



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

*“2020 - Año del General Manuel Belgrano”*

**EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN**

**SANCIONAN CON FUERZA DE**

**LEY**

**RÉGIMEN PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL**

**Capítulo I**

**Objeto y sujetos alcanzados**

**Artículo 1°- Objeto.** La presente ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral en y respecto a ámbitos de trabajo. Establece, así, los presupuestos mínimos para la protección de trabajadores y trabajadoras al respecto y enmarca jurídicamente la garantía de condiciones adecuadas del medio de trabajo; al margen y sin perjuicio de todo tipo delictivo que cualquier acción respecto a lo por esta Ley dispuesto configurare y de las consecuencias civiles y/o penales del mismo, previstos según la legislación vigente, sus normas complementarias y modificatorias.

**Artículo 2°.** **Sujetos alcanzados.** Lo establecido en la presente ley es de aplicación a trabajadores, trabajadoras y personal jerárquico, así como a empleadores, cualquiera sea su situación contractual en los términos de la legislación laboral vigente, incluidos/as pasantes y aprendices, trabajadores/as despedidos/as, en busca de empleo y postulantes a un empleo, del sector público y privado, en los términos de lo dispuesto por la Ley 20.744, Ley 26.727, Ley 26.844, Ley 25.165, Ley 24.600, toda otra normativa vigente, disposición complementaria y reglamentaria y sus modificatorias.

## **Capítulo II Definiciones**

**Artículo 3º. Violencia laboral.** Entiéndase por violencia laboral todo comportamiento, práctica o amenaza de ello, de carácter único o repetido, en el ámbito laboral o respecto a él, que causare o sea susceptible de causar directa o indirectamente daño físico, psicológico y/o psíquico, sexual o económico a un trabajador o trabajadora en el ejercicio de la prestación laboral o respecto a ella.

**Artículo 4º- Tipos.** Constituyen violencia laboral en los términos del Art. 3 de la presente Ley, las siguientes acciones, no excluyentemente:

- 1) Violencia física en el ámbito laboral, por toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un dolor, daño o riesgo de producirlo a la integridad física de los sujetos, en el ámbito laboral o respecto a éste, siempre que dicho comportamiento no representare otro tipo delictivo previsto por la legislación vigente.
- 2) Daño psicológico en el ámbito laboral o respecto a él, por toda acción directa o indirecta en la que una persona o grupo de personas ejerzan maltrato de cualquier índole, por única vez, reiterada o continuamente sobre un trabajador, trabajadora o grupo de ellos. Dicho maltrato puede ser explícito o indirecto, de modalidad diversa y su concepción al momento de la aplicación de la presente Ley debe ser flexible, considerándose como tal siempre que mediare daño psicológico y/o psíquico al trabajador o trabajadora y que pudieran establecerse las acciones que en o respecto al ámbito laboral lo ocasionaron o derivaron en él.

Caracteriza a esta acción el objetivo directo o indirecto respecto al trabajador o trabajadora de desestabilizarlo/a, aislarlo/a, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, degradarlo/a y/o eliminarlo/a progresivamente del lugar que ocupa en su trabajo.

Constituyen acciones de daño psicológico en o respecto al ámbito laboral las siguientes, no excluyentemente, respecto a un trabajador o trabajadora.

- a) Obligación a ejecutar tareas denigrantes o asignación de tareas innecesarias, inconvenientes, imposibles o ajenas a lo previsto respecto a la relación laboral y convenido por ambas partes de la misma, con la intención de humillar, denostar o menoscabar de cualquier forma la integridad psíquica y/o humana del trabajador o trabajadora.
  - b) Juicio ofensivo u agravante del desempeño laboral, cualquiera sea la forma de ese agravio y resultare éste explícito o no.
  - c) Modificación unilateral de lugar habitual de desempeño o de toda otra condición de la actividad de trabajo, con objetivo de perjudicar directa o indirectamente la situación laboral del trabajador y trabajadora en las condiciones previstas y convenidas por las partes de la relación, y la situación personal de ella derivada.
  - d) Privar al trabajador o trabajadora de información necesaria y/o útil para el desempeño de su tarea y el respeto de sus derechos en el ámbito laboral.
- 3) Violencia sexual en el ámbito laboral, por toda conducta cuyo propósito sea el de vulnerar directa o indirectamente el derecho de trabajadores y trabajadoras de la libre determinación sobre su cuerpo, su orientación sexual y sus prácticas sexuales, sin perjuicio del tipo delictivo que dicha acción configure en los términos de la legislación vigente, sus normas complementarias y modificatorias.
- 4) Violencia por razones de género en el ámbito laboral, por toda conducta discriminatoria, agresiva y/o lasciva, directa o indirecta, que por razones de género, de negación o discriminación respecto al derecho a la identidad de género tenga como escenario directa o indirectamente el ámbito laboral, como objeto o como medio para la agresión del trabajador o trabajadora y/o el perjuicio de su situación laboral.
- 5) Violencia económica en el ámbito laboral, por toda conducta que ocasione menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales del trabajador o trabajadora a través de cualquier acción directa o indirecta respecto a sus instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales y laborales.

Constituye violencia económica en el ámbito laboral la limitación, restricción o control de ingresos del trabajador o trabajadora, respecto a las condiciones habituales, esperables y comunes del ejercicio laboral.

### **Capítulo III Obligaciones de las partes**

**Artículo 5°. Obligación del trabajador o trabajadora víctima, partícipe voluntario o involuntario y testigo de violencia laboral.** Es obligación del trabajador o trabajadora víctima de un comportamiento o práctica de violencia laboral, interviniente voluntaria o involuntariamente en ella o testigo de la misma, hubiera cesado o no, poner el o los sucesos en conocimiento de empleador, responsable inmediato y/o responsable jerárquico. La notificación deberá hacerse por vía fehaciente a modo de fijar constancia de la misma.

La elección del destinatario de dicha notificación es potestad de la víctima de violencia laboral, por razones de accesibilidad, fluidez de contacto, pertinencia, sin que dicha elección sea objeto de impugnación, anulación o descalificación de la notificación y posterior denuncia.

**Artículo 6°. Obligaciones del empleador.** Son obligaciones del empleador y/o responsable/s jerárquico/s con atribución en todo ámbito laboral y en toda situación contractual en los términos de los Arts. 1 y 2 de la presente Ley.

- a) Sostener un ámbito laboral libre de violencia; arbitrar los medios necesarios para poner fin a todo comportamiento o acción violenta del que tuviera directa o indirectamente conocimiento, sancionar a su responsable y reparar el daño moral, laboral y material que hubiere percibido la víctima, poniendo a disposición para ello todo recurso necesario y haciéndolo con la mayor celeridad posible y sin obstáculo alguno.
- b) Introducir al ámbito laboral todo cambio relativo a la prestación del trabajo que fuere necesario a la reversión y erradicación de la situación de violencia laboral, en todo caso en favor de la víctima, sin causarle perjuicio material y/o moral y sin dilación.

- c) Garantizar la paridad salarial, en los términos del Art. 172, 173 y 175 de la Ley 20.744 y para todo trabajador y trabajadora, alcanzado o no por dicha ley, incorporando a dichas disposiciones lo reglado por la Ley 26.743, sus disposiciones complementarias y modificatorias. Dicha obligación será regulada según lo dispuesto por la Ley 23.592, sus disposiciones complementarias y modificatorias.
- d) Notificar a la Autoridad de Aplicación, a través del organismo que ella designare, la situación de violencia laboral y toda la información pertinente a los fines de dar intervención a la Autoridad, en caso de que el conflicto no cesare, no lo hicieren sus efectos o el perjuicio producido a la víctima tras una primera instancia de intervención administrativa al interior del ámbito laboral respecto a la situación de violencia, destinada a la reversión de la misma, en plazo a determinar por la reglamentación de la presente Ley y sin perjuicio de todo tipo delictivo implicado y de sus consecuencias civiles y/o penales en los términos de la legislación vigente, sus normas complementarias y modificatorias.

**Artículo 7°. Participación de asociaciones sindicales.** Son funciones de todas las asociaciones sindicales con representatividad en el ámbito laboral respecto a violencia laboral en los términos del presente Régimen, las siguientes.

- a) Participar a través de un representante de todo cambio relativo a la prestación del trabajo y sus condiciones, convenido entre trabajador o trabajadora víctima de violencia laboral y el empleador y/o responsable jerárquico con atribución al respecto, con el objetivo de contribuir a la finalización de la situación de violencia laboral y garantizar su pronta reversión con específica protección de los derechos personales, laborales y la integridad y voluntad de la víctima de violencia laboral.
- b) La garantía de la presentación de la denuncia del o de los hechos de violencia laboral por la víctima o la realización de la misma por defecto a cargo de la asociación sindical, ante la Autoridad de Aplicación, en los términos de la presente Ley, en caso de que el conflicto no cesare, no lo hicieren sus efectos o el perjuicio producido a la víctima tras una primera instancia de intervención para la reversión de la situación de violencia laboral al interior del ámbito laboral, en plazo a determinar por la reglamentación de la presente Ley.

## **Capítulo IV Responsabilidad**

**Artículo 8°. Responsabilidad.** El autor de violencia laboral es responsable personalmente de los daños y perjuicios ocasionados al trabajador o trabajadora víctima de violencia, al empleador, o a terceros, en los términos previstos en el Código Civil y Comercial de la Nación y toda otra legislación vigente, complementaria o modificatoria, sin perjuicio de lo previsto por la presente ley y cuando mediare al respecto denuncia en los términos de la misma.

**Artículo 9°. Responsabilidad solidaria.** El empleador y responsables jerárquicos a cargo del área y al tanto de la situación de violencia laboral, cuando mediare de ello denuncia fehaciente en los términos de la presente Ley, serán solidariamente responsables con el autor, salvo que acrediten haber dispuesto acción inmediata y apropiada para la erradicación y reversión de la situación de violencia, de acuerdo con lo previsto en el Código Civil y Comercial de la Nación y toda otra legislación vigente, complementaria o modificatoria, sin perjuicio de lo previsto por la presente ley.

## **Capítulo V De la Autoridad de Aplicación. Funciones. De la denuncia de violencia laboral y el proceso.**

**Artículo 10. Autoridad de Aplicación.** Será Autoridad de Aplicación de la presente Ley el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a través la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral o el organismo que para ello determine.

**Artículo 11. Denuncia.** La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, u organismo que la Autoridad de Aplicación para ello determine será la encargada de receptor por vía presencial, telefónica o electrónica y procurando para ello mecanismos simplificados y accesibles, toda solicitud de asesoramiento y/o denuncia respecto a situación de violencia laboral para cualquier ámbito laboral del territorio nacional, enmarcado según legislación nacional, respecto a la cual no hubiera mediado en tiempo prudencial por las partes de la relación laboral una respuesta dirigida a la finalización del daño proferido a la víctima de violencia laboral, en los términos de la presente Ley, o a la finalización de sus efectos y perjuicios consecuentes.

**Artículo 12. Obligación de la Autoridad respecto a denuncia de violencia laboral.** La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, u organismo que la Autoridad de Aplicación para ello determine, deberá tras la recepción de denuncia de situación de violencia laboral:

- a) Notificar al/a la denunciante la recepción de la denuncia y el procesamiento de la misma, explicitando vías de contacto simplificadas para la continuidad del proceso, así como los plazos para las instancias siguientes previstas.
- b) Citar a las partes incluyendo si la hubiera, a la representación o las representaciones sindicales, en un plazo no mayor a diez días hábiles, con el fin de lograr un compromiso escrito de hacer cesar la situación que haya sido denunciada, de encontrarla fundada.
- c) Instruir a las partes a la determinación de medidas urgentes a los fines de suspender, finalizar y/o minimizar los episodios que configuraren violencia laboral, así como sus efectos. Notificar formalmente a empleador y trabajador o trabajadora víctima, así como a los demás intervinientes de ser necesario, de dichas medidas urgentes.
- d) Supervisar los procesos acordados por las partes en la instancia de audiencia a los fines de erradicar, finalizar o revertir la situación de violencia laboral, en función de los derechos laborales, personales y la voluntad e integridad de la víctima, hasta el cese de su reclamo o de las causas que lo iniciaren.

- e) Arbitrar los mecanismos necesarios para crear bajo su órbita un área de observación, control e impulso de políticas públicas en materia laboral para la prevención de la violencia laboral y la erradicación de prácticas violentas en el ámbito laboral, en los términos de la presente Ley.

Garantizar a través de esta área la distribución de información basada en las normativas internacionales, los organismos internacionales de los que nuestro país forma parte, la legislación sancionada por este Congreso y toda otra nueva información, protocolo de acción y directriz en materia laboral destinada a la erradicación de prácticas y entornos violentos en el ámbito laboral, con criterio federal y participación sindical.

Distribuir, a través de esta área, información pública y estadística, en coordinación con la tarea a cargo del Observatorio de Violencia Laboral y de Género dependiente de CONICET, que permita la diagramación de nuevas políticas en materia laboral y permita un acceso sistematizado a las necesidades de trabajadores, trabajadoras, asociaciones sindicales y entidades del mundo laboral respecto a la erradicación de prácticas violentas.

- f) Reglamentar un sistema de sanciones destinado a empleadores que no cumplan y hagan cumplir en los ámbitos laborales en cuanto de ellos dependa las disposiciones de la presente Ley en materia de violencia laboral. Tal sistema de sanciones impondrá castigos administrativos, cargos económicos y exclusión de sistemas de incentivo del empleo por parte del Estado Nacional a empleadores que sostengan, por acción u omisión, situaciones de violencia laboral en los ámbitos laborales de los que son responsables y que dificulten, dilaten u obstaculicen la intervención de la Autoridad de Aplicación con vistas a la erradicación de dichos escenarios de violencia laboral, a la búsqueda de respuestas y soluciones a sus víctimas y a la sanción de sus responsables.
- g) Reglamentar un sistema de sanciones ejemplares para casos en los que la violencia laboral fuera ejercida directa o indirectamente por superior jerárquico o empleador directo, considerando este hecho como agravante.



**Artículo 13. Medidas de protección a denunciantes, participantes y testigos de situaciones de violencia laboral.** Establécese por medio de la presente Ley las siguientes medidas de protección a denunciantes, participantes voluntarios o involuntarios y testigos de violencia laboral, en los términos de este Régimen.

- a) Será factible de ser declarado nulo por la Autoridad de Aplicación todo perjuicio, sanción y/o consecuencia administrativa o jurídica que fuera impuesta por el empleador y/o responsable jerárquico con atribución a todo trabajador o trabajadora víctima, interviniente voluntaria o involuntariamente o testigo de violencia laboral, o que sin serlo fuera hubiere sido de una situación de violencia en o respecto al ámbito laboral y respecto al o a la cual pudiera demostrarse vinculación.
- b) En caso de mediar modificación alguna de las condiciones laborales de cualquier trabajador o trabajadora partícipe en calidad de víctima, denunciante, partícipe voluntario o involuntario, directo o indirecto o testigo de situación de violencia laboral en los términos de la presente Ley, debiera notificarse a la o las representación/representaciones sindical/es competente/s y a la Autoridad de Aplicación, para su participación en favor de la preservación de la víctima de violencia laboral.
- c) Durante la totalidad del procedimiento de intervención respecto a la situación de violencia laboral en los términos de la presente Ley, será obligación de empleador, asociación/asociaciones sindical/sindicales con representatividad en el ámbito laboral y Autoridad de Aplicación, la adopción de toda medida directa o indirectamente necesaria para la garantía de la confidencialidad y absoluto resguardo de la identidad de la víctima de violencia laboral.

## **Capítulo VII**

### **Disposiciones finales**

**Artículo 14. Comisiones Paritarias.** Incorpórase a la instancia de comisiones paritarias con participación de las representaciones sindicales la obligación de determinar de iniciativas prioritarias destinadas a prevenir, erradicar y sancionar la violencia laboral en y respecto a los ámbitos laborales.

**Artículo 15. Sanciones.** La Autoridad de Aplicación determinará el régimen de sanciones correspondiente al incumplimiento de lo establecido por la presente Ley que considere pertinente, en los términos del Art. 12 de la presente Ley y previendo como objetivos del mismo la finalización prioritaria de toda situación de violencia laboral y de sus efectos, para la preservación y bienestar de su víctima, la erradicación de prácticas de violencia en los ámbitos laborales y/o respecto a éstos y la concientización respecto a la creación conjunta de ámbitos laborales saludables y de respeto, con énfasis en la equidad de género, el respeto por la diversidad y la igualdad de oportunidades de desarrollo humano, laboral y profesional.

Dicho régimen de sanciones tendrá vigencia al margen y sin perjuicio de todo tipo delictivo que cualquier acción respecto a lo por esta Ley dispuesto configurare en materia civil y/o penal, previsto por la legislación vigente, sus normas complementarias y modificatorias.

**Artículo 16. Orden público.** La presente ley es de orden público.

**Artículo 17. Invitación a las provincias.** Invítase a las provincias y a la Ciudad de Buenos Aires a adecuar los regímenes laborales bajo sus jurisdicciones a lo dispuesto por la presente Ley, incorporando a ellos protocolos de actuación y diseñando políticas públicas para la erradicación y sanción de prácticas de violencia laboral.

**Artículo 18.** La presente Ley deberá ser reglamentada en los 90 días posteriores a su publicación en el Boletín Oficial.

**Artículo 19.** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**Eduardo Gabriel Fernández**  
Diputado Nacional

## FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Este proyecto de Ley de mi autoría tiene por objeto incorporar un marco jurídico a la legislación laboral de nuestro país destinado específicamente a prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral y sus prácticas, así como al aporte desde el Estado de una herramienta que posibilite y estimule la transformación de los ámbitos laborales en función de la salud, el respeto, la inclusión desde la diversidad y la idoneidad de éstos para el desarrollo humano, laboral y profesional .

El Primer Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud, primer estudio sistemático y exhaustivo respecto a la violencia, a cargo de la Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoció en 2003 la violencia como amenaza para la Salud Pública. En los ámbitos laborales las estadísticas demuestran que es un síntoma frecuente, exacerbado en los últimos años por las nuevas dinámicas laborales y del mundo del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado en este sentido que los episodios de violencia en el trabajo, en aumento en los últimos años, producen consecuencias en quienes los padecen, en sus entornos personales y familiares y generan perjuicio a la productividad y prosperidad de los entornos laborales, impidiendo en ellos un óptimo desempeño.

Nuestra Constitución Nacional establece en su Artículo 14 bis la obligatoriedad de garantía de condiciones dignas y equitativas en el trabajo y de la protección a la salud de trabajadores y trabajadoras, situación respecto a la cual la violencia laboral resulta una problemática de abordaje prioritario y ante la cual esta legislación resulta tan necesaria como actual, en consonancia con el cumplimiento de nuestra legislación y de sus preceptos rectores.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, Convención Americana sobre Derechos Humanos-a través del Pacto de San José de Costa Rica, el Convenio N° 111 de la OIT, el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación- y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, son, entre otros, antecedentes de este marco normativo y expresan la necesidad de la adecuación de la legislación nacional al abordaje de las necesidades y demandas de este tiempo, desde la imperiosa directriz de plena garantía de los derechos personales y laborales de trabajadores y trabajadoras, con perspectiva de género, de inclusión y de respeto por la diversidad.

Recientemente, la Cámara de Senadores del Congreso de la Nación dio media sanción a la ratificación del Convenio 190 de la OIT, sobre violencia laboral, premisa internacional respecto a la cual, una vez adquirido estatuto legal con su tratamiento en Diputados, nuestro país deberá adecuar su legislación nacional en materia laboral. Legislaciones como la que aquí presento cumple esos objetivos previstos por la OIT y las exigencias para su efectivo cumplimiento a las naciones y a sus poderes legislativos.

La Resolución 5/2007 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social creó trece años atrás bajo su órbita la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), primer antecedente de política pública específica a nivel nacional para la erradicación de la violencia laboral y el trabajo conjunto entre Estado, asociaciones sindicales, empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras, para la transformación de entornos laborales libre de violencia. Las funciones que dicha resolución otorgó a la OAVL y el trabajo que a través del organismo se realiza desde su creación es uno de los antecedentes del texto que aquí presento.

Algunos Convenios Colectivos de Trabajo prevén a nivel sindical la necesidad de erradicar y sancionar la violencia laboral, identificada mayoritariamente con la violencia por razones de género en el ámbito laboral. Así lo disponen el Convenio General para la Administración Pública Nacional, el Convenio de Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP), el Convenio para el personal de la Administración Nacional de Aduanas, el Convenio para el personal de la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires. A nivel local, reproducen estas directrices el Convenio para el personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Convenio para el Sector Público de la provincia de Salta.

Otras experiencias han servido de antecedente al presente Régimen. En mi provincia de Córdoba, el primer marco legal para la prevención y la sanción de la violencia laboral fue sancionado por el poder legislativo de la ciudad de Río Ceballos, a través de la Ordenanza 2625 del año 2019, resultante del esfuerzo de representantes sindicales -entre otros, del Sindicato Luz y Fuerza- y especialistas en materia de derecho laboral, entre ellos, el abogado Carlos Emanuel Cafure, quien acompañó la discusión del presente Proyecto.

Es indispensable la sanción de una Ley nacional que aborde de manera integral la violencia laboral y permita ponerla en cuestión y activar mecanismos destinados a su sanción y erradicación. Dicha normativa no puede sino reunir, actualizar y completar de manera integral las líneas de trabajo en las que han avanzado los poderes legislativos provinciales, en sus jurisdicciones: destinadas a la prevención de la violencia laboral en ámbitos laborales del sector público, la Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires , destinada al sistema público, Ley 12.434 de la provincia de Santa Fe, Ley 7.232, de la provincia de Tucumán y Ley 1.225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Extensivamente al sector privado, sólo ha avanzado en su legislación la provincia de Entre Ríos.

El trabajo respecto a una legislación nacional permitirá unificar esfuerzos, hacer transversal la intervención del Estado en la problemática de la violencia laboral, ratificar los compromisos asumidos internacionalmente por nuestro país al respecto, actualizar nuestra legislación laboral en función de las demandas de este tiempo y brindar previsibilidad y estabilidad a trabajadores y trabajadoras, que garanticen un óptimo desempeño de la relación laboral con condiciones idóneas para ello, el respeto por sus derechos personales y por las conquistas laborales adquiridas y por la igualdad de derechos por conquistar, por la que el movimiento feminista, entre otros colectivos, tan fructíferamente ha trabajado en la historia reciente de nuestro país.

Es por ello que solicito a mis pares su acompañamiento en el presente proyecto de Ley.

**Eduardo Gabriel Fernández**  
Diputado Nacional