



CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION MESA DE ENTRADA	
- 6 MAR 2006	
SEC: D.....	1º 296 HORA 16.55

Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL

Artículo 1º. Objeto. La presente Ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral.

Artículo 2º. 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.

Artículo 3º. Violencia laboral. A los efectos de la presente ley se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de quienes, en ocasión del ámbito o relación laboral, atenten contra la dignidad, integridad física, psicológica y/o social del trabajador, mediante acoso sexual, abusos, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

Artículo 4º. Acoso sexual. 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;
- c) El acoso interfiera el habitual desempeño del trabajo u otra actividad de la persona acosada y/o provoque un ambiente de trabajo hostil u ofensivo.
- d) Produzca efectos perjudiciales en las condiciones de empleo, el cumplimiento laboral, o en el estado general de bienestar de la persona acosada.

Artículo 5°. Maltrato físico. Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

Artículo 6°. Maltrato psíquico y social. Se entiende por maltrato psíquico y social a la hostilidad continua o repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación, desprecio o crítica.

Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- a) Obligar al trabajador a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar, o recargar de tareas en forma injustificada.
- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en el lugar de trabajo o mortificar con críticas constantes destructivas.
- d) Cambiar a una persona de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción con el fin de generar el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir a otros trabajadores que hablen con una persona o mantenerla incomunicada o aislada.
- g) Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.



- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su cargo.
- i) Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.
- j) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot.
- k) Efectuar amenazas reiteradas de sumario administrativo infundado.
- l) Privarle de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.
- m) Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.
- n) Propagar rumores o críticas negativas.
- ñ) Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.
- o) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.
- p) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.
- q) Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.
- r) Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.

Artículo 7°. Inequidad salarial. Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre trabajadores que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes, considerando la calificación, el esfuerzo y la responsabilidad para ejercer el trabajo y las condiciones en las cuales se realiza dicho trabajo.

Artículo 8°. Trato discriminatorio. Se entiende por trato discriminatorio en ocasión del ámbito o relación laboral, a todo tipo de comportamiento, tales como palabras, actos, gestos, omisiones y escritos, que de manera directa o indirecta atenten contra la dignidad, la igualdad o la integridad física o psíquica del individuo, o puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, por motivos tales como su género, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología u opinión política o gremial, responsabilidad familiar.

Se considera discriminatorio el despido, exoneración o rescisión de contrato originado en alguna de las causales previstas en el párrafo anterior.



Artículo 9º. Despido, exoneración o rescisión discriminatorios. En caso de despido, exoneración o rescisión de contrato discriminatorios, el trabajador puede optar por reclamar la nulidad de la medida, incluyendo las prestaciones laborales, salarios o contraprestaciones dejados de percibir; o la indemnización laboral que corresponda más los daños y perjuicios sufridos.

El juez debe disponer la inversión de la carga de la prueba cuando el trabajador acerque indicios de que la medida podría ser caracterizada como discriminatoria.

Artículo 10º. Comunicación. Despido indirecto. Cambio de lugar de trabajo.

La víctima o cualquier persona que tome conocimiento de actos de violencia laboral puede comunicar tal circunstancia al superior jerárquico del autor de la conducta de violencia, o de la víctima en el caso previsto en el segundo párrafo del artículo 14, para que tome las medidas conducentes al cese de la situación.

En el caso de que el empleador omitiera adoptar tales medidas, o cuando no exista superior jerárquico al autor de los hechos de violencia laboral, el trabajador puede considerarse despedido sin justa causa u obtener el cambio de lugar de trabajo cuando las circunstancias lo permitan.

Artículo 11. Sanciones. Cuando las conductas definidas en el artículo 3º fueran ejecutadas por funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, las mismas serán causales de sanciones de orden correctivo, que podrán implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario, puedan encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario que corresponda.

Los hechos de violencia laboral en el ámbito privado dan lugar al ejercicio de las facultades disciplinarias del empleador previstas en la ley 20.744, incluido el despido con justa causa cuando la gravedad de la conducta así lo amerite.

Artículo 12. Alcances de la protección. Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 3º de la presente ley o haya comparecido como testigo de las partes, denunciado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con la violencia laboral, puede por ello ser sancionado, despedido o exonerado, o sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.



Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido y, en general, cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis meses subsiguientes a su denuncia o participación.

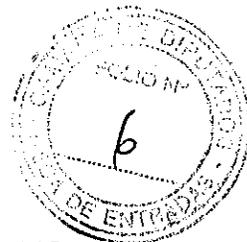
Artículo 13. Obligaciones del empleador. El empleador debe mantener el ámbito de trabajo libre de conductas que signifiquen violencia laboral mediante la implementación de políticas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen y sancionen esas conductas.

Artículo 14. Responsabilidad solidaria. El empleador que haya sido notificado de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación o que ello resultaba imposible según las circunstancias.

Artículo 15. Indemnización y restitución. La violencia laboral debidamente acreditada da lugar a una indemnización por los daños y perjuicios sufridos a cargo del autor, y cuando corresponda del empleador en forma solidaria.

En caso de despido indirecto, en los términos del artículo 9º, la parte que resulte responsable de la violencia laboral y el empleador en forma solidaria, deben 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.



Artículo 16. Difusión y asesoramiento. Cada organismo de la administración pública y las empresas del sector privado debe encargarse de la difusión de los alcances de la presente ley.

Asimismo, debe 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 pueden brindarle apoyo.

Artículo 17. Implementación de Consejeros en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social debe crear dentro del plazo de sesenta días a partir de la vigencia de la presente ley, la figura profesional del Consejero para casos de violencia laboral, 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 violencia laboral y así lo soliciten.

El Ministerio debe elaborar políticas preventivas sistemáticas, integradas, sensibles al género, no discriminatorias, y elaboradas y aplicadas con la participación de los trabajadores y sus representantes.

Asimismo debe realizar estudios y diagnósticos de los riesgos de la violencia laboral, y encuestas periódicas, entre otras medidas destinadas a la prevención de la violencia laboral.

Artículo 18. Comuníquese al Poder Ejecutivo.



ELISA M. CARRIO
DIPUTADA DE LA NACION



MARCELA V. RODRIGUEZ
DIPUTADA DE LA NACION



FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto de ley propicia la prevención, sanción y erradicación de la violencia en el ámbito laboral.

La violencia laboral conculca el derecho al trabajo, a la salud y a la seguridad; implicando una práctica palmariamente violatoria de la dignidad humana que provoca consecuencias sumamente perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, la confianza, la autoestima, y sobre el rendimiento de las personas que lo padecen.

Así, la violencia laboral causa consecuencias negativas en las víctimas que menoscaban la integridad física y psíquica, generando cuadros de tensión nerviosa, irritabilidad, ansiedad, depresión, insomnio; y otros problemas médicos tales como jaquecas, trastornos cutáneos, y malestares digestivos. Al mismo tiempo, el hostigamiento dificulta el desempeño de las funciones del puesto y condiciona el desarrollo de las relaciones laborales. Al mismo tiempo, se verifican impactos negativos en las organizaciones puesto que distorsiona el clima de confianza y respeto necesario para el desarrollo de las tareas propias del trabajo, aumenta el ausentismo, incrementando los costos laborales (v.g.: reemplazos, beneficios médicos) y legales; y disminuyendo la productividad del personal.

En consecuencia, resulta imperioso adoptar las medidas que resulten apropiadas para garantizar el pleno goce y ejercicio de las libertades y garantías fundamentales.

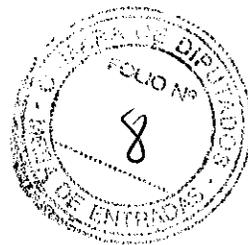
El presente Proyecto pretende dar una respuesta a esta problemática, estableciendo un régimen que brinde adecuada protección a las personas que resulten víctimas de violencia en el ámbito de las relaciones laborales tanto del sector público como privado.

Para ello, se propone una enunciación de las conductas que configuran la violencia laboral, se establece la obligación del empleador de tomar tomas las medidas pertinentes para prevenir este tipo de conductas, y su responsabilidad solidaria con el autor en caso de incumplimiento.

Asimismo, se establece la prohibición del trato discriminatorio en el ámbito laboral. De esta manera, se dispone que cuando el despido, la exoneración



H. Cámara de Diputados de la Nación



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

o la rescisión del contrato responda a motivos discriminatorios, el trabajador podrá optar por considerarse despedido y reclamar las indemnizaciones laborales y los daños y perjuicios que correspondan; o considerar nulo el despido y reclamar las prestaciones laborales, salarios o contraprestaciones dejados de percibir y la reincorporación al puesto en el que se encontraba.

Por otra parte, se otorga también protección a toda persona que, aunque no haya sido víctima de la violencia, hubiera denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con ésta. Asimismo, se dispone una indemnización a cargo del autor y del empleador.

Finalmente, también se implementan mecanismos de difusión de los alcances de la ley propuesta, y se fomenta la creación de la figura profesional del Consejero en el Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quien brindará información, orientación, asesoramiento y asistencia profesional en forma gratuita a todas aquellas personas que hayan sido víctimas, testigos o denunciantes de violencia laboral.

Además, deberá elaborar políticas preventivas sistemáticas, integradas, sensibles al género, no discriminatorias, y elaboradas y aplicadas con la participación de los trabajadores y sus representantes. Asimismo debe realizar estudios y diagnósticos de los riesgos de la violencia laboral, y encuestas periódicas, entre otras medidas destinadas a la prevención de la violencia laboral.

Este proyecto ha sido formulado a efectos de operativizar la obligación estatal de garantizar a todos los ciudadanos, oportunidades en el acceso, permanencia y progreso en el empleo, en procura del máximo bienestar y desarrollo individual; y de acuerdo con los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y tratados internacionales que a partir de la reforma de la Constitución Nacional de 1994 gozan de jerarquía constitucional.

Para la elaboración del presente proyecto se tuvo en cuenta las leyes 13.168, de la Provincia de Buenos Aires; 1225, de la Ciudad de Buenos Aires; y 7232, de la Provincia de Tucumán. Asimismo, agradecemos la colaboración de la Dra. Diana Scialpi para la elaboración del presente proyecto.

Por los fundamentos expuestos, solicito a los señores diputados la aprobación del presente Proyecto de Ley.

ELISA M. CARRIO
DIPUTADA DE LA NACION

MARCELA V. RODRIGUEZ
DIPUTADA DE LA NACION