

## **PROYECTO DE LEY**

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

### **PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL**

#### **PARTE GENERAL**

**Artículo 1º.-** La presente ley es de aplicación a todos los ámbitos laborales, ya sean públicos o privados, conforme las particularidades que correspondan para cada régimen, según se detallará.

Se entiende por ámbito laboral, no solo el lugar de trabajo, sino también los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios. También comprende los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; el alojamiento proporcionado por el empleador; y los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el medio utilizado sea prestado por el empleador.

**Artículo 2º.-** Las disposiciones de la presente ley son de orden público y de aplicación en todo el territorio nacional.

**Artículo 3º.-** A los efectos de esta ley, se entiende por violencia y acoso laboral a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables en el ámbito laboral, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, 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 expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el 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.

**Artículo 4º.-** Específicamente se califican como violencia o acoso laboral las siguientes conductas, sean que se realicen en forma presencial o por medios digitales:

- a) La agresión física dirigida a ocasionar un daño físico.
- b) La agresión psicológica dirigida a desestabilizar, aislar, deteriorar la autoestima y degradar.
- c) El acoso sexual, manifestado por acciones con connotación sexual, no consentidas.
- d) Las conductas discriminatorias por razón de género.
- e) Las conductas que ocasionen menoscabo económico al trabajador.

Se entiende que la presente enumeración es meramente enunciativa, debiendo considerarse siempre la situación de vulnerabilidad del afectado, en orden a cuestiones de género, orientación sexual, discapacidad, raza, migración, u otras condiciones particulares.

**Artículo 5º.-** El autor de la violencia o el acoso laboral será responsable personalmente por los daños y perjuicios que su conducta haya ocasionado a la víctima. Asimismo, serán responsables solidariamente con aquél, el empleador y los superiores jerárquicos que, conociendo la situación ya sea en forma directa o indirecta, o por denuncia de la persona damnificada, no adoptaren las medidas necesarias para erradicar y castigar esa conducta, en forma inmediata. Esta solidaridad no excluye la responsabilidad directa que pueda tener el empleador como derivación de la restante legislación civil, penal o laboral vigente.

### ÁMBITO PRIVADO

**Artículo 6º.-** Incorpórese el artículo 245 bis a la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, con el siguiente texto:

"Artículo 245 bis. Despido por violencia o acoso laboral. Duplicación.

Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años de haber existido conductas de violencia o acoso laboral, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido, incluyendo el preaviso.

**Artículo 7º.-** Incorpórese el artículo 245 bis a la Ley 20.744, con el siguiente texto:

"Artículo 245 ter. Despido de trabajador ofrecido como testigo o denunciante en casos de violencia o acoso laboral.

Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años de que este preste declaración testimonial o ser ofrecido como tal, o actuare como denunciante sin ser víctima, en un caso de violencia o acoso laboral, tendrá derecho a percibir una indemnización similar a la fijada en el artículo 245 bis".

**Artículo 8º.-** Sustitúyese el texto del artículo 246 de la Ley 20.744, que quedará redactado de la siguiente manera:

"Art. 246. –Despido indirecto.

Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245. Si la causa invocada fuere la violencia o acoso laboral, dará lugar a la duplicación indemnizatoria fijada en el artículo 245 bis, salvo que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

Cuando el trabajador renunciase a su puesto de trabajo sin especificación de causa, o incurriere en abandono de trabajo, y dentro de los seis meses invocare, mediante comunicación fehaciente, que su decisión tuvo origen en una situación de violencia o acoso laboral atribuible directa o indirectamente al empleador, se equipará su situación a la de un despido indirecto, y tendrá derecho a percibir las mismas indemnizaciones".

**Artículo 9º.-** Sustitúyese el texto del artículo 48 de la Ley 26.844, que quedará redactado de la siguiente manera:

"Art. 48. Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.

Cuando el despido ocurriere sin causa justificada, y hubieren existido conductas de violencia o acoso laboral en los últimos dos años, el empleado/a despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido, incluyendo el preaviso."

**Artículo 10.-** Sustitúyese el texto del artículo 49 de la Ley 26.844, que quedará redactado de la siguiente manera:

"Art. 49. Despido indirecto. En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 43, 44 y 48 de esta ley. Si la causa invocada fuere la violencia o acoso laboral, dará lugar a la duplicación indemnizatoria fijada en el artículo 48, salvo que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

Cuando el trabajador renunciase a su puesto de trabajo sin especificación de causa, o incurriere en abandono de trabajo, y dentro de los seis meses invocare, mediante comunicación fehaciente, que su decisión tuvo origen en una situación de violencia o acoso laboral atribuible directa o indirectamente al empleador, se equipará su situación a la de un despido indirecto, y tendrá derecho a percibir las mismas indemnizaciones".

### ÁMBITO PÚBLICO

**Artículo 11.-** Se incluye dentro de este ámbito a quienes se desempeñen bajo cualquier jurisdicción o poder del Estado, ya sea nacional, provincial o municipal. Quedan comprendidos el Poder Ejecutivo, todos los organismos centralizados o descentralizados, el Poder Legislativo, y el Poder Judicial, así como los ministerios públicos. También quedan comprendidos en este ámbito el personal de las fuerzas armadas y de seguridad.

**Artículo 12.-** Todo empleador deberá garantizar y facilitar a la víctima de un hecho de violencia o acoso laboral, la realización de la denuncia que corresponda, ya sea ante sus superiores o ante el órgano que especialmente se prevea a tal fin, si existiere, guardando las siguientes reglas:

- a. La denuncia podrá presentarse ante cualquier superior, a elección del damnificado.
- b. El empleador deberá ofrecer al denunciante debida asistencia jurídica, social, psicológica y médica.
- c. Se le deberá garantizar al denunciante la confidencialidad, y el resguardo de la identidad y su privacidad.
- d. Deberá tomar las medidas preventivas del caso, para hacer cesar la situación conflictiva denunciada. Entre otras, podrá disponer el apartamiento, ya sea mediante el traslado o el otorgamiento de una licencia especial, del denunciante o del denunciado del lugar de trabajo. En tal caso, se deberá privilegiar el mantenimiento de las condiciones de trabajo del denunciante, salvo que este preste su conformidad para actuar en forma distinta.
- e. El superior que no diere curso a una denuncia formulada de manera verbal o escrita, mediante el procedimiento que corresponda según la jurisdicción, incurrirá en falta grave, y está podrá ser sancionada con la pena más estricta que este prevista en el régimen disciplinario de aquella, sin perjuicio de su responsabilidad patrimonial o penal, si correspondiere.
- f. El autor de un hecho de violencia o acoso laboral deberá ser sancionado de la forma más severa, considerando las circunstancias particulares del caso.

**Artículo 13.-** Incorporárase el artículo 248 ter al Código Penal Argentino, con el siguiente texto:

“Art. 248 ter. Será reprimido con prisión de seis (6) meses a dos (2) años, el funcionario público que, abusando de su autoridad, cometiera actos de violencia o acoso laboral, en perjuicio de un empleado subordinado”.

**Artículo 14.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Mediante el dictado de la Ley N° 27.580, la Argentina ratificó el Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo, acordado por los participantes de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 2019. En aquella oportunidad se sostuvo –con razón- que la violencia y el acoso en este ámbito, afecta la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a la de su entorno familiar y social. También se reconoció la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, entre otras afirmaciones, y ya en su articulado, se definió qué se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo. También se estipuló que todo Estado miembro debe adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo, resaltando expresamente a las trabajadoras y a las personas pertenecientes a grupos vulnerables que estén afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso laboral.

Es decir, que al ratificar nuestro país dicho convenio, asumió la obligación de dictar una legislación que propendiera a eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como llevar adelante políticas con el mismo fin. Desde luego que este compromiso no es nuevo para la Argentina. Nuestro país, tiene una tradición firme en materia legislativa en defensa de la dignidad, la igualdad y la no discriminación. En esa línea, nuestra Constitución Nacional, en su artículo 75, inc. 22, le otorga jerarquía constitucional a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 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; entre otros.

Pero esta y otra legislación dictada en el mismo sentido, no siempre ha tenido correlato en el mundo del trabajo, ya sea público o privado. Frecuentemente, nos anoticiamos de

situaciones de violencia, discriminación y acoso laboral, que es imperioso erradicar con medidas prácticas que, más allá de la valiosa enumeración de los valores compartidos, constituyan una herramienta eficaz a tal fin.

Este proyecto de mi autoría entonces, apunta a crear una legislación que resulte útil al fin que se pretende, y para ello nada mejor que recurrir a instrumentos jurídicos que ya han mostrado cierta eficacia en el pasado, por ejemplo, como la duplicación indemnizatoria en determinados supuestos.

En ese orden de ideas, primero se propone una PARTE GENERAL, donde se explicita no solo el ámbito de aplicación de la ley y su carácter, sino también a qué nos referimos cuando hablamos de violencia y acoso laboral. También se fija el derecho a una reparación integral por el daño sufrido, así como la solidaridad entre el autor del daño y sus superiores, salvo que se demuestre que tal actitud no fue tolerada por estos últimos.

Luego, y dado que en nuestro país la legislación que se aplica en el ámbito privado es marcadamente diferente a la vigente para el empleo público, se diferencian dos capítulos con sus respectivos artículos, uno referido al empleo privado, el otro al público; pero compartiendo ambos los conceptos básicos volcados en la primera parte.

Para el ámbito privado, específicamente para los trabajadores comprendidos en las leyes 20.744 y 26.844, se pensó en la necesidad de otorgar una protección especial a quienes son víctimas de estos actos reprobables. Con tal fin, se contempla una indemnización agravada para ellos y para los testigos de estos hechos, reproduciendo el esquema indemnizatorio agravado que prevé la ley 24.013 (Ley Nacional de Empleo) en su artículo 15, de manera de allanar el camino a interpretaciones jurisprudenciales futuras. También, y dado que es usual que el trabajador/a, ya sea movido por miedo, hastío u otro sentimiento, renuncie intempestivamente a su puesto de trabajo, con lo que se perjudica en sus derechos y beneficia a su empleador inescrupuloso, lo que constituye un verdadero dislate, se ha dispuesto la posibilidad que dentro de un plazo razonable, el empleado haga valer tal circunstancia reclamando la indemnización que le corresponde, lo que parece de absoluta justicia y subsana una situación disvaliosa sumamente frecuente.

En cuanto al ámbito público, y también partiendo de experiencias conocidas y frecuentes, se ha estipulado determinadas garantías para la víctima, de manera de darle alguna protección mayor a la actual, con alternativas que seguramente resultarán pertinentes, como la posibilidad de optar frente a quién se denuncia, guardar su identidad, obtener medidas preventivas, etc.; y finalmente, castigando al superior que no actúe en consecuencia.

Finalmente, y también dentro de este ámbito, se propone una inclusión en el Código Penal Argentino, tipificando este tipo conducta dentro de una figura penal.

De esta forma, se pretende establecer medidas muy concretas que atemperarán el accionar que se pretende erradicar, contribuyendo a la realización de una sociedad mejor.

Por lo expuesto, solicito a mis pares acompañen con su voto el presente proyecto de ley.