

Establécese el libre acceso y egreso a establecimientos con fines sociales o económicos.

PROYECTO DE LEY

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

ARTÍCULO 1°.- Establécese el libre tránsito, acceso y egreso de personas, bienes, mercadería y vehículos a los establecimientos comerciales, industriales, agropecuarios, sanitarios, culturales y educativos y a cualquier otro emprendimiento con fines sociales o económicos, en los días, horarios y pautas que las direcciones de estas lo dispongan, salvo orden directa de Juez o autoridad administrativa competente.

Artículo 2°.- En ningún caso se podrá bloquear o impedir por cualquier medio lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 3°.- El Estado garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga, así como el derecho de los trabajadores que no se acogen a la misma, al acceso y al trabajo en sus respectivos lugares.

Artículo 4°.- Si la acción de bloquear o impedir referida en el artículo 2° fuera llevada a cabo por grupo de dos o más personas que pertenecieren o invoquen pertenecer a entidades legalmente constituidas y en cuyo nombre se realicen las mismas, éstas serán solidariamente responsables por los daños y perjuicios que pudieran sufrir los establecimientos enunciados en el artículo 1°.

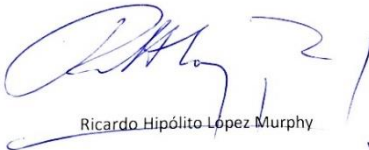
Artículo 5°.- Las entidades legalmente constituidas a las que pertenezcan los organizadores de las actividades mencionadas en el artículo 2°, y en cuyo nombre se realicen las mismas, quedarán sujetas a los procesos o procedimientos de suspensión y/o pérdida de la personería y autorización para funcionar, que deberán iniciar las autoridades de aplicación, conforme a los regímenes aplicables en cada caso.

Artículo 6°.- Agréguese como art. 158 bis del Código Penal el siguiente texto:

“ARTÍCULO 158 bis.- Será reprimido con prisión de un mes a un año; el que por cualquier medio bloqueare o impidiere el tránsito, acceso o egreso de personas, bienes, mercadería y vehículos, desde y hacia los establecimientos comerciales, industriales, agropecuarios, sanitarios, culturales y educativos y a cualquier otro emprendimiento con fines sociales o económicos.

Cuando el hecho mencionado en el párrafo anterior se realice a través de una organización de dos o más personas, se aplicará a sus organizadores el doble de la pena”.

Artículo 7º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.



Ricardo Hipólito López Murphy

FUNDAMENTOS

Señora Presidente:

El presente proyecto tiene como objeto brindar respuestas normativas a situaciones que vienen sucediendo en los últimos tiempos en la vía públicas y en lugares de ingreso y egreso de personas, bienes, mercaderías y vehículos en establecimientos de distinta índole.

Avala lo indicado en este proyecto lo dispuesto en los artículos 14 y 14 bis de nuestra Constitución y lo desarrollado en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por Ley 27.480.

La situación social y económica que vive el país y la falta de respuestas legales por parte del Estado conspiran contra el Estado de Derecho, el empleo, el crecimiento social y económico y contra todo valor que uno quisiera que hubiese de manera permanente e inmediata en nuestro país.

Observamos hace varios años como suceden conductas violentas que entorpecen el trabajo, y con ello el crecimiento progresivo de todos aquellos que se encuentran dentro del sistema productivo.

En muchos casos, amparados por normas que supuestamente defienden derechos de un determinado sector, terminan perjudicándolos, en tanto no se permite conformar la cadena productiva y ninguna de las partes logra su objetivo.

Este proyecto busca dar una respuesta adecuada a los conflictos violentos que dificultan el normal desenvolvimiento del trabajo, en pos de asegurar la tranquilidad de los empleadores y trabajadores que son rehenes de situaciones no deseadas.

Un sinnúmero de sindicatos, grupos de trabajadores y organizaciones de variadas extracciones políticas, vienen aplicando, en nuestro país, medidas tendientes a impedir o dificultar el funcionamiento de empresas y entidades de todo tipo, mediante el bloqueo del tránsito y acceso a las mismas, así como impidiendo del egreso de ellas.

Dichas conductas, que no se encuentran debidamente abarcadas en toda su complejidad por la legislación penal, civil y administrativa, son el inicio de situaciones violentas, causan graves daños a la producción y al empleo, y constituyen un agravio a la libertad de empresarios y trabajadores que desean esforzarse mancomunadamente para crear riqueza.

En la actualidad, frente a estas situaciones violentas que no tienen una debida respuesta legal, se constituyó un movimiento, a partir de un grupo de empresas, que denuncian y buscan visibilizar estos abusos y distorsiones de los derechos de las partes consagrados en nuestra Constitución, sin la respuesta adecuada.

Sin ánimo de confrontar con las normas de legislación laboral, entendemos que, en estos casos, el derecho del trabajador que no comparte la situación violenta a la que se encuentra sometido por el bloqueo o impedimento de ingreso o egreso de su lugar de trabajo, debe ser legislado.

Por ello, a partir de lo dispuesto en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (aprobado por Ley 27.480), es que se busca tipificar la conducta y brindar el remedio adecuado.

El Convenio 190 constituye un hito en materia de regulación internacional de las relaciones laborales. Y ello es así porque, de su articulado, se advierte que el mencionado convenio no se limita a proteger los derechos de los trabajadores, sino que extiende su alcance a todos aquellos que intervienen en el proceso productivo.

En efecto, tal como lo sostiene el "Preámbulo" del citado instrumento internacional *"...los miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas..."* a lo cual agrega que *"...todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos"*

Más aún, el citado convenio, en su Artículo 1, inciso a) establece que *"...la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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"*.

Asimismo, la citada normativa internacional establece su ámbito de aplicación en su Artículo 2 cuando sostiene que *"...protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. ..."*

Además, el Artículo 3 del convenio mencionado, sostiene que dicho instrumento internacional se aplica a *"...la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en 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; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo."*

Por otra parte, el Artículo 4 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sostiene que todos los miembros del mismo deberán *"...respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso."*

Asimismo, el Artículo 5 sostiene que *"Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes."*

Finalmente, cabe destacar que el artículo 7 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo establece que *"Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,"*

Lo dicho resulta fundamento suficiente para que este Congreso legisle en relación a prácticas que, cada vez más, dificultan o impiden los derechos de los habitantes de

“trabajar y ejercer toda industria lícita; de ... comerciar; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; ... de enseñar y aprender”, conforme lo previsto en el artículo 14 de la Constitución Nacional.

Por otra parte, como antecedente normativo de derecho comparado, cabe mencionar la ley 19889 de la República Oriental del Uruguay, que en su sección VII, sobre Relaciones Laborales y de Seguridad Social, Capítulo I, artículo 392 dice: *“Libertad de trabajo y derecho de la dirección de la empresa.- El Estado garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga, el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos y el derecho de la dirección de las empresas a ingresar a las instalaciones libremente”*.

Actualmente, dado que las prácticas de bloqueo suelen provenir de entidades legalmente constituidas, resulta conveniente establecer la responsabilidad solidaria de estas últimas, en el ámbito del Derecho Civil, cuando sus organizadores formen parte de dichas entidades y las actividades mencionadas se realicen en su nombre.

Asimismo, consideramos que aquellas organizaciones de las que provengan las actividades mencionadas en el párrafo anterior, debieran recibir la más elevada sanción administrativa, consistente en suspensión o pérdida de personería y de la autorización para funcionar, de conformidad con los regímenes aplicables en cada caso.

Si así no fuese, la cadena de responsabilidad quedaría limitada a las personas que, en la mayoría de los casos, actúan por órdenes de terceros.

Por otra parte, en la actualidad el Código Penal, en su artículo 158 establece que: *“Será reprimido con prisión de un mes a un año; el obrero que ejerciere violencia sobre otro para compelerlo a tomar parte en una huelga o boicot. La misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que, por sí o por cuenta de alguien, ejerciere coacción para obligar a otro a tomar parte en un lock-out y a abandonar o ingresar a una sociedad obrera o patronal determinada.”*

Este tipo penal resulta restrictivo en tanto no describe la conducta que estamos considerando. Por ello, el presente proyecto incorpora un tipo penal que abarca con mayor amplitud las actividades lesivas del funcionamiento de los establecimientos de todo tipo y del derecho al trabajo, en tanto impidan todo menoscabo al derecho de transitar de personas, vehículos y mercaderías, hacia los establecimientos o desde estos últimos a su lugar de destino.

El artículo 158 bis, que se incorpora al código penal, sería el remedio legal que podrían disponer los jueces penales para hacer cesar las conductas inadecuadas que conspiran contra la libertad del trabajo en su conjunto.

Por último, este proyecto no busca perseguir derechos ya consagrados ni colocarse en el lugar de una de las partes que pudiesen tener un conflicto laboral determinado.

Lo que pretende es remediar conductas ilícitas que perjudican a todos.

Es por lo dicho, que solicito a mis colegas el acompañamiento al presente proyecto de ley.



Ricardo Hipólito López Murphy