

PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados y Diputadas de la Nación Argentina, sancionan con fuerza de ley;

MODIFICACIÓN DEL ART. 224 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO – LEY NRO 20.744

Suspensión. Denuncia del empleador y de terceros.

Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador o alguna medida restrictiva que le impidiese desempeñar su trabajo, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral.

Asimismo, cuando las circunstancias del caso hicieran que su presencia en el lugar de trabajo pusiese en peligro la integridad de la víctima, y hasta tanto el trabajador sea sancionado o condenado, se podrá aplicar una suspensión

precautoria, sin que el empleador esté obligado a pagar remuneración por el tiempo que dure la suspensión.

Hernán Pérez Araujo
Diputado nacional

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

La presente iniciativa tiene por objeto, en primer lugar, modificar el segundo párrafo del artículo 224 de la Ley de Contrato de Trabajo, a fin de incluir en los supuestos de suspensión de relación laboral, originados en una denuncia criminal, los casos en que el cumplimiento de medidas de restricción impuestas fuesen incompatibles con el desempeño laboral del trabajador. -

Refiriéndonos específicamente a los delitos cometidos ejerciendo violencia contra la mujer o disidentes de género, supuestos en los cuales la medida impuesta por el juez o la jueza fuese, además **del cese en las actitudes violentas denunciadas**, la prohibición de acercamiento, y su cumplimiento fuese imposible por el lugar donde el agresor cumple con su trabajo.

Y por otro lado esta iniciativa tiene por fin regular los supuestos en que el empleador necesita separar a su empleado de la labor que realiza, para efectuar una investigación previa a la adopción de una sanción o hasta llegar a la condena penal, no solamente para neutralizar un posible entorpecimiento de la investigación, sino y por sobre todas las cosas para resguardar y proteger la integridad psicofísica de la víctima durante el trámite de las actuaciones.

Ya que tanto la doctrina como la jurisprudencia admiten la aplicación de la llamada suspensión precautoria, aunque la misma no se encuentra en la actualidad normada legislativamente, es por ello solicito la inclusión de la misma en este articulado. No se trata de un derecho absoluto del empleador sino del ejercicio de una facultad que debe ejercer sin abusos, razonablemente, y solo en situaciones que justifiquen ese proceder.

Presente lo expuesto, y en relación a la modificación del segundo párrafo del mencionado artículo, se hace necesario regular los supuestos en que el trabajador ejerce violencia de género, entendiendo que este es un problema de estructura de nuestra sociedad, que tiene su origen en la cultura, las leyes, la lengua, el trabajo, la educación y la religión, que han mantenido a la mujer en una condición de inferioridad respecto al hombre, que en muchos casos el agresor se aprovecha de dicha situación para poder cumplir su objetivo, ya que la víctima no puede consentir libremente.-

Teniendo en cuenta que las relaciones sociales de género se expresan en una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres, generando situaciones de tensión y violencia que afectan, fundamentalmente, a las mujeres, vemos que dichas situaciones, de abuso o de acoso, se producen en reiteradas ocasiones dentro del ámbito laboral.

El hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo son expresión de la violencia de género muy extendida en los espacios laborales. Estas agresiones producen malestares físicos y psicológicos en las mujeres afectadas, así como desmedro de su situación económica y familiar.

Por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) insta a los países miembros a dictar regulaciones para crear un ambiente de trabajo libre de acoso laboral. La OIT ha señalado el acoso sexual y el hostigamiento laboral como una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia.

En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones laborales de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad.

La violencia de género en el trabajo es un hecho cotidiano que se expresa en las relaciones laborales y en las relaciones entre los géneros en el ambiente laboral, pero que no es suficientemente reconocido como transgresión, con fuerte tendencia a la banalización o normalización de los hechos; y, sus consecuencias en la integridad física y psicológica de la víctima, no son atribuidos a la causa generadora. -

Las mujeres son las víctimas más frecuentes de la violencia y del acoso en el trabajo, y por eso es necesario contar con una normativa amplia que la proteja.-

La violencia contra la mujer, conforme la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como

Convención Belem do Pará; es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause, muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Definiendo la violencia contra la mujer como una violación a los derechos humanos y libertades fundamentales, estas normas fueron incorporadas a nuestro derecho por la Ley 24.632, y por eso **pesa sobre el Estado argentino el deber de 'prevenir', 'sancionar' y 'erradicar' la violencia contra las mujeres**". Estas son normas que los órganos de aplicación no pueden ignorar, sin incurrir en una responsabilidad internacional.

También como respaldo a esta reforma que propongo, nos encontramos con la Ley 26.485, "Ley de Protección Integral a las Mujeres", que tiene por finalidad la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, con el objeto de tener una mirada integral de los derechos tutelados, en especial el de igualdad y no discriminación y el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia.

Asimismo, con fecha 24 de junio de 2020, se ha dado media sanción en el Senado de la Nación a la ratificación del Convenio 190 de la OIT, Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, instrumento innovador en la lucha contra la violencia laboral.

Por ello se torna necesario, hasta tanto no se remuevan los prejuicios o estereotipos imperantes en los lugares de trabajo, regular los supuestos no previstos en la Ley de Contrato de Trabajo para no poner en riesgo la salud

física, mental y sexual de la víctima, paso necesario para lograr erradicar este flagelo al que se encuentran sometidas gran cantidad de mujeres y disidencias –cuando consiguen trabajar, en el este último caso-, en todos los ámbitos donde desarrollan sus relaciones interpersonales.

Máxime considerando que las consecuencias de un abuso sexual se prolongan en el tiempo, y no sólo me refiero a lesiones físicas, sino al miedo y estrés provocados en la salud de la víctima, por eso se hace necesario garantizarle a la misma tranquilidad y seguridad jurídica mediante mecanismos legales y eficaces que permitan proteger sus derechos personalísimos, poniendo un freno a la violencia con soluciones que la protejan, y no la desamparen, atendiendo a la vulnerabilidad en la que se encuentran sometidas, de allí la importancia de la medida de prohibición de acercamiento y restricción perimetral, dictada a tiempo, pero que, sin embargo, puede confrontar con la legislación laboral que se proyecta reformar.

Por todo lo expuesto creo que es necesario proteger a la víctima por encima del contrato de trabajo, principalmente si el agresor utilizó la confianza proveniente de la relación laboral, directa o indirecta que tenía con la víctima para cumplir su objetivo, situación que se agrava en los supuestos en que el atacante tiene a su cargo tareas de cuidado, atención y vigilancia de las personas.

En la actualidad existen diversos fallos, entre los cuales cabe citar el caso "S.,E.G. c/C. S.A. y Otros/juicio sumarísimo", que en primera instancia se

consideró acreditado que la actora fue sometida a una situación de **violencia laboral** configurada por la perpetración de una **conducta persecutoria, discriminatoria, abusiva e injuriosa**, haciéndose necesario arbitrar los medios necesarios para restablecer la armonía que debe primar en todo ambiente de trabajo, preservando la integridad y dignidad de la víctima, garantizando su seguridad, haciendo cesar toda situación de violencia y evitando su repetición. Y se le ordenó al superior demandado que cese en todo acto de perturbación o intimidación que directa o indirectamente realizaba hacia la actora, evitando la concurrencia al lugar de trabajo en los días y horarios en que la misma presta servicios en el establecimiento.

De esta manera, los magistrados Gregorio Corach y Leonardo Ambesi destacaron que era aplicable el **artículo 26 de la ley 26.485**, “Ley de Protección Integral a las Mujeres”, que alude a **medidas preventivas urgentes** que el magistrado interviniente puede adoptar en cualquier etapa del proceso, de oficio o a pedido de parte, ante las modalidades de violencia contra la mujer definidas en los arts. 5 y 6 del citado texto.

En dicho fallo la sala X de la **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo** confirmó una sentencia que dictó la prohibición de acercamiento y la restricción perimetral de un jefe contra una de sus subordinadas, ya que se acreditó que aquél la acosaba y la maltrataba.

Es un todo de acuerdo con lo manifestado y a fin de **tomar medidas efectivas que tiendan a garantizar la seguridad de la víctima**, y ampliando

con esta reforma que propongo, los supuestos incluidos en el art. 224, que no solamente incluye a las hipótesis en que la víctima y su agresor se desempeñan laboralmente en el mismo lugar, sino también a los casos en que la víctima viva en el lugar donde su agresor trabaja, y se torne necesario aplicar una restricción de acercamiento.

Actualmente nos encontramos ante un vacío legal, en los casos en que agresor y víctima cumplen a diario su trabajo en el mismo lugar físico, o en casos en que por más que entre ellos no exista una relación directa vinculada a su contrato de trabajo, ellos se encuentran conviviendo en el mismo lugar por un contrato de trabajo que los vincula de manera indirecta, casos por ejemplo de encargados de edificios con inquilinos y dueños de departamentos.

En dichos supuestos resulta necesario suspender laboralmente al trabajador, por la prohibición de acercamiento impuesta por un juez y ante la imposibilidad de desplazarlo a otra área para garantizar que no tenga contacto con la víctima, nos encontramos con este limbo jurídico que es sumamente necesario cubrir.

En efecto, actualmente la Ley de Contrato de Trabajo no regula ciertas situaciones concretas, y nos encontramos en la necesidad de sustituir esta ausencia dando una respuesta eficaz y concreta para amparar y proteger a la víctima de acoso sexual.

Sobre todo considerando que la medida de prohibición de acercamiento tiene autonomía. De hecho, en la práctica judicial de los

procedimientos de denuncia de violencia de género, es la que más se aplica. Tiene como fundamento evitar ulteriores agresiones del victimario en función del contacto que pueda buscar con la víctima. El denunciado, debidamente notificado, tiene prohibido acercarse. No es necesario que haya una manifestación de una conducta violenta o que actúe de cierta manera para hacer efectiva la medida. Con estar cerca de la denunciante es suficiente para activar los mecanismos de seguridad, como el pedido de colaboración a la autoridad policial. Por eso, siempre se sugiere a la denunciante que tenga en sus manos la resolución con la prohibición de acercamiento para evitar cualquier inconveniente¹.

En casos de abuso sexual, se hace necesario plasmar este resguardo a la víctima desde la denuncia, durante el devenir del procedimiento, y con posterioridad a la sentencia penal. El camino hacia una protección integral psicofísica de la víctima en nuestro ordenamiento jurídico comienza sus primeros pasos firmes pero todavía existe mucho camino por andar.

Por los motivos expuestos y entendiendo que la modificación que propongo al art. 224 de la Ley de Contrato de trabajo es otro paso que debemos dar para proteger a las mujeres víctimas de violencia, solicito a mis pares el acompañamiento del presente proyecto de Ley.

¹ Diego O. Ortiz. AL DIA/ARGENTINA. Ed. Microjuris.com. Algunas notas sobre la prohibición de acercamiento.



"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Hernán Pérez Araujo

Diputado Nacional