Art. 10. – En el ámbito educativo, sea éste público o privado, cuando un alumno, alumna o docente resulte víctima de acoso sexual por parte de un compañero o compañera de estudios, un o una docente o superior jerárquico, el alumno, alumna o docente deberá notificar fehacientemente a personal de jerarquía superior al autor del hecho, quien deberá tomar las medidas necesarias para hacer cesar el acoso. Si tales medidas no fueran adoptadas, el alumno, alumna o docente podrá reclamar la correspondiente indemnización civil de la cual resultará solidariamente responsable la institución educativa. En estos casos, el juez deberá ordenar también la reinstalación en el instituto educativo cuando se haya dispuesto la exclusión del alumno, alumna o docente.

Art. 11. – En el ámbito sanitario, sea éste público o privado, cuando un paciente o un médico o médica resulte víctima de acoso sexual, deberá notificar fehacientemente a personal de jerarquía superior al autor del hecho, quien deberá tomar las medidas ne-

cesarias para hacer cesar el acoso. Si tales medidas no fueran adoptadas, el paciente o médico o médica podrá reclamar la correspondiente indemnización civil de la cual resultará solidariamente responsable la institución sanitaria. En estos casos, el juez deberá ordenar también la reinstalación en el instituto sanitario cuando se haya dispuesto la exclusión del médico o médica.

Si la persona responsable fuese un profesional matriculado, del colegio respectivo deberá además suspenderle la licencia para el ejercicio de dicha profesión por el tiempo que determine según la gravedad del caso.

Art. 12. – El acoso sexual dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan según el régimen aplicable al responsable del acoso. Cuando la gravedad del caso lo justifique, será causal de exoneración de quien incurriera en esta conducta. Asimismo, será causal de rescisión de contratos de prestación de servicios comprendidos por el artículo 2°, sin que dé lugar al pago de suma alguna bajo ningún concepto. En estos casos, el juez deberá ordenar también la satisfacción del tratamiento de salud de la persona afectada si ésta así lo solicitase.

Art. 13. – En todos los casos en que el acoso sexual se configure dentro de una relación en la cual el/la acosador/a se encuentre en una posición de poder asimétrico respecto de la víctima, tales como la relación entre un o una profesional del área de la salud con un o una paciente, un/a superior jerárquico a un/a subordinado/da en las fuerzas armadas o de seguridad, funcionario o funcionaria pública y ciudadano o ciudadana, autoridad de un partido político o sindicato y afiliado o afiliada, etcétera, tal circunstancia deberá considerarse en el caso como agravante de la figura de acoso sexual al momento de determinarse judicialmente el monto indemnizatorio.

Art. 14. – Se presume, salvo prueba en contrario, que la expulsión, la desaprobación, la no admisión, la negativa de brindar el tratamiento de salud, y en general cualquier alteración en las relaciones políticas, sindicales o institucionales, o en las condiciones de estudio o tratamiento sanitario, que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con el acoso sexual, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis meses subsiguientes a su denuncia o participación.

Art. 15. – El/la autor/a de acoso sexual es personalmente responsable con los alcances previstos en el Código Civil, sin perjuicio de las responsabilidades previstas en la presente ley.

Art. 16. – *Difusión y asesoramiento.* Cada organismo de la administración pública, las empresas del sector privado y las instituciones educativas y sanitarias deberán encargarse de la difusión de los alcances de la presente ley, para lo cual deberá organizar planes y programas de información, servicio y orientación profesional.

Asimismo, deberá facilitarle al personal información acerca del procedimiento a seguir, los medios de prevención, los mecanismos de denuncia y los organismos especializados en la materia que podrán brindarle apoyo.

Art. 17. – *Implementación de consejeros en el ámbito de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; de Educación, Ciencia y Tecnología y de Salud.* Se creará en los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; de Educación, Ciencia y Tecnología y de Salud la figura profesional del consejero/a para casos de acoso sexual, el que informará, orientará, asesorará y prestará servicios y asistencia profesional en forma gratuita, a todas aquellas personas que hayan sido víctimas, testigos o denunciantes de acoso sexual y así lo soliciten.

Art. 18. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Héctor P. Recalde. – Hermes J. Binner. – Graciela Camaño. – Alicia M. Comelli. – Ruperto E. Godoy. – Francisco V. Gutiérrez. – Cinthya G. Hernández. – Griselda N. Herrera. – Claudio Lozano. – Luis B. Lusquiños. – Lucrecia Monti. – Norma E. Morandini. – Marcela V. Rodríguez. – Rodolfo Roquel. – Alicia E. Tate.

3

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES, ACADEMICAS O DEL SISTEMA DE SALUD

Artículo 1° – *Definición de acoso sexual.* A los efectos de la presente ley se considera acoso sexual la persecución o el hostigamiento físico o psíquico que ejerza una persona sobre otra, con el fin de inducirla a acceder a sus requerimientos sexuales, sin consentimiento de la persona contra la que es ejercido, aprovechándose de una situación de poder, dirección o jerarquía, que puede derivar en crear un entorno hostil, ofensivo, intimidatorio y humillante, trato discriminatorio, pérdida de beneficios y/o provocación de perjuicios, hasta la pérdida del empleo o de las chances de desarrollo personal en el ámbito laboral, académico o del sistema de salud.

Art. 2° – *Acoso sexual en el ámbito laboral.* Cuando el acoso sexual se ejerce dentro de una relación de trabajo por el empleador a su dependiente, dará derecho a este último a considerar que ha sido víctima de injuria laboral, pudiendo optar entre:

a) La preservación del empleo y el reclamo de la indemnización por la vía del derecho común;

b) Considerarse despedido sin justa causa y reclamar el pago de la indemnización del artículo 245 de la ley 20.744 –Ley de Contrato de Trabajo–.

Art. 3° – Cuando el responsable del acoso sexual fuera otro dependiente la víctima dará aviso al personal o funcionario de jerarquía superior al autor del hecho a fin que se tomen las medidas necesarias para hacer cesar la conducta.

El responsable deberá dar a la víctima una indemnización que no podrá ser inferior al equivalente a un mes de sueldo de la persona acosada ni superior a un año de remuneraciones considerando idéntica base.

El empleador será solidariamente responsable de la indemnización que corresponda abonar a uno de sus dependientes, cuando el acto de acoso sexual se hubiera ejercitado con su conocimiento y no se hubieran tomado las medidas necesarias para hacer cesar la conducta.

Art. 4° – *Acoso sexual en el ámbito académico.* Cuando el acoso sexual se ejerce dentro de una relación académica, ya sea en una institución educativa de gestión pública o privada, y el responsable fuera un compañero/a de estudios, un/a docente o superior jerárquico, la víctima de acoso sexual dará aviso a la persona o funcionario de jerarquía superior al autor del hecho, quien tomará de modo inmediato las medidas necesarias para hacer cesar la conducta, bajo apercibimiento de considerar la gravedad de la falta.

La víctima tendrá derecho a la correspondiente indemnización civil.

La institución educativa será solidariamente responsable de la indemnización que corresponda abonar a la víctima, cuando no se hubieran tomado las medidas necesarias para hacer cesar la conducta configurativa de acoso sexual.

Art. 5° – *Acoso sexual en el ámbito de las relaciones que surjan del sistema de salud.* Cuando el acoso sexual se ejerce dentro de una relación que surja de las prestaciones del sistema de salud, ya sea en una institución pública o privada, y el responsable fuera un profesional o empleado/a de la institución, la víctima de acoso sexual dará aviso al personal o funcionario de jerarquía superior al autor del hecho, quien tomará de modo inmediato las medidas necesarias para hacer cesar la conducta, bajo apercibimiento de considerar la gravedad de la falta.

La víctima tendrá derecho a la correspondiente indemnización civil.

La institución de salud será solidariamente responsable de la indemnización que corresponda abonar a la víctima, cuando no se hubieran tomado las medidas necesarias para hacer cesar la conducta configurativa de acoso sexual.

Art. 6° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Cinthya G. Hernández. – Fernando G. Chironi. – Alicia E. Tate.