



“2020 – Año del General Manuel Belgrano”

PROYECTO DE LEY

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso sancionan con fuerza de ley:

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. OBJETO Y ALCANCE

ARTÍCULO 1º.- El objeto de la presente Ley es la protección de las personas que trabajan contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo a la violencia y acoso por razón de género.

ARTÍCULO 2º.- Las disposiciones de la presente Ley son de orden público y de aplicación en todo el territorio nacional.

ARTÍCULO 3º.- Las disposiciones de la presente Ley son aplicables a:

- a) Las relaciones laborales que tengan lugar en el ámbito público, alcanzadas por las leyes o Convenios Colectivos de Trabajo vigentes, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado dentro de la Administración Pública Nacional (APN), centralizada o descentralizada, del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial.
- b) Las relaciones laborales que tengan lugar en el ámbito privado, alcanzadas por la Ley Nacional 20.744 (Contrato de Trabajo); Ley Nacional 26.727 (Régimen de Trabajo Agrario); Ley Nacional 26.844 (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares); Ley Nacional 27.555 (Régimen Legal de Contrato de Teletrabajo) y toda normativa complementaria y sus modificaciones.
- c) Las relaciones laborales alcanzadas por la Ley Nacional 25.165 (Sistema de Pasantías Educativas); el Decreto Nacional 1227/01 (Contratos de pasantías de Formación Profesional) y toda normativa complementaria y sus modificaciones.

ARTÍCULO 4º.- Las disposiciones contenidas en la presente Ley, se aplican a las situaciones de violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren:

- a) En el lugar del trabajo.
- b) En el lugar donde se paga el salario a la persona trabajadora.
- c) En los lugares de pernocte, descanso, alimentación, instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

- d) En los viajes o desplazamientos de la persona trabajadora entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- e) En los eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- f) En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICs).

CAPÍTULO II. DEFINICIONES

ARTÍCULO 5°.- A los fines de la presente Ley:

- a) La expresión “violencia y acoso en el mundo del trabajo”, designa un conjunto de comportamientos y prácticas, que se manifiestan una sola vez o de manera repetida, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, moral, psicológico, sexual o económico. Incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- b) La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y acoso que van dirigidos o afectan, de manera desproporcionada, a las personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

ARTÍCULO 6°.- Tipos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

1. Violencia y acoso físico: Conducta que, directa o indirectamente, está dirigida a causar un daño físico sobre la persona trabajadora.
2. Violencia y acoso psicológico: Conducta que, directa o indirectamente, está dirigida a causar un daño emocional sobre la persona trabajadora. Cualquier acción con el objetivo, directo o indirecto, de desestabilizar, aislar, deteriorar la autoestima, disminuir su capacidad laboral, degradar o eliminar progresivamente a la persona trabajadora. De manera no excluyente, constituyen acciones de violencia y acoso psicológico las siguientes:
 - Asignación de tareas denigrantes, innecesarias, inconvenientes, imposibles de cumplir o ajenas a lo previsto por la relación laboral y convenido por ambas partes.
 - Asignación de tareas para las cuales la persona trabajadora se encuentra sobre calificada por su formación y/o experiencia laboral.
 - Contacto recurrente de la persona trabajadora y asignación de tareas por fuera del horario laboral, sin respetar su derecho al descanso y a la desconexión digital.
 - Juicio de valor ofensivo o agravante sobre el desempeño laboral.
 - Modificación unilateral del lugar y/o de las condiciones de trabajo convenidas por ambas partes.
 - Coartar, restringir o privar de los medios, herramientas e información necesarios para el desempeño de las tareas convenidas.
3. Violencia y acoso sexual: Conducta que vulnera el derecho de la persona trabajadora a la libre determinación sobre su cuerpo, orientación sexual o prácticas sexuales, sin perjuicio del tipo delictivo que dicha acción configure en los términos de la legislación vigente.
4. Violencia económica o patrimonial: Conducta dirigida a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la persona trabajadora. De manera no excluyente, constituyen acciones de violencia económica o patrimonial, las siguientes:

- Limitación, restricción o control de los ingresos de la persona trabajadora.
- Percepción de un salario menor por igual tarea.
- Impedimento, obstaculización o restricción de la promoción en la carrera.

5. Violencia simbólica: Conducta que, a través de mensajes, íconos, signos o imágenes, reproduzcan patrones estereotipados, subordinación, desigualdad y discriminación en las relaciones laborales. De manera no excluyente, constituye violencia simbólica el hostigamiento digital: difusión de imágenes, mensajes o comentarios, a través de cualquier medio digital, que intimide, degrade o humille a la persona trabajadora.

TÍTULO II. RESPONSABILIDADES

CAPÍTULO I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 7°.- Toda persona empleadora deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso.

Toda persona empleadora deberá adoptar, de conformidad con la legislación y en consulta con las organizaciones representativas de las personas empleadas y de las personas trabajadoras, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. Este enfoque debe estar orientado a:

- a) Prohibir la violencia y el acoso laboral.
- b) Adoptar políticas que aborden la violencia y el acoso laboral.
- c) Desarrollar una estrategia integral orientada a prevenir y combatir la violencia y el acoso laboral.
- d) Desarrollar herramientas, actividades de formación y actividades de sensibilización.
- e) Diseñar protocolos, con perspectiva de género, para la actuación en situaciones de violencia y acoso laboral.
- f) Garantizar que se lleven a cabo investigaciones ante las denuncias de acoso y violencia laboral, facilitando la intervención de los organismos competentes.
- g) Garantizar que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y medidas de apoyo.
- h) Prever sanciones.

ARTÍCULO 8°.- Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el Párrafo 2 del Artículo 7 de la presente Ley, toda persona empleadora deberá abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo teniendo en cuenta la legislación relativa al trabajo, a la violencia de género, a la discriminación, a la salud, la seguridad y a los riesgos del trabajo.

ARTÍCULO 9°.- Toda persona empleadora deberá velar por que las personas trabajadoras, incluidas aquellas en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestas a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

ARTÍCULO 10°.- Toda persona empleadora deberá adoptar medidas para:

- a) Fomentar el reconocimiento del derecho de negociación colectiva como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso laboral y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia de género en el mundo del trabajo.
- b) Apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los Convenios Colectivos de Trabajo.

ARTÍCULO 11°.- Con el objetivo de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, toda persona empleadora deberá respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. A saber: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

ARTÍCULO 12°.- Toda persona empleadora deberá adoptar políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las personas pertenecientes a grupos vulnerables.

Se considera que la violencia y el acoso afectan de manera desproporcionada a las personas trabajadoras en razón de su identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, idioma, identidad cultural, origen étnico, posición socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria o desplazado interno, opinión política o condición de salud física o mental.

CAPÍTULO II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

ARTÍCULO 13°.- Sin perjuicio de lo establecido por el Artículo 5, toda persona empleadora deberá adoptar una política que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

ARTÍCULO 14°.- Toda persona empleadora deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En particular:

- a) Reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de las personas trabajadoras de los sectores más vulnerables de la economía.
- b) Identificar, en consulta con las organizaciones de personas empleadoras y de personas trabajadoras, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que las personas trabajadoras están más expuestas a la violencia y el acoso.
- c) Adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

ARTÍCULO 15°.- Toda persona empleadora deberá adoptar medidas apropiadas y acordes para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. En particular:

- a) Adoptar y aplicar, en consulta con las personas trabajadoras y sus representantes, una política laboral relativa a la violencia y el acoso.
- b) Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como también los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la salud en el trabajo.

- c) Identificar y evaluar los riesgos de la violencia y acoso, con participación de las personas trabajadoras y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos riesgos.
- d) Proporcionar a las personas trabajadoras información y capacitación acerca de los riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras en relación con la aplicación de la política mencionada en el Inciso a) del presente Artículo.

ARTÍCULO 16°.- Las personas trabajadoras y sus representantes participarán en la elaboración, implementación y el seguimiento de la política laboral en materia de acoso y violencia mencionada en el Artículo 7, Inciso b) de la presente Ley.

Dicha política debería:

- a) Afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados.
- b) Establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, con objetivos medibles.
- c) Definir los derechos y las obligaciones de las personas trabajadoras y de las empleadoras
- d) Contener información sobre los procedimientos de presentación de denuncias e investigación.
- e) Prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan.
- f) Definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el Artículo 20, Inciso d) de la presente Ley.
- g) Incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

ARTÍCULO 17°.- En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el Artículo 15, Inciso c) de la presente Ley, se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) Se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos.
- b) Impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público.
- c) Se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y los patrones culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

ARTÍCULO 18°.- Toda persona empleadora deberá adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestas a la violencia y el acoso, tales como las personas trabajadoras del servicio doméstico, de la salud, de la educación, de los servicios sociales, de las fuerzas de seguridad y el trabajo nocturno.

ARTÍCULO 19°.- Toda persona empleadora deberá adoptar medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras migrantes contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio.

CAPÍTULO III. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

ARTÍCULO 20°.- Toda persona empleadora deberá:

- a) Velar por el cumplimiento de las regulaciones en materia de acoso y violencia laboral.
- b) Establecer mecanismos y procedimientos de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, tales como:
 - i. Procedimientos para la presentación de denuncias e investigación.
 - ii. Mecanismos de solución de conflictos internos al lugar de trabajo.
 - iii. Mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo.
 - iv. Medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.
 - v. Medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas.
- c) Garantizar el acceso a vías de recurso y reparación apropiadas.
- d) Garantizar la confidencialidad y el resguardo de la identidad y de la privacidad de las personas involucradas, aún luego de concluido los procedimientos correspondientes.
- e) Garantizar que las personas denunciadas sean suspendidas de sus funciones mientras tiene lugar la investigación correspondiente.
- f) Prever sanciones para los responsables de casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- g) Prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso a mecanismos de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género.
- h) Reconocer los efectos de la violencia de género y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.
- i) Garantizar que todo/a trabajador/a tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar existe peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso
- j) Velar por que las autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de las personas trabajadoras, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

ARTÍCULO 21°.- Las vías de recurso y reparación mencionadas en el Artículo 7, Inciso g) de la presente Ley podrían comprender:



“2020 – Año del General Manuel Belgrano”

- a) El derecho a dimitir y percibir una indemnización.
- b) La readmisión de la persona trabajadora.
- c) Una indemnización apropiada por los daños resultantes.
- d) La imposición de órdenes de aplicación inmediata para que se ponga fin a los actos de violencia y acoso denunciados.
- e) El pago de los honorarios de asistencia letrada y costas.

ARTÍCULO 22°.- Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deben poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de cualquier naturaleza que resulten en una incapacidad para trabajar.

ARTÍCULO 23°.- Modifíquese el Artículo 2561, Sección 2da, Plazos de Prescripción, Capítulo 2, Prescripción Liberatoria, Título I, Prescripción y Caducidad, Libro Sexto, del Código Civil y Comercial de la Nación, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 2561. Plazos especiales. El reclamo del resarcimiento de daños por agresiones sexuales infligidas a personas incapaces prescribe a los diez años. El cómputo del plazo de prescripción comienza a partir del cese de la incapacidad.

El reclamo de la indemnización de daños derivados de la responsabilidad civil prescribe a los tres años, con excepción de las acciones derivadas de daños por acoso y violencia en el mundo del trabajo, que prescribirán a los diez (10) años.

Las acciones civiles derivadas de delitos de lesa humanidad son imprescriptibles”.

ARTÍCULO 24°.- Los mecanismos de presentación de denuncias y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el Artículo 19, Inciso g) de la presente Ley, deben comprender medidas tales como:

- a) Tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género.
- b) Una tramitación diligente y eficiente de los casos.
- c) Asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas.
- d) Guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país.
- e) La inversión de la carga de la prueba en procedimientos distintos de los penales.

ARTÍCULO 25°.- La asistencia, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de acoso y violencia por razón de género que se mencionan en el Artículo 20, Inciso g) de la presente Ley, deben comprender medidas tales como:

- a) Apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo.
- b) Servicios accesibles de asesoramiento e información.
- c) Un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas.
- d) Servicios de emergencia.
- e) Atención y tratamiento médicos y asistencia psicológica y psiquiátrica.
- f) Centros de crisis, incluidos los centros de acogida.



“2020 – Año del General Manuel Belgrano”

g) Unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

ARTÍCULO 26°.- Las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el Artículo 20, h) de la presente Ley, deben incluir:

- a) Licencia para las víctimas de violencia doméstica.
- b) Modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica.
- c) Protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias.
- d) Inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo.
- e) Sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica para las personas y su impacto en el mundo del trabajo.

ARTÍCULO 27°.- Toda persona empleadora es solidariamente responsable excepto que demuestre, en forma fehaciente, haber actuado en forma inmediata y de manera efectiva para hacer cesar la situación de violencia y acoso laboral de la que tomare conocimiento.

ARTÍCULO 28°.- Los organismos públicos deben recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por género, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica.

CAPÍTULO IV. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ARTÍCULO 29°.- Toda persona empleadora, en consulta con las organizaciones representativas de las personas empleadoras y de las trabajadoras, deberá:

- a) Garantizar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo a la violencia y el acoso por motivos de género, se aborden en las políticas organizacionales relativas a la salud y seguridad en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y la migración.
- b) Proporcionar recursos y garantizar la capacitación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a las personas empleadoras, a las personas trabajadoras y a sus organizaciones respectivas y a las autoridades competentes.
- c) Implementar campañas de sensibilización en las organizaciones.

ARTÍCULO 30°.- Los organismos públicos deberán elaborar e implementar:

- a) Programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

- b) Programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a las personas empleadoras y a las personas trabajadoras de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- c) Modelos de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de las personas trabajadoras y de otras personas pertenecientes a los grupos vulnerables.
- d) Campañas de sensibilización que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las personas víctimas, denunciantes, testigos e informantes;
- e) Planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional.
- f) Material destinado a periodistas y otras personas profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo.
- g) Campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

ARTÍCULO 31°.- Los/las funcionarios/as públicos/as deben recibir formación específica sobre la violencia y el acoso por razón de género, la discriminación ejercida contra determinados grupos de personas trabajadoras y las consecuencias psicosociales asociadas, a fin de poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

CAPÍTULO V. APLICACIÓN

ARTÍCULO 32°.- Las disposiciones de la presente Ley deberán aplicarse por medio de la legislación nacional y las legislaciones subnacionales, así como a través de los Convenios Colectivos de Trabajo.

TÍTULO III. ÁMBITO PRIVADO

ARTÍCULO 33°.- Toda persona trabajadora que fuera víctima de violencia y acoso laboral, tendrá derecho a:

- a) Demandar judicialmente, por vía sumarísima, el cese de la situación de violencia y el restablecimiento de las condiciones de trabajo.
- b) Considerarse en situación de despido indirecto, teniendo derecho a tramitar la reparación de los daños y perjuicios, que se acumulará a la indemnización establecida en la normativa vigente.

ARTÍCULO 34°.- Se presume, salvo prueba en contrario, que la modificación de las condiciones de trabajo o el despido de la persona trabajadora se origina en la denuncia o declaración testimonial, cuando fuere dispuesto hasta un (1) año después de formulada la denuncia o declaración testimonial.

TÍTULO IV. ÁMBITO PÚBLICO

ARTÍCULO 35°.- Toda persona trabajadora podrá denunciar violencia y acoso laboral, de manera presencial o por escrito, ante su superior jerárquico inmediato, ante las autoridades de recursos humanos del organismo y/o ante el área especializada en violencia y acoso laboral en el organismo correspondiente.

En caso de que el autor de los hechos fuera su superior jerárquico, podrá dirigirse a un/una funcionario/a de mayor jerarquía.

ARTÍCULO 36°.- Todo/a superior jerárquico que tome conocimiento de un hecho de violencia y acoso laboral por parte de un agente o funcionario/a que se encontrare bajo su dependencia directa deberá:

- a) Comunicarla la situación, en forma inmediata, al área con competencia en materia disciplinaria, a los efectos de la sustanciación del sumario correspondiente.
- b) Adoptar las medidas pertinentes para hacer cesar tales conductas.

En caso de no proceder de tal forma, será personal y solidariamente responsable de las indemnizaciones que pudieran corresponder, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria y/o penal que pudiera correr.

ARTÍCULO 37°.- Toda persona que incurra en las conductas descriptas en la presente Ley, será sancionada con:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de hasta treinta (30) días, prorrogable por un período de hasta sesenta (60) días.
- c) Cesantía.
- d) Exoneración.
- e) Inhabilitación para ejercer cargos públicos por cinco (5), diez (10) o de forma permanente, dependiendo de la gravedad de la infracción y de los daños ocasionados.

ARTÍCULO 38°.- Incorpórese el Artículo 249 ter al Capítulo IV, Abuso de Autoridad y Violación de los Deberes de los Funcionarios Públicos, del Código Penal Argentino, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 249 ter. Será reprimido con prisión de seis (6) meses a dos (2) años, todo/a funcionario/a público/a quien, abusando de su relación de poder, cometiera actos de violencia y acoso laboral contra personas trabajadoras subordinadas”.

TÍTULO V. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 39°.- El Poder Ejecutivo Nacional preverá las partidas presupuestarias necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la presente Ley.



“2020 – Año del General Manuel Belgrano”

ARTÍCULO 40°.- El Poder Ejecutivo determinará la autoridad de aplicación de la presente Ley.

ARTÍCULO 41°.- La presente Ley deberá ser reglamentada dentro de los noventa (90) días de su promulgación.

ARTÍCULO 42°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



“2020 – Año del General Manuel Belgrano”

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Hace 76 años, la Declaración de Filadelfia es adoptada unánimemente por la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia. Allí se reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

La Declaración de Filadelfia es considerada como uno de los documentos decisivos, dado que estableció los principios rectores de las políticas sociales y económicas. Desde entonces, ha servido de inspiración para la elaboración de otros instrumentos internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En el año 2003, el Primer Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud, realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala a la violencia como una amenaza para la salud pública.

Al adoptar el Convenio OIT 190, en el año 2019, la comunidad internacional reconoce:

- El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.
- Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

En Argentina, el derecho a inalterable de las personas trabajadoras a gozar de condiciones dignas y equitativas en el trabajo y a la protección su salud se encuentra reconocido en el Artículo 14 bis de nuestra Carta Magna.

En nuestro país, los primeros antecedentes en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se remontan a la década del '90. Mediante el Decreto Nacional 2385/93, se incorpora la figura del acoso sexual al Régimen Jurídico Básico de la Función Pública, creado por Ley Nacional 22.140.

Pocos años después, en 1998, la Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires suscriben el “Pacto Federal del Trabajo”, ratificado por Ley Nacional 25.212. Allí se reconoce el deber del Estado de garantizar la igualdad de oportunidades laborales para todos los habitantes y, en especial, para las personas en situación de vulnerabilidad, como las mujeres. Reconoce que, si bien el cumplimiento de la normativa laboral es un deber irrenunciable de los gobiernos, no garantiza por sí misma el éxito en la lucha contra la reiteración de conductas contrarias a la naturaleza social del trabajo, resultando necesaria la



“2020 – Año del General Manuel Belgrano”

adopción de medidas adicionales que contribuyan a instalar una conciencia colectiva acerca de la importancia de proteger el trabajo en todas sus formas. Señala que tales medidas deben lograr el compromiso de los actores, a través de la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Ese mismo año, se constituye la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO) en el ámbito del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como espacio de interacción entre representantes gubernamentales, sindicales, empresariales y de la sociedad civil para fortalecer la concertación y el diálogo social sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. Constituye un ámbito para la evaluación de políticas a favor de la equidad de género, promover el diálogo social y fortalecer las prácticas democráticas vinculadas a la esfera del trabajo.

Sobre la base de estos antecedentes, en el año 2007 el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social dicta la Resolución 5/07 mediante la cual define a la violencia laboral como toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora incluyendo, en dicho concepto, a la violencia de género y al acoso sexual. Al mismo tiempo, crea la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) para el asesoramiento y la intervención en casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

A su vez varias provincias y municipios sancionaron normativas que contemplan la figura del acoso laboral. Tal es el caso, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Ley 1225), Buenos Aires (Ley Provincial 13.168), Jujuy (Ley Provincial 5349), Tucumán (Ley Provincial 7232), Santa Fe (Ley Provincial 12.434) y Chaco (Ley Provincial 7006). Algunas provincias, inclusive, han dado un paso más. Mediante la Ley Provincial IX-11, Misiones es la primera provincia en crear un Observatorio sobre Violencia Laboral, con el fin de formular e implementar políticas tendientes a la identificación y tratamiento integral de la problemática mediante la recopilación y el análisis de casos.

Sin embargo, el dictado de una regulación nacional alineada con las directrices del Convenio OIT 190 y sus recomendaciones R206 es una deuda pendiente de este Honorable Congreso de la Nación. En este sentido, es indispensable la sanción de una Ley Nacional que aborde de manera integral la violencia y el acoso laboral y permita activar mecanismos destinados a su sanción y erradicación.

Sr. Presidente, por las razones expuestas y por la importancia que representa la ratificación de nuestro país al Convenio OIT 190 para luchar contra el acoso y violencia en el mundo del trabajo, solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto de Ley.

Mabel Luisa CAPARROS
DIPUTADA NACIONAL