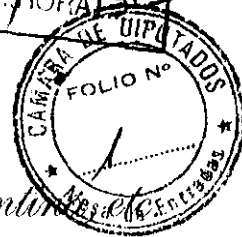


Proyecto de ley



El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 1: Objeto. La presente ley prohíbe y sanciona el acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, educativas, y las que surjan de las prestaciones de los sistemas de salud.

Artículo 2: Ámbito de aplicación. 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; y las relaciones que surjan de las prestaciones sanitarias en instituciones de salud públicas o privadas.

Artículo 3: Definiciones. A los efectos de la presente ley se denomina:

- Autoridad educativa: Quien ejerza funciones de dirección en instituciones educativas públicas o privadas.
- Autoridad sanitaria: Quien ejerza funciones de dirección en instituciones sanitarias públicas o privadas.
- Instituciones educativas: Toda institución o establecimiento, público o privado, que brinde servicios educativos en las jurisdicciones nacional, provincial y municipal, que integre el sistema educativo, conforme ley 24.195.
- Instituciones sanitarias: Toda institución o establecimiento, público o privado, que brinde servicios médicos, odontológicos, o de actividades de colaboración de las mismas, en las jurisdicciones nacional, provincial y municipal, en la



asistencia, recuperación, diagnóstico o tratamiento de personas enfermas o en la preservación o conservación de la salud en las sanas.

Artículo 4: Configuración del acoso sexual. Incurre 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 concorra 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 tratamientos 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.

Artículo 5: Causal de despido con justa causa y de exoneración. El acoso sexual es causal de despido justificado o de exoneración de quien incurriera en esta conducta. Asimismo, es 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.



Artículo 6. Comunicación. La persona que sufriera acoso sexual deberá comunicarlo al superior jerárquico del autor de la conducta de acoso, o a la autoridad educativa o sanitaria, para que tome las medidas conducentes al cese de la situación.

Si el empleador omitiera adoptar dichas medidas, la persona afectada podrá darse por despedida sin justa causa u obtener el cambio de lugar de trabajo cuando las circunstancias lo permitan.

Artículo 7.- Alcances de la protección. Toda persona que reporte actos de acoso sexual goza de la protección de esta ley. Todo empleador o autoridad educativa o sanitaria es responsable bajo las disposiciones de esta ley cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo, estudio o salud de cualquier trabajador/a, estudiante, paciente o persona vinculada, que se haya opuesto a prácticas de acoso sexual, o que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso sexual.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido, la expulsión, la desaprobación, la no admisión, la negativa de brindar el tratamiento de salud, y en general cualquier alteración en las condiciones de empleo, 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.

Artículo 8: Obligaciones del empleador o autoridad educativa o sanitaria.

Todo empleador o autoridad educativa o sanitaria debe tomar todas las medidas necesarias para reducir al mínimo el riesgo de acoso sexual. Tiene el deber de mantener el ámbito de trabajo, estudio o sanitario libre de conductas que signifiquen acoso sexual mediante la implementación de políticas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen y sancionen esas conductas.

Asimismo, debe revisar toda decisión perjudicial adoptada contra las personas protegidas en los términos del artículo 7 y, en el ámbito educativo o sanitario,



ofrecerles la posibilidad de acceder o ser atendida por profesionales o personal de igual o mayor jerarquía e idoneidad que la persona que cometió el acoso.

Artículo 9: Responsabilidad solidaria. Todo empleador o autoridad educativa o sanitaria que haya sido notificado de la situación de acoso es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador/a, estudiante, paciente o persona vinculada, en los términos de la presente ley, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. Asimismo, es responsable por los actos de acoso sexual 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 fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 10: Indemnización y restitución. El acoso sexual debidamente acreditado dará lugar a una indemnización por los daños patrimoniales y morales a cargo del acosador, y cuando corresponda del empleador o institución educativa o sanitaria en forma solidaria.

En caso de despido directo o indirecto o de modificación de las condiciones de trabajo, en los términos de los artículos 6 y 7, la parte que resulte responsable del acoso sexual y el empleador en forma solidaria, deberán cubrir además las prestaciones laborales, los salarios caídos, y las costas que deriven de la tramitación de la litis. Asimismo, el juez debe ordenar la reinstalación en el puesto de trabajo y demás beneficios laborales de la persona afectada si esta así lo solicitase.

En el ámbito educativo o sanitario, si se violó la prohibición prevista en el párrafo segundo del art. 7 o se omitiera adoptar las medidas previstas en el párrafo segundo del artículo 6, el juez debe ordenar también la reinstalación en el instituto educativo o la satisfacción del tratamiento de salud de la persona afectada si esta así lo solicitase.

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



Artículo 11: Carga de la prueba. Cuando la víctima establezca indicios serios y consistentes de que ha sido víctima de acoso, la carga de la prueba caerá principalmente sobre la persona acusada de cometer el acoso sexual o su empleador.

Artículo 12: 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.

Artículo 13: 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 denunciadores de acoso sexual y así lo soliciten.

Artículo 14: Competencia. Serán competentes para conocer de las demandas por acoso sexual en el lugar de trabajo los jueces con competencia en lo laboral o en lo contencioso administrativo, según la relación de empleo sea privada o pública, y conocerán de las demandas por acoso sexual en instituciones educativas y sanitarias los jueces con competencia en lo civil o en lo contencioso administrativo, según corresponda.

Artículo 15: Disposiciones supletorias. En todo lo no contemplado en la presente ley, se aplicarán supletoriamente en cuanto no hubiese



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

incompatibilidad, las normas de la Ley de Contrato de Trabajo, No 20.744, el Régimen Jurídico Básico de la Función Pública, Ley No 22.144, y demás leyes laborales aplicables a la relación de que se trate.

Artículo 16: Comuníquese al Poder Ejecutivo.-

M. MAFFEI

ALBERTO Piccinini

MARCELA V. RODRIGUEZ
DIPUTADA DE LA NACION

M. Fabiana Ríos

MACALUSE

ADRIAN PEREZ
DIPUTADO DE LA NACION

SAUL E. UBALDINI
Diputado de la Nación