

SESIONES ORDINARIAS

2013

ORDEN DEL DÍA N° 2743

COMISIONES DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO
Y DE DERECHOS HUMANOS Y GARANTÍAS

Impreso el día 27 de noviembre de 2013

Término del artículo 113: 6 de diciembre de 2013

SUMARIO: Régimen sobre prevención y sanción de la violencia laboral y el acoso sexual laboral, en el ámbito privado y/o público. Establecimiento. Recalde, Ciciliani, Giubergia, Rucci y Rodríguez. (995-D.-2012.)

Dictamen de las comisiones*Honorable Cámara:*

Las comisiones de Legislación del Trabajo y Derechos Humanos y Garantías han considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados sobre prevención y sanción de violencia laboral y el acoso sexual laboral; 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,...

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 o con motivo de éste, 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, 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 en 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 aprovechare una particular vulnerabilidad de la víctima. Tal situación deberá ser considerada por los jueces para la cuantificación de la reparación del daño.

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 o 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. 7º – 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.

Art. 8º – 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, al 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; 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. 9º – 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. 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. – Es responsabilidad de cada organismo establecer el procedimiento interno para el cumplimiento de la presente ley, crear un servicio de contención y orientación de las víctimas y promover a la difusión de la presente normativa.

Art. 12. – Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo 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.

Art. 13. – Con respecto a las relaciones de empleo público invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherirse a la presente ley, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones.

Art. 14. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 19 de noviembre de 2013.

Héctor P. Recalde. – Víctor N. De Gennaro. – Manuel Garrido. – Carmen R. Nebreda. – Araceli Ferreyra. – Julián M. Obiglio. – Jorge Rivas. – Juan F. Moyano. – Hugo Pietragalla Corti. – Elsa M. Álvarez. – Omar S. Barchetta. – Raúl E. Barrandeguy. – Alicia M. Ciciliani. – Carlos E. Gdanský. – Miguel Á. Giubergia. – Nora G. Iturraspe. – Daniel R. Kroneberger. – Mayra S. Mendoza. – Sandra M. Mendoza. – Manuel I. Molina. – Roberto M. Mouillerón. – María G. Ocaña. – Pablo E. Orsolini. – Juan M. País. – Francisco O. Plaini. – Liliana M. Ríos. – Silvia L. Risko. – Roberto R. Robledo. – Luis F. Sacca. – Walter M. Santillán. – Eduardo Santín. – Adela R. Segarra. – Silvia R. Simoncini. – Julio R. Solanas. – Gladys B. Soto.*

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 sobre prevención y sanción de la violencia laboral y el acoso sexual laboral. Luego de su estudio resuelven despacharlo favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede.

Héctor P. Recalde.

ANTECEDENTE

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

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

Artículo 1º– El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral en el ámbito privado y/o

* Consultado el señor diputado nacional Jorge Rivas si es su voluntad firmar el presente dictamen, asintió, firmando a ruego el secretario de la comisión.

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 o con motivo de éste, 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, 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 en 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 aprovechare 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 más 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.

*Héctor P. Recalde. – Alicia M. Ciciliani.
– Miguel Á. Giubergia. – Marcela V.
Rodríguez. – Claudia M. Rucci.*