



“2021 - Año del Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. Cesar Milstein”

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

PREVENCION, SANCION Y ERRADICACION DE LA VIOLENCIA LABORAL

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral en el ámbito privado o público, quedando comprendidas todas las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, incluidas las personas postulantes a un empleo y los que hayan extinguido la relación laboral. Se aplica a la violencia y al acoso laboral que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

ARTICULO 2º.- CONCEPTO DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL: Se entiende por “violencia laboral” al abuso de poder que tiene como finalidad someter o excluir a las o los trabajadores de su lugar en el espacio laboral, que puede ejecutarse en sentido vertical u horizontal. Por “acoso laboral” se entiende todo comportamiento o práctica, o amenaza de tal comportamiento o práctica, que ejerza una persona o grupo de personas contra un/a trabajador/a en el lugar de trabajo o con motivo de este, que tenga por objeto o por efecto destruir su reputación, perturbar en el ejercicio de sus labores o apartar al trabajador/a de su lugar de trabajo. Se incluye toda acción que tenga por objeto o por efecto intimidar, menospreciar, amedrentar y/o perturbar física, emocional o intelectualmente a la víctima, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera recurrente y sistemática, con miras a disminuir su capacidad laboral para apartarla del puesto de trabajo o de satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir del hostigador/a.

El acoso laboral se define como la agresión física o psicológica dirigida de forma sistemática sobre un grupo de personas o una persona determinada, provocando presiones, amenazas, humillaciones, suscitando malestar sobre las personas afectadas.

Se entiende por “violencia y acoso laboral por razón de género” la violencia y acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Se entiende por “acoso sexual” en el ámbito de trabajo todo acto, comentario o conducta con connotación sexual indeseada, no solicitada e irrazonable para la persona objeto del mismo, cuando se formula con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima si no accede a los requerimientos del acosador, como demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, imponer o humillar, o cuando interfiere en el habitual desempeño del trabajo o provoca un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

ARTÍCULO 3º.- AGRAVANTE: Se considerará que la violencia y acoso laboral en el ámbito de trabajo revisten especial gravedad cuando el autor/a aprovechare una particular vulnerabilidad de la víctima. Tal situación deberá ser considerada por las y los jueces para la cuantificación de la reparación del daño.

ARTÍCULO 4º.- RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR/A: La persona que trabaja podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en los términos del artículo 242 de la LCT o de los estatutos especiales o convenios que lo rijan, cuando fuere objeto de violencia y acoso laboral en el ámbito de trabajo o en ocasión de este, sea ejercida por el empleador, un superior jerárquico u otra persona que trabaja. En estos dos últimos casos, siempre que mediando denuncia por parte de la víctima, el empleador no adoptare en forma inmediata las medidas necesarias para hacer cesar tal conducta.

Asimismo, es responsable por los actos de violencia y acoso en el ámbito de trabajo 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 comportamiento se cometiera en ocasión de sus funciones, salvo que acredite que tomó una acción apropiada para corregir la situación o que ello resultaba imposible según las circunstancias.

ARTÍCULO 5º.- PROTECCION DE LA VICTIMA: La persona que trabaja no podrá ver modificada sus condiciones de trabajo ni ser despedida por denunciar ser víctima de violencia y acoso laboral, o por haber sido testigo en procedimientos en que se debata o investigue la existencia de acoso sexual o violencia laboral en el ámbito de trabajo.

ARTÍCULO 6º.- PRESUNCION: Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido o la modificación de las condiciones de trabajo obedece a la denuncia o declaración testimonial, cuando fuere dispuesto hasta un (1) año después de formulada la denuncia o de brindada la declaración ante el organismo interviniente.

Tal conducta por parte del empleador/a dará derecho al afectado/a a optar entre:

- a) demandar judicialmente, por vía sumarísima, el restablecimiento de las condiciones de trabajo o la reinstalación en su puesto con más los salarios caídos durante la tramitación de la acción judicial y la reparación de los daños y perjuicios, o
- b) considerarse en situación de despido indirecto, en cuyo caso la persona que trabaja tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida en el artículo 245 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

ARTÍCULO 7º.- SANCION DISCIPLINARIA: La violencia y acoso laboral, darán lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan al autor/a responsable de la violencia o del acoso.

ARTÍCULO 8º.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA: El autor/a de violencia y acoso laboral, incluido la violencia y acoso por razón de género y la violencia y acoso sexual, es personalmente responsable de los daños y perjuicios ocasionados a la víctima, al empleador/a o a un tercero con los alcances previstos en el Código Civil y Comercial, sin perjuicio de las responsabilidades previstas en la presente ley.

La o el empleador que haya sido notificado de la situación de violencia o acoso laboral será solidariamente responsable con el autor/a, frente a la víctima, salvo que acredite la ocurrencia de las causales de exención de responsabilidad previstas en esta ley.

ARTICULO 9º.- PROCEDIMIENTO INTERNO EN EL AMBITO PUBLICO: Es responsabilidad de cada organismo público establecer el procedimiento interno para el cumplimiento de la presente ley, crear un servicio de contención y orientación de las víctimas y promover a la difusión de la presente normativa, sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación colectiva.

ARTICULO 10º.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. FUNCIONES: El Poder Ejecutivo determinará la autoridad de aplicación, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y tendrá las siguientes funciones y atribuciones, sin que esta enunciación pueda considerarse taxativa:

- a) Fomentar mediante cada negociación colectiva la implementación de procedimientos internos a fin de prevenir y proteger a la persona que trabaja.
- b) Promover la implementación de una política de incentivos a organismos estatales y/o empresas privadas, que realicen medidas tendientes a prevenir y erradicar la violencia laboral, promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral.
- c) Implementar y celebrar convenios con organismos públicos y/o instituciones privadas, sindicatos y cámaras empresariales, a fin de dar cumplimiento de los alcances y objetivos de la presente ley.
- d) Implementar campañas de difusión, programas de prevención de la violencia y acoso laboral y capacitación para que en toda relación laboral, sea ésta pública o privada, el empleador/a mantenga, en los lugares de trabajo, las condiciones adecuadas para evitar situaciones de violencia y acoso laboral.
- e) Garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso laboral, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo; ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo; iii) juzgados o tribunales; iv) medidas de protección de las y los querellantes, las víctimas, las y los testigos y las y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para las y los querellantes y las víctimas;

- f) Proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, y velar porque estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- g) Prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso laboral;
- h) Garantizar que toda persona que trabaja tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección;
- i) Hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la presente ley

ARTICULO 11º. OBSERVATORIO NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL: Créase el Observatorio Nacional Contra la Violencia y Acoso Laboral, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y tendrá las siguientes funciones y atribuciones, sin que esta enunciación pueda considerarse taxativa:

- a) Recolectar, procesar, analizar, publicar y difundir información sobre violencia y acoso laboral.
- b) Desarrollar estudios e investigaciones vinculadas con la violencia y acoso laboral, sus consecuencias y efectos, identificando aquellos factores sociales, culturales, tecnológicos, laborales y económicos que, de alguna manera, estén asociados o puedan constituir causal de violencia y acoso.
- c) Articular acciones con el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación y con otros Institutos u Observatorios que existan a nivel municipal, provincial, nacional e internacional.
- d) Construir una red de información y difundir a la ciudadanía los datos relevados, estudios realizados y actividades.
- e) Prestar asesoramiento a las y los actores sociales, sindicatos, empresas privadas y organismos públicos.
- f) Publicar un informe anual sobre las actividades desarrolladas

ARTÍCULO 12º.- Con respecto a las relaciones de empleo público invitase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherirse a la presente ley, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones

ARTICULO 13º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La erradicación de las violencias en el mundo del trabajo constituye una de las mayores preocupaciones y es un objetivo fundamental en la tarea de los diputados de extracción gremial. Esta propuesta es la conclusión de un álgido diálogo que se fue gestando y saliendo a la luz durante extensas jornadas y encuentros del grupo de Diputados Nacionales mandato en curso con origen sindical.

Los intentos por generar ámbitos de trabajo libre de violencias reconocen una larga genealogía. Podemos repasar el conjunto de normas internacionales, regionales y locales que han perseguido la erradicación de las violencias y en particular los esfuerzos por construir espacios de trabajo donde el respeto al bienestar sea un patrimonio compartido. Prueba de ello son entre otros, las normas internacionales del trabajo ya adoptadas por la OIT para proteger la salud física y mental de los trabajadores, que incluyen, entre otras, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Nro. 155) y su Recomendación (Nro. 164); el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (Nro. 161) y su Recomendación (Nro. 171); la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (Nro. 194), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (Nro. 187) y su Recomendación (Nro. 197). Aunque no se mencionen específicamente en esos instrumentos, la violencia y el acoso constituyen un riesgo evidente para la seguridad y la salud en el trabajo.

Otros instrumentos internacionales aplicables son: Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948 (Naciones Unidas); la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, 1969; la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José de Costa Rica, 1969 (art. nº 5 inc. 1º y art. nº 11 y 32); el Convenio OIT Nro. 111 Convenio Relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, 1958; la Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, 1979 (art. nº 2 y 11); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966 (art. nº 7 y 12); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966 (art. nº 17); la Ley Nro.

24.632 - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer - Convención de Belem do Pará.

En nuestro sistema de leyes a nivel nacional contamos con normas que se aplican para regular lo relacionado con este tema como ser: la Constitución Nacional, la Ley N° 20.744 Contrato de Trabajo; la Ley N° 26.485; la Ley N° 23.592 Actos discriminatorios. Decreto N° 1011/10. Reglamentación de la Ley N° 26.485; el Código Penal y el Código Civil

Ahora bien, en el pasado reciente hemos sido testigo de nuevos instrumentos legales que comenzaron a echar luz sobre cuestiones invisibilizadas, las que provistas de la perspectiva de género empiezan a fortalecer el derecho al trabajo libre de violencias.

Ya en el siglo XXI, la Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (N° 26.485, sancionada en 2009) define esta violencia como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”, e incluye explícitamente las violencias perpetradas por el Estado o por sus agentes. Una nueva ley que avanzó más allá de los límites del ámbito doméstico, a los que se circunscribía la Ley de Violencia Familiar de 1994 (24.417) ya que esta norma reconoce que las violencias contra las mujeres pueden ocurrir en los diferentes lugares en que se desarrollan sus vínculos y actividades, y define de acuerdo con ellos diversas modalidades, que frecuentemente se presentan interrelacionadas: violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público y pública-política

Esta Ley representó un gran avance para la identificación de las violencias, y para orientar el desarrollo de acciones y demandas de prevención y protección. En su definición resulta muy importante el señalamiento de las diversas modalidades en las que se manifiesta la violencia, el reconocimiento de que ellas trascienden el ámbito de las relaciones intrafamiliares, y su caracterización como un emergente de la desigualdad de poder. Justamente en la medida en que esa desigualdad se refiere a las relaciones de poder entre los géneros, debe interpretarse,

aun cuando la norma no es explícita en esos términos, que las violencias que define son aquellas que se ejercen en la sociedad patriarcal no sólo contra las mujeres sino también contra las personas LGBTI+.

La violencia por razones de género, entonces, es expresión de una desigualdad de poder que adquiere además características peculiares en el ámbito de las relaciones laborales. La violencia laboral no siempre es violencia de género, pero frecuentemente se solapa con ella: la mayor parte de las situaciones de acoso y violencia en el mundo del trabajo son también situaciones de acoso y violencia por razones de género. Ello se debe a la incidencia del factor cultural, pero también al hecho de que la posición en general más precaria y subordinada de las mujeres en los distintos sectores del trabajo las expone con mayor facilidad y frecuencia a situaciones abusivas. Es preciso señalar que la violencia que sufren las mujeres y diversidades en el ámbito laboral no sólo involucra a empleadores, sino que muchas veces es también ejercida por empleados que tienen una jerarquía superior, o incluso igual, o menor.

Un informe producido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2016, que fue una base importante para hacer avanzar el debate de estas cuestiones en aquel organismo, pudo lograr que en el año 2018 la Conferencia Internacional del Trabajo comenzara a debatir este tema, y aprobara finalmente en junio de 2019 el Convenio 190 y la Recomendación 206 Contra la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

Un Convenio que, si bien tiene un objeto más amplio -violencia y acoso en el mundo del trabajo, no exclusivamente por razones de género- no sólo mantiene la centralidad de aquella perspectiva, sino que incorpora algunas definiciones relevantes para respaldar un abordaje integral y de largo alcance sobre el problema de la violencia.

Con este marco interpretativo se presenta este proyecto de ley que se propone la identificación de las violencias así como las acciones de prevención y protección a las personas que padecen las múltiples formas de violencias en el espacio laboral, desde un enfoque con perspectiva de género que privilegia la inclusión y la expansión de derechos para todos.

Las normas internacionales del trabajo se refieren ante todo al desarrollo de las personas como seres humanos. En la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), se reconoció que «el trabajo no

es una mercancía». El trabajo no es un producto inanimado que se puede negociar para obtener el mejor beneficio o el precio más bajo. El trabajo forma parte de la vida cotidiana las personas y es la base de su dignidad, bienestar y desarrollo como ser humano. El desarrollo económico debe incluir la creación de puestos de trabajo y condiciones de trabajo en las que los trabajadores/as puedan desenvolverse con total libertad, seguridad y dignidad. El desarrollo económico no debería ser un fin en sí mismo, sino que debe servir para mejorar la vida del ser humano. Es por eso que las normas del trabajo deben centrarse en garantizar que el desarrollo económico siga centrándose en mejorar la vida de los hombres y las mujeres y en preservar su dignidad.

El Convenio 190 y la Recomendación 206 constituyen normas que reconocen el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso; además establecen un marco claro y común para prevenir y abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque inclusivo, integrado y que contemple las cuestiones de género.

Entendemos que el trabajo debe comprender aspectos como el salario justo, la protección social, condiciones ambientales adecuadas para las y los trabajadores; como así también un espacio libre de violencia y acoso.

La violencia y acoso en el mundo del trabajo corresponde a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas. Es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad excluir o someter al otro. Esta violencia que se ejerce sobre los trabajadores y trabajadoras afecta gravemente su salud física y mental, su vida laboral y social y, además, repercute en la organización.

El Estado en su doble rol de empleador y contralor de las relaciones laborales tiene la obligación de proteger y prevenir la violencia, como así también reparar y asistir a las y los trabajadores.

La prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo está vinculada con la garantía del acceso al trabajo decente, de un empleo seguro y sostenible, de la no discriminación y de la protección por representación de un sindicato.

Además, las nuevas formas de organización de trabajo, el estrés y la presión en el trabajo, y el incremento del trabajo informal y de las modalidades atípicas de empleo están exponiendo a las personas especialmente al riesgo de violencia y acoso en el trabajo.

La vulnerabilidad económica y la pobreza tienen efectos duraderos, y exponen a las y los trabajadores a actos reiterados de violencia, mientras que la pobreza impide particularmente a las mujeres lograr la independencia económica.

Resulta necesario señalar nuevas cuestiones en el mundo del trabajo como la violencia cometida lejos del lugar de trabajo tradicional, como el desplazamiento hacia y desde el lugar de trabajo, como también las formas de conectar el mundo del trabajo con el hogar a través de medidas que se apliquen en los lugares de trabajo que se encaminen a prevenir la violencia doméstica.

Por otra parte la violencia en el trabajo debe ser considerada una cuestión fundamental en la salud laboral, que abarque en particular los riesgos psicosociales a los que se enfrentan las y los trabajadores, incluidas las mujeres y otros grupos que sufren discriminación múltiple.

En ese sentido el diálogo social tripartito (Convenio sobre la consulta tripartita Nro. 144 OIT, 1976) y el buen funcionamiento de las relaciones laborales son fundamentales para asegurar que la violencia y el acoso se aborden sectorialmente y en el lugar de trabajo. La negociación colectiva (Convenio sobre la Negociación Colectiva Nro. 154 y la Ley 14250 de Convenciones Colectivas de Trabajo) sigue siendo el instrumento más importante utilizado por los sindicatos para prevenir y combatir la violencia y el acoso sexual en el trabajo.

Entendemos que si la legislación prevé obligaciones de gobiernos, empleadores y sindicatos fortalece notablemente la negociación colectiva.

Mediante la legislación se puede imponer obligaciones a los gobiernos (por medio de la inspección del trabajo) y a los empleadores (mediante la introducción de políticas y procedimientos en el lugar de trabajo), con el fin de hallar soluciones eficaces en ese ámbito por medio del diálogo social y de la negociación colectiva. Sin embargo, muchos trabajadores no están contemplados en normativas, ya que la heterogeneidad del mundo laboral ha adoptado diferentes modalidades.

Al mismo tiempo surgen problemas de sensibilización y visibilidad insuficientes de la violencia de género, por ese motivo resulta imperioso integrar la violencia y el acoso en las iniciativas en materia de seguridad y salud.

En referencia a la violencia doméstica es una cuestión relativamente nueva del mundo del trabajo que puede abordarse por medio de las negociaciones colectivas. Es necesario que la violencia y el acoso en el trabajo sean parte integral de las iniciativas de la seguridad e higiene en el trabajo, los programas de prevención y las evaluaciones de riesgos. Los inspectores/as del trabajo tienen una importante función que desempeñar al controlar y afrontar la violencia en el trabajo y sensibilizar acerca de la misma, e impartiendo formación sobre cómo identificar los riesgos psicosociales, incluida la prevalencia del acoso sexual en el lugar de trabajo.

Por lo expuesto es que debemos incluir un entendimiento de la violencia de género y el acoso relacionado con la discriminación como una parte esencial de los programas de prevención sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Es fundamental para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo la adopción de normas eficaces que reconozcan la generalización e inaceptabilidad de la violencia y del acoso. Además que aborden las causas subyacentes, incluidos los diversos modos de discriminación que se relacionan entre sí como los estereotipos de género y las relaciones de poder basadas en la disparidad de género.

Por lo expuesto solicitamos el acompañamiento de nuestros pares.