

SESIONES ORDINARIAS

2014

ORDEN DEL DÍA N° 1343

Impreso el día 17 de noviembre de 2014

Término del artículo 113: 27 de noviembre de 2014

COMISIONES DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO
Y DE DERECHOS HUMANOS Y GARANTÍAS

SUMARIO: **Régimen** de Sanción de la Violencia y el Acoso Sexual Laboral en el Ámbito Privado y en la Administración Pública y todo otro organismo del Estado nacional. Establecimiento.

1. **Stolbizer, Storani, Milman, Peralta, Linares y Duclós.** (6.477-D.-2013.)
2. **Recalde.** (1.656-D.-2014.)

Dictamen de las comisiones

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación del Trabajo y de Derechos Humanos y Garantías han considerado el proyecto de ley de la señora diputada Stolbizer y otros señores diputados y el proyecto de ley del señor diputado Recalde por los que se establece un Régimen de Sanción de la Violencia y el Acoso Sexual Laboral en el Ámbito Privado y en la Administración Pública; 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 aprovechara 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 Ley de Contrato de Trabajo 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. 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.

Art. 8° – 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. 9° – 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, 12 de noviembre de 2014.

Héctor P. Recalde. – Remo G. Carlotto. – Adrián Pérez. – Araceli S. Ferreyra. – Mónica Contrera. – Manuel Garrido. – Juan D. González. – Héctor Pietragalla Corti. – Miguel Á. Giubergia. – Jorge Rivas. – Facundo Moyano. – Joge Barreto. – Ramón E. Bernabey. – María G. Burgos. – Susana M. Canela. – Diana B. Conti. – Mario Das Neves. – Nicolas Del Caño. – Edgardo Depetri. – Carlos Gdansky. – Josefina V. González. – Leonardo Grosso. – Daniel Kroneberger. – Stella M. Leverberg. – Oscar Anselmo Martínez. – Mayra S. Mendoza. – Juan M. Pais. – Nanci M. A. Parrilli. – Juan M. Pedrini. – Fabián F. Peralta. – Néstor A. Pitrola. – Antonio S. Riestra. – Liliana M. Ríos. – Silvia Risko. – Oscar A. Romero. – Aida Ruiz. – Walter M. Santillán. – Eduardo Santín. – Cornelia Schmidt Liermann. – 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 de la señora diputada Stolbizer y otros señores diputados y el proyecto de ley del señor diputado Recalde por los que se establece un Régimen de Sanción de la Violencia y el Acoso Sexual Laboral en el Ámbito Privado y en la Administración Pública. Luego de su estudio resuelven despacharlo favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede.

Héctor P. Recalde.

* Consultado el señor diputado Jorge Rivas si es su voluntad firmar el presente dictamen: asintió. Firmando a ruego el secretario de la Comisión de Derechos Humanos doctor Gustavo Coronel Villalba.

ANTECEDENTES

1

El Senado y Cámara de Diputados,...

LEY DE SANCIÓN DE LA VIOLENCIA
Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN AL
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Artículo 1° – *Objeto*. La presente ley tiene por objeto establecer un marco jurídico a fin de prevenir, erradicar y sancionar la violencia laboral en la administración pública.

Art. 2° – *Ámbito de aplicación*. El presente régimen es aplicable en el ámbito de toda la administración pública central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo, quedando incluido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado, en cualesquiera de los poderes del Estado nacional.

Art. 3° – A los fines de la presente ley se considera violencia laboral en el ámbito de la administración pública toda aquella situación en la que una o varias personas, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica, en forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo o fuera de él, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral, causándoles alarma, perturbación, hostigamiento, miedo, intimidación, molestia o angustia capaz de poner en peligro su fuente de trabajo.

Se define con carácter enunciativo las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

a) Crear, en los lugares de trabajo, en forma deliberada, dificultades cotidianas a una persona, que hagan imposible su normal desempeño;

b) Argumentar, repetidamente, falta de confianza para delegar responsabilidades en determinado trabajador, cuando dichas argumentaciones no surjan de la realidad objetiva de la contratación a las tareas encomendadas;

c) Mortificar con incesantes críticas negativas;

d) Difundir rumores o críticas negativas;

e) Privar de responsabilidades a personas con aptitudes profesionales, en forma reiterada e injustificada, cuando las decisiones no surjan de la realidad objetiva de la contratación a las tareas para encomendarle;

f) Bloquear constantemente las iniciativas de interacción o comunicación del trabajador, generando aislamiento;

g) Asignarle misiones sin sentido, o manifiestamente innecesarias, en forma deliberada;

h) Encargarle trabajo o tareas imposibles de realizar, deliberadamente;

i) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas o elementos necesarios para concretar una tarea atinente a su puesto;

j) Privarlo de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.

Art. 4° – *Difusión y prevención*. El Estado organizará e implementará programas de prevención de la violencia laboral, campañas de difusión y capacitación, formas de resolver los conflictos, 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 mental y laboral u otras afines.

Art. 5° – Ningún trabajador 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, hasta tanto se tenga resolución final del hecho investigado, sea en la instancia administrativa o en su caso judicial si se continuara la causa en dicha sede.

Art. 6° – *Procedimiento*. La víctima deberá comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta ley, quien está obligado a notificar la denuncia al área de sumarios correspondiente, a los efectos de instruir la actuación sumarial correspondiente. Para el caso que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica.

Los organismos deberán establecer un procedimiento interno en cumplimiento de esta ley, garantizando la rapidez, confidencialidad y discrecionalidad del mismo, estableciendo, a su vez, servicios de orientación a las víctimas.

Art. 7° – *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. 8° – *Sanciones*. Las conductas definidas en la presente serán sancionadas con suspensión de hasta treinta (30) días corridos, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que corresponda. Puede aplicarse la suspensión preventiva del agente.

Art. 9° – *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, bajo apercibimiento de las sanciones que le pudieran corresponder.

Art. 10 – *Funcionarios políticos, legisladores y magistrados.* La situación de violencia laboral descrita en la presente ley, será considerada conducta grave en el ejercicio de las funciones y causal de mal desempeño a los fines de la suspensión, del juicio político y/o jury de enjuiciamiento, o de la remoción de los respectivos funcionarios.

Art. 11 – Son competentes para la revisión judicial de los actos administrativos que resuelvan las cuestiones que regulan la presente norma, la Justicia Nacional del Trabajo en el ámbito del territorio federal de la Capital Federal y en el resto del territorio de la Nación, serán competente la Justicia Federal o la Justicia Nacional del Trabajo a opción del trabajador/a que sea víctima del acoso laboral.

Art. 12 – Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherirse a la presente ley.

Art. 13 – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Margarita R. Stolbizer. – Omar A. Duclós.
– María V. Linares. – Gerardo F. Milman.
– Fabián F. Peralta. – María L. Storani.*

2

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 aprovechara 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 Ley de Contrato de Trabajo 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 mediante 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.

Art. 8° – 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. 9° – 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.

Héctor P. Recalde.

suplemento 1