

SESIONES ORDINARIAS

2011

ORDEN DEL DÍA N° 2877

COMISIONES DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y DE DERECHOS HUMANOS Y GARANTÍAS

Impreso el día 17 de noviembre de 2011

Término del artículo 113: 29 de noviembre de 2011

SUMARIO: Ley de Prevención y sanción de la violencia laboral y el acoso sexual laboral.

1. **Recalde, Rucci, Ciciliani, Rodríguez (M. V.), Salim, Carca, Luna de Marcos, Giubergia y Gil Lozano.** (1.957-D.-2010.)
2. **Pereyra, Plaini, Cejas y Ledesma.** (3.013-D.-2011.)

Dictamen de las comisiones

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Derechos Humanos y Garantías han considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados y el proyecto de ley del señor diputado Pereyra y otros señores diputados por los que se crea un régimen de prevención y sanción de la violencia laboral y el acoso sexual laboral, y han tenido a la vista el proyecto de ley de la señora diputada Rodríguez (M. V.) (expediente 636-D.-10) y el proyecto de ley de la señora diputada Acosta (expediente 3.360-D.-10) sobre el mismo tema; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN 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 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 toda acción que de forma sistemática y recurrente ejerza una persona o grupo de personas 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 se aparte del ámbito laboral. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, apocar, reducir, menospreciar, amedrentar, y/o perturbar emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a apartarla del puesto de trabajo o de satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir del hostigador.

Art. 3° – Se entiende por acoso sexual en el ámbito de trabajo 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, o cuando interfiere el habitual desempeño del trabajo o provoca un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Art. 4° – Se considerará que la violencia laboral y/o el acoso sexual en el ámbito de trabajo revisten especial gravedad cuando el autor aprovechara una particular vulnerabilidad de la víctima.

Art. 5° – 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. 6° – El trabajador o la trabajadora 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 el ámbito de trabajo 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 en forma inmediata las medidas necesarias para hacer cesar tal conducta.

Asimismo, es responsable por los actos de acoso sexual en el ámbito de trabajo por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén, siempre que esté notificado de esta situación, si el acoso se cometiera en ocasión de sus funciones, salvo que acredite que tomó una acción apropiada para corregir la situación o que ello resultaba imposible según las circunstancias.

Art. 7° – Ningún trabajador o trabajadora podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido por denunciar ser víctima de acoso sexual o violencia laboral o por haber sido testigo en procedimientos en que se debata o investigue la existencia de acoso sexual o violencia laboral en el ámbito de trabajo. 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 o declaración testimonial, cuando ocurra dentro del año siguiente de producidas las mismas.

Art. 8° – La violencia laboral y el acoso sexual darán lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan al autor responsable de la violencia o del acoso.

Art. 9° – Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido o la modificación de las condiciones de trabajo obedece a la denuncia o declaración testimonial, cuando fuere dispuesto hasta un (1) año después de formulada la denuncia o de brindada la declaración ante el organismo interviniente.

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 mas los salarios caídos durante la tramitación de la acción judicial y la reparación de los daños y perjuicios; o
- b) Considerarse en situación de despido indirecto, en cuyo caso el trabajador o trabajadora 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.

Art. 10. – 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.

El empleador que haya sido notificado de la situación de violencia laboral o acoso sexual será solidariamente responsable con el autor, frente a la víctima, salvo que

acredite la ocurrencia de las causales de exención de responsabilidad previstas en esta ley.

Art. 11. – Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherirse a la presente ley.

Art. 12. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 8 de noviembre de 2011.

Héctor P. Recalde. – Victoria A. Donda Pérez. – Roberto M. Mouillerón. – Remo G. Carlotto. – Alicia M. Ciciliani. – Nora G. Iturraspe. – Francisco O. Plaini. – Ulises U. J. Forte. – Octavio Argüello. – Raúl E. Barrandeguy. – Miguel Á. Barrios. – Sergio A. Basteiro. – Verónica C. Benas. – Ricardo O. Cuccovillo. – Viviana M. Damilano Grivarello. – Claudia F. Gil Lozano. – Miguel Á. Giubergia. – Juan D. González. – Juan C. D. Gullo. – Julio R. Ledesma. – Soledad Martínez. – Julián M. Obiglio. – Pablo E. Orsolini. – Juan M. Pais. – Julia A. Perié. – Ana M. Perroni. – Héctor H. Piemonte. – Elsa S. Quiroz. – Roberto R. Robledo. – Juan C. Šcalesi. – Adela R. Segarra. – Gustavo E. Serebrinsky. – María L. Storani. – Silvia Storni. – Lisandro A. Viale.

INFORME

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Derechos Humanos y Garantías han considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados y el proyecto de ley del señor diputado Pereyra y otros señores diputados por los que se crea un régimen de prevención y sanción de la violencia laboral y el acoso sexual laboral, y han tenido a la vista el proyecto de ley de la señora diputada Rodríguez (M. V.) (expediente 636-D.-10) y el proyecto de ley de la señora diputada Acosta (expediente 3.360-D.-10) sobre el mismo tema. Luego de su estudio resuelven despacharlo favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede, unificados.

Héctor P. Recalde.

ANTECEDENTES

1

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN 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 la acción psicológica que de forma sistemática y recurrente ejerza una persona o grupo de personas 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, amedrentar, 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, o cuando interfiere el habitual desempeño del trabajo o provoca un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

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 denuncia 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 fundadamente 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 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° – La víctima de violencia laboral o acoso sexual tiene derecho a obtener una reparación por los daños y perjuicios padecidos, de conformidad con las reglas del Código Civil. El empleador que haya sido notificado de la situación de violencia laboral o acoso sexual es solidariamente responsable, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

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.

Héctor P. Recalde. – Elisa B. Carca. – Alicia M. Ciciliani. – Claudia F. Gil Lozano. – Miguel A. Giubergia. – Ana Z. Luna de Marcos. – Marcela V. Rodríguez. – Claudia M. Rucci. – Juan A. Salim.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1° – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los/las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren.

Art. 2° – *Ámbito de aplicación.* Lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito de la administración pública municipal y comunal central y organismos descentralizados, entes autárqui-

cos, empresas o sociedades del Estado y particulares, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo así como a toda otra entidad u organismo del Estado nacional, provincial, municipal y comunal independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios y de los comercios e industrias sean éstas personas físicas o jurídicas.

Art. 3° – *Maltrato psíquico y social. Conceptualización.* El término violencia laboral se entiende como el accionar de los funcionarios y/o empleados que incurren en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social. Por ello, se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida del/de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

- a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento;
- b) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as;
- c) Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella;
- d) Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal;
- e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización;
- f) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar;
- g) Encargarle trabajo imposible de realizar;
- h) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto;
- i) Promover su hostigamiento psicológico;
- j) Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado;
- k) Privarlo/a de información útil para desempeñar.

A los fines de la presente ley, se considera violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora.

Art. 4° – *Maltrato físico.* Se entiende por maltrato físico a toda conducta del/de la superior jerárquico que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.

Difusión y prevención. El Estado organizará e implementará programas de prevención de la violencia laboral en el ámbito de aplicación de la presente, campañas de difusión y capacitación, formas de resolver los conflictos, modos de relacionarse con los compañeros, superiores y subalternos, maneras de mejorar sus conductas sociales y todo otro proceso de formación o terapéutico que los lleve a una mejor relación dentro de su ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objetivo de preservar la integridad psicofísica de todos los trabajadores/as. Para ello, podrá requerir la asistencia de las áreas especializadas en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática.

Art. 5° – *Acoso.* Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo

Art. 6° – *Acoso sexual.* Se entiende por acoso sexual el solicitar por cualquier medio favor de naturaleza sexual para sí o para un tercero, prevaliéndose de una situación de superioridad, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se formulare con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación;
- b) Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella;
- c) Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud u otra condición.

Art. 7° – *Difusión y prevención.* El Estado organizará e implementará programas de prevención de la violencia laboral en el ámbito de aplicación de la presente, campañas de difusión y capacitación, formas de resolver los conflictos, modos de relacionarse con los compañeros, superiores y subalternos, maneras de mejorar sus conductas sociales y todo otro proceso de

formación o terapéutico que los lleve a una mejor relación dentro de su ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objetivo de preservar la integridad psicofísica de todos los trabajadores/as. Para ello, podrá requerir la asistencia de las áreas especializadas en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática.

Art. 8° – *Sanciones*. A todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, se le aplicarán las sanciones que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.

Art. 9° – *Protección a denunciantes y testigos*. Ningún trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

Denuncia. El/la trabajador/a víctima de violencia laboral podrá optar por denunciar el hecho ante su mismo empleador o ante la Defensoría del Pueblo de la provincia.

Art. 10. – *Reserva de identidad*. Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento sancionatorio, la autoridad interviniente 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.

Art. 11. – *Inicio de trámite*. El proceso ante hechos de violencia laboral podrá iniciarse mediante:

- a) La denuncia efectuada por parte de la víctima, testigo o tercero que haya tomado conocimiento del hecho;
- b) De oficio.

Art. 12. – *Sustanciación*. Las denuncias realizadas deberán ser dirigidas al superior inmediato, quien está obligado a correr traslado a la persona denunciada dentro de los términos establecidos por los regímenes administrativos y/o disciplinarios correspondientes.

Para el caso que el denunciado fuere el propio superior inmediato, queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento establecido en el párrafo precedente.

Art. 13. – *Responsabilidades*. El funcionario o responsable del área o establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia laboral, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del estado provincial, bajo apercibimiento de las sanciones que le pudieran corresponder.

Art. 14. – *Aporte de pruebas*. Toda denuncia por violencia laboral efectuada deberá ser acompañada de una relación de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas en que sustenta su denuncia.

Art. 15. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Guillermo A. Pereyra. – Francisco O. Plaini.
– Jorge A. Cejas. – Julio R. Ledesma.*