



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

PROYECTO DE LEY



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

Ley

REGIMEN DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL Y EL ACOSO EN EL AMBITO LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I: DE LA VIOLENCIA LABORAL

Artículo 1.- Objeto. La presente Ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral en todas las relaciones de trabajo correspondientes al sector público nacional y privado, conforme lo establece esta ley y en los términos del Convenio OIT N° 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo, aprobado por ley N° 27.580.

Artículo 2.- Violencia laboral. Se entiende por violencia laboral a toda conducta, reiterada u ocasional, efectuada en ocasión del ámbito o relación laboral que a través de acciones u omisiones, y de manera directa o indirecta sea susceptible de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico cualquiera sea la forma, medio o instrumento utilizado para ello, dirigido hacia un trabajador.

Quedan alcanzados por esta definición todos los tipos de violencia establecidos en la ley 26.485 de protección integral a las mujeres y la violencia laboral objetiva en las relaciones laborales correspondientes al ámbito público

Artículo 3.- Alcance. Esta ley comprende a todas las relaciones laborales correspondientes a trabajadores que se desempeñan en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial de la Nación



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

y el Ministerio Público, y demás integrantes del Sector Público Nacional conforme artículo 8 de la ley 24.156, y al ámbito privado, durante, en relación o como resultado de la misma, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad, incluidos los trabajadores en situación de informalidad o irregularmente registrados, en formación, pasantes, los trabajadores despedidos, los voluntarios, y los postulantes a un empleo durante el proceso de selección.

Quedan alcanzadas por la presente ley las relaciones resultantes de las pasantías educativas establecidas por la Ley 26.427 del Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional, y toda normativa complementaria.

Artículo 4.- Principios. La prevención, sanción y erradicación de la violencia en el ámbito laboral en todas las relaciones de trabajo dispuesta por esta ley se regirá por los siguientes principios:

- a) Promoción de un ambiente laboral libre de violencia y acoso laboral.
- b) Protección integral del trabajador y el respeto de su dignidad.
- c) Escucha activa y respetuosa del empleador.
- d) Confidencialidad de las consultas y denuncias del trabajador.
- e) Celeridad y actuación diligente del empleador.
- f) No revictimización del trabajador denunciante.
- g) Acceso a la información por el trabajador.
- h) Consulta y actuación colaborativa con las asociaciones sindicales representativas de empleadores y de trabajadores.

Artículo 5.- Ámbito. Las disposiciones contenidas en la presente ley se aplican a todas las conductas alcanzadas por el artículo 2 de la presente que ocurran:

- a) en el lugar de trabajo, incluyendo ámbitos de trabajo virtual o remoto, sean públicos o privados y el régimen de teletrabajo;
- b) en los lugares donde el trabajador utiliza instalaciones sanitarias, de aseo, de descanso, esparcimiento o alimentación, donde cobra su salario y donde el empleador o superior imparte instrucciones;
- c) durante los desplazamientos y viajes dentro o fuera del país, incluido el traslado hasta el lugar de trabajo, los lugares de alojamiento, eventos o ámbitos de realización de actividades sociales, de formación o evaluación laborales;



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

d) en el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas por cualquier medio de tecnologías de la información y de la comunicación (TICs).

En todas las ocasiones enumeradas las situaciones de violencia pueden ocurrir encontrándose el trabajador en ocasión de su trabajo, en horario o fuera de horario laboral, trayecto in itinere, en goce de licencia o durante el periodo de suspensión por cumplimiento de sanción sin asistencia, y durante la reserva de puesto de trabajo.

CAPITULO II: DERECHOS Y DEBERES.

Artículo 6.- Protección del trabajador. El empleador debe promover un ámbito de trabajo libre de violencia y acoso, adoptando todas las medidas necesarias para prevenir, sancionar y eliminar cualquier forma de violencia laboral y acoso. Para ello deberá:

- a) Prohibir cualquier comportamiento alcanzado por el artículo 2 de la presente que pueda afectar a un ambiente laboral libre de violencia y acoso, estableciendo sanciones, y procedimientos sancionatorios que garanticen el derecho de defensa para todas las partes.
- b) Desarrollar de forma colaborativa con las asociaciones sindicales representativas de empleadores y de trabajadores, una planificación estratégica de medidas orientadas a prevenir, sancionar, y eliminar la violencia en el ámbito del trabajo.
- c) Diseñar protocolos, con perspectiva de género para la actuación en situaciones de violencia en el ámbito del trabajo que incluyan actividades de formación, sensibilización, control, promoción de un ambiente laboral libre de violencia y acoso y procedimientos de solución de conflictos.
- d) Garantizar canales seguros de consultas, denuncias, procedimientos sancionatorios y reparatorios para los trabajadores víctimas, y la intervención de autoridades públicas competentes, cuando corresponda, ante situaciones de violencia laboral.
- e) Protección de la privacidad de las personas implicadas.
- f) Asegurar al trabajador víctima de violencia laboral el acceso a vías recursivas y de reparación integral, acceso a la información sobre la denuncia efectuada la investigación realizada por el empleador, las sanciones ordenadas y su ejecución, y facilitar mecanismos de representación y asesoramiento.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad”

g) Reconocer los efectos de la violencia familiar y mitigar su impacto en las relaciones laborales.

Artículo 7.- Comunicación. Cualquier persona que tome conocimiento de actos de violencia laboral debe informar los hechos conocidos conforme los protocolos y canales seguros de denuncias a su superior o empleador.

Artículo 8.- Protección a víctimas y denunciantes. Ningún trabajador víctima de violencia laboral o denunciante podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido como consecuencia de su consulta, denuncia o testimonio. Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier cambio en la forma y modalidad de la prestación de las tareas que resulte perjudicial para el trabajador víctima de violencia laboral o denunciante, obedece a su participación en el procedimiento relacionado con los hechos de violencia laboral siempre que dicho cambio fuere dispuesto hasta un (1) año después de formulada la denuncia o de brindada la declaración ante el organismo interviniente.

TITULO II – VIOLENCIA LABORAL EN RELACIONES LABORALES CORRESPONDIENTES AL AMBITO PRIVADO. MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 9.- Modifíquense el texto del artículo 65 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

*“Artículo 65. -Facultad de dirección. Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador, **promoviendo un ámbito de trabajo libre de violencia, adoptando todas las medidas necesarias para prevenir, sancionar y eliminar cualquier forma de violencia y acoso laboral.**”*

Artículo 10.- Modifíquense el texto del artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad”

*“Art. 66. -Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen **perjuicio físico, psicológico, sexual o económico al trabajador, ni fueren consecuencia de denuncia o participación como testigo en procedimientos relacionados con hechos de violencia y acoso laboral.***

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.”

Artículo 11.- Modifíquense el texto del artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma *Art. “Artículo 67. -Facultades disciplinarias. Limitación. El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador, **incluido cualquier comportamiento violento sobre otro trabajador o que afecten el ambiente laboral.** Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.”*

Artículo 12.- Modifíquense el texto del artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma

“Art. 75. -Deber de seguridad. El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad”

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

El deber de seguridad incluye la prohibición de cualquier forma de violencia y acoso laboral y comportamientos que puedan afectar a un ambiente laboral libre de violencia, de establecer protocolos de prevención sensibilización, orientación y eliminación de comportamientos violentos, y sanciones, y procedimientos sancionatorios que garanticen el derecho de defensa para todas las partes.”

Artículo 13- Modifíquense el texto del artículo 87 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma

“Art. 87. Responsabilidad por daños. El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones, y a otros trabajadores por la comisión de comportamientos que promuevan o ejecuten formas de violencia laboral.”

Artículo 14.- Sustitúyase el texto del artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 158.- licencias especiales. Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.***
- b) Por matrimonio o **unión convivencial acreditada**, diez (10) días corridos.***
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.***
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.***



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad”

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

*f) **Por violencia laboral: hasta cinco (5) días corridos por año calendario, denunciando ante el empleador el acaecimiento de circunstancias y hechos de violencia.***

*g) **Por violencia familiar: hasta cinco (5) días corridos por año calendario, denunciando ante el empleador el acaecimiento de circunstancias y hechos de violencia.***

*h) **Por violencia de género en los términos del artículo 4 de la ley 26.845: hasta diez (10) días corridos por año calendario, acreditando ante el empleador la constancia de intervención de la Autoridad Sanitaria, Administrativa o Judicial.”***

Artículo 15.- Modifíquese el artículo 7 de la ley N° 14.250 Disposiciones que se establecen para las Convenciones Colectivas de Trabajo, el que quedara redactado de la siguiente forma:

*“Artículo 7º - Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán **garantizar la igualdad de género en su elaboración y aplicación, promoviendo un ámbito de trabajo libre de violencia y acoso, adoptando todas las medidas necesarias para prevenir, sancionar y eliminar cualquier forma de violencia laboral, y ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores, siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.***

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.”

TITULO III: VIOLENCIA LABORAL EN LAS RELACIONES LABORALES CORRESPONDIENTES AL AMBITO PÚBLICO

Artículo 16.- Ámbito Público. Los poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial de la Nación y el Ministerio Público, y demás organismos integrantes del Sector Público Nacional conforme el artículo 8 de la ley 24.156 en su condición de empleadores,



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

deben garantizar la protección y el respeto a la dignidad de todas las personas que se desempeñen como trabajadores, en cualquiera de sus niveles, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad, promoviendo un ámbito de trabajo libre de violencia y acoso a través de acciones de prevención, orientación, sensibilización, sanción y eliminación de toda forma de violencia laboral.

Artículo 17.- Violencia laboral objetiva. Es entendida como violencia laboral toda conducta, reiterada u ocasional que a través de acciones u omisiones, y de manera directa o indirecta sea susceptible de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico cualquiera sea la forma, medio o instrumento utilizado para ello, dirigido hacia un trabajador como consecuencia del cumplimiento o ejecución de sus deberes vinculados a funciones de control, inspección, aplicación o ejecución de impuestos o cargas, sanción, dictamen, denuncia, informe, juzgamiento, supervisión, alerta, resguardo y defensa de los intereses y el patrimonio del estado, a la lucha contra la corrupción, la transparencia, y la eficiencia y la calidad de los servicios públicos.

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Funciones. El Poder Ejecutivo establecerá la autoridad de aplicación de la presente, asignándole las siguientes funciones a su cargo sin perjuicio de las acciones enumeradas en el artículo 6 de la presente ley:

a) Garantizar un procedimiento administrativo adecuado y efectivo para el cumplimiento de los objetivos de la presente ley, asegurando la celeridad, confidencialidad imparcialidad y la aplicación de medidas urgentes para suspender los efectos de actos de violencia y acoso laboral.

b) Crear un servicio de información y asistencia para los trabajadores víctimas de violencia laboral en el ámbito público.

c) Desarrollar una planificación estratégica de medidas orientadas a prevenir, sancionar, y eliminar la violencia en el ámbito del trabajo para que los sujetos enumerados en el artículo 16 de la presente adopten internamente.

d) Diseñar protocolos generales, con perspectiva de género para la actuación en situaciones de violencia en el ámbito del trabajo que incluyan actividades de formación, sensibilización, promoción de un ambiente laboral libre de violencia y procedimientos de solución de conflictos para que cada unidad u organismo del estado adopte internamente.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

e) Establecer un régimen de licencias especiales para los trabajadores víctimas de violencia laboral que cada organismo integrante de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación y del Sector Público Nacional deberán implementar.

f) Establecer un cronograma de implementación y readecuación de regímenes disciplinarios internos de cada organismo del estado nacional conforme la presente ley.

g) Relevar y difundir de manera periódica y actualizada información estadística sobre violencia laboral en el sector público nacional y los demás poderes del estado y las medidas adoptadas para el cumplimiento de esta ley.

h) Integrar con las Organizaciones sindicales acciones de orientación, formación y sensibilización.

Artículo 19.- Procedimiento interno. Las máximas autoridades de los sujetos enumerados en el artículo 16 de la presente, deben adoptar los procedimientos internos para asegurar el cumplimiento de esta ley.

Artículo 20.- Regímenes disciplinarios. Todo comportamiento que promueva violencia y acoso laboral dentro de los poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial de la Nación, Ministerio Público y demás integrantes del Sector Público Nacional será investigado y sancionado por la autoridad competente de cada jurisdicción, según la naturaleza del acto y de manera proporcional a su gravedad, conforme el régimen disciplinario que corresponda y en aplicación de la presente ley.

Artículo 21.- Medidas preventivas. Todo trabajador víctima de violencia laboral que se desempeñe en la función pública en cualquiera de los poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial de la Nación, Ministerio Público y del Sector Público Nacional podrá solicitar cambio en la forma y modalidad de la prestación del trabajo siempre que no alteren modalidades esenciales de la prestación a fin de resguardar su integridad y el respeto de su dignidad y hasta tanto concluyan las acciones y/o denuncias formuladas vinculadas a un acto de violencia laboral.

Artículo 22.- Superior Jerárquico. Sin perjuicio de los procedimientos administrativos correspondientes a las denuncias, todo superior jerárquico que tome



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

conocimiento de una situación de violencia laboral ejercida o sufrida por una persona que se desempeñe a su cargo debe:

a) denunciar de forma inmediata la situación a la autoridad interna competente de cada jurisdicción.

b) adoptar las medidas urgentes para hacer cesar la situación de violencia y sus efectos.

c) Reservar la identidad y privacidad de las personas involucradas.

Artículo 23.- Información y asistencia a trabajadores. Todas las personas que se desempeñen como trabajadores en los poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial de la Nación, Ministerio Público y del Sector Público Nacional deberán ser debidamente informadas y capacitadas sobre el alcance de la presente ley, los procedimientos correspondientes para su denuncia y asistencia ante situaciones de violencia laboral disponibles en su lugar de trabajo.

TITULO IV: DISPOSICIONES FINALES

Artículo 24.- Los gastos que demande la presente ley se tomarán de los créditos que correspondan a las partidas presupuestarias de los organismos públicos de que se trate.

Artículo 25.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO.

Dip. Nac. M. Soledad Carrizo



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente,

Con el depósito del instrumento de ratificación, entró en vigor para nuestro país el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incorporándose Argentina al reducido listado de países ratificantes que han permitido otorgarle operatividad a este convenio¹.

La incorporación de este instrumento a nuestro ordenamiento (a través de la ley 27.580) y su posterior depósito para la entrada en vigor, han consolidado el compromiso del estado argentino con el desarrollo pleno y libre de todos los trabajadores de nuestro país y en condiciones de igualdad.

La violencia laboral, es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter a un trabajador, traducida a través de actos de agresión física, psicología, sexual y económica, por acción o por omisión; cuyas consecuencias no solo impactan sobre el trabajador afectado, sino que se extienden a su vida privada, familiar y sus relaciones sociales.

De ahí, que la violencia y el acoso no solo resultan incompatibles con el desarrollo personal de los trabajadores y el crecimiento económico de las propias organizaciones o empresas, sino con el entramado de relaciones sociales que atraviesan a cada trabajador y su dignidad.

Su continuidad y permanencia en el tiempo favorece y normaliza la generación de patrones de dominación y discriminación tendientes a invalidar a la víctima, provocando una disminución de su capacidad laboral y productiva y sobre todo una afectación a su dignidad, más aun considerando la aparición de nuevas formas de violencia vinculada a nuevas prácticas laborales y el uso de tecnologías.

Frente a ello, el Convenio 190 de la OIT es *la primera norma de derecho internacional que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir un abuso a los derechos humanos y plantea su eje central en una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano. Así, introduce un nuevo derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, y*

¹ Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Fecha de entrada en vigor: 25 junio 2021. Actualmente ha sido ratificado por 19 países y se encuentra en vigor en 7, incluida Argentina. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:9533658006883:::P11300_INSTRUMENT_SO RT:3



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad”

con ello una serie de directrices para el abordaje de la problemática que resultan sumamente novedosas no sólo a nivel legislativo sino también a nivel convencional².

Sin perjuicio del amplio espectro de herramientas protectoras de los derechos de los trabajadores en el marco normativo nacional, la ratificación del Convenio 190 de la OIT por parte de Argentina nos interpela a llevar adelante un proceso de revisión y reformulación de nuestro ordenamiento jurídico en material laboral.

Su entrada en vigor desde febrero de este año le otorga operatividad y obligatoriedad para nuestro país, e implica iniciar un debate legislativo sobre la mejor forma posible de asegurar su alcance dentro de nuestro ordenamiento, esto es, generar un marco normativo que traduzca los lineamientos, directrices y presupuestos en preceptos.

Sobre la importancia del Convenio C190 y la competencia legislativa

Nuestro régimen jurídico, en materia de violencia laboral, presenta un abordaje desarticulado, insuficiente y desactualizado, que a partir de la ratificación del Convenio C190 reclama una pronta readecuación.

La ausencia de una ley nacional marco en materia de violencia laboral contrasta con la existencia de regímenes normativos locales, y con una disparidad de disposiciones que atienden la problemática de forma parcial, sectorizada, con carácter meramente enunciativo o declarativo, y provocando con ello imprevisión e inseguridad jurídica.

Al sólo efecto enunciativo es dable mencionar las pautas constitucionales establecidas en el art. 14 bis, artículo 33 sobre los derechos innominados y el art. 75 inc. 22 sobre los tratados internacionales de derechos humanos incorporados a la Constitución Nacional a partir de 1994.

A este marco constitucional debe adicionarse las disposiciones de ley de Contrato de Trabajo sobre el tema, la ley 26.485 de protección integral a las mujeres y otras disposiciones administrativas para el sector privado y el público como el Protocolo de atención de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, el Modelo de “Protocolo para la prevención de la violencia laboral en organizaciones

² Violencia y acoso en el mundo del trabajo en el marco de la ratificación del convenio N° 190. Aportes desde la negociación colectiva. Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el mundo laboral. Dirección de Prensa y Comunicaciones Versión 1. Noviembre 2021. Disponible <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2022-aportes-negociacion-colectiva.pdf>



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad”

empresariales”, el Manual sobre la violencia laboral para organizaciones sindicales, el Manual de concientización y prevención sobre la violencia laboral en las organizaciones empresariales, y la resolución 5/2007 de creación de la Oficina de Asesoramiento en Violencia laboral, y cuantiosas leyes provinciales que regulan la violencia laboral en el sector público.

En resumidas cuentas, el Convenio C190 es un catálogo de principios y pautas vinculantes jurídicamente para nuestro país que *realiza un abordaje superador de la problemática, imponiendo a los Estados que lo ratifican obligaciones para su prevención y tratamiento*³

Por todo ello, y considerando que *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*; debemos trabajar en la formulación de una ley coherente con nuestra tradición jurídica, que defina un marco regulatorio de posible cumplimiento para las partes vinculadas en una relación laboral, tanto del ámbito público como del ámbito privado.

Sobre el articulado del proyecto

El articulado de este proyecto recepta expresamente las directrices establecidas en el Convenio C190 OIT, adaptando las pautas protectorias que ofrece este instrumento contra todas las formas de violencia y acoso laboral, adaptada a la tradición jurídica del ordenamiento laboral argentino.

Los 25 artículos que integran este proyecto se han sistematizado en 4 títulos: *DISPOSICIONES GENERALES, VIOLENCIA LABORAL EN RELACIONES LABORALES CORRESPONDIENTES AL AMBITO PRIVADO, VIOLENCIA LABORAL EN LAS RELACIONES LABORALES CORRESPONDIENTES AL AMBITO PÚBLICO Y DISPOSICIONES FINALES*, que permiten reflejar la transversalidad e integralidad del Convenio C190, *dirigido a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados, aplicado a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.*

Para una correcta recepción de sus directrices, hemos relevado las principales problemáticas y desafíos vinculados a la violencia y el acoso laboral en Argentina,

³ Ibidem.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad”

expuesto a través de diferentes informes⁴, y principalmente de la información que ofrece el Observatorio sobre Violencia Laboral (OAVL) en materia de consultas y/o denuncias presentadas por los trabajadores y las trabajadoras.

Todos estos datos sobre la realidad laboral de nuestro país resultan insumos de especial valor para la formulación y diseño de una norma eficiente, que equilibre las directrices del convenio C190 OIT con las necesidades de los trabajadores argentinos.

De entre los extremos de mayor relevancia de estos informes: merecen destacarse los siguientes:

- Durante el período que comprende los meses de enero a julio de 2021, la OAVL recibió 865 consultas para asesoramiento. El 65% de estas consultas fueron propiciadas por mujeres, mientras que el 32% restante fueron realizadas por varones. Esto podría brindar algunos indicios acerca de quiénes son más vulnerables al acoso y violencia en el ámbito laboral

- De acuerdo a la información analizada, surge que los/las consultantes han estado expuestos/as, en su gran mayoría a situaciones de violencia psicológica (88%), y en menor medida, pero no menos relevante, a contextos de violencia sexual (8%) y violencia física (4%). Cabe destacar que muchas de las consultas han denunciado padecer más de un tipo de violencia.

- Analizando quiénes son las personas denunciadas por acoso, vemos que el 72% de los denunciados son varones y el 28% son mujeres. Esta preponderancia masculina en los acosadores puede estar relacionada a que en la mayoría de las consultas se denuncia que la violencia es ejercida en forma vertical descendente (89%). Ello, atento a las brechas de género detectadas en el mercado de trabajo y particularmente en el acceso a cargos de dirección.

- En cuanto a acuerdos y convenios que incorporaron contenidos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo entre enero de 2019 y marzo de 2021 se advierte que un total de 15 convenios y acuerdos colectivos incorporaron cláusulas relacionadas. En relación al total de convenios y acuerdos homologados durante el período (4713 negociaciones) resulta un número bajo, aunque se destaca cierta persistencia de la temática en la negociación colectiva.

- En cuanto a la cantidad de negociaciones pactadas por año sobre violencia laboral, se observa que se firmaron 8 acuerdos y convenios durante 2019, que dicha cifra se redujo a 6 homologaciones durante 2020, mientras que durante el primer trimestre de 2021 se registró un solo caso.

- Sobre el carácter de las cláusulas, se observa un mayor impulso de aquellas que son de carácter operativo y que implican algún tipo de acción sobre la problemática que de aquellas de tipo declarativo donde se define la violencia o el

⁴ Véase Violencia y acoso en el mundo del trabajo en el marco de la ratificación del convenio N°190 -Ob. Cit.-, De la ratificación a la acción Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina (2021. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2021.pdf>), manual de concientización y prevención sobre la violencia laboral en las organizaciones empresarias (2016. Disponible https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf)



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad”

interés por la problemática pero no se establece ningún tipo de acción. En efecto, la mayoría de los convenios y acuerdos con contenidos sobre violencia y acoso laboral (13 de los 15 acuerdos) son de carácter operativo.”

Esta información relevada se asienta sobre 4 aspectos de vital importancia en el convenio C190: la transversalidad sexual de la problemática de la violencia pero con preponderancia sobre mujeres trabajadoras, tipos o formas de violencia, escenarios de desarrollo de la violencia y la importancia de la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores en la formulación de políticas públicas en materia de violencia laboral.

Todos estos aspectos han sido receptados en la formulación del articulado, incluyendo herramientas específicas para adaptar los presupuestos del convenio C190 a la realidad y los desafíos locales..

De ello, ha resultado un proyecto que aborda la violencia desde 3 ópticas: lineamientos y disposiciones generales para todo vínculo laboral, disposiciones específicas para relaciones de trabajo correspondientes al sector privado, y regulación para relaciones de trabajo del ámbito público.

Estas 3 ópticas o perspectivas ocupan los ya enunciados 3 primeros títulos del proyecto, de donde resulta importante destacar:

A) TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL:

- Definición y alcance del concepto de violencia laboral con una perspectiva amplia de todo comportamiento que mediante acción u omisión, de manera directa o indirecta pueda causar un daño físico, psicológico, sexual o económico cualquiera sea la forma, medio o instrumento utilizado para ello. El acento esta puesto sobre la conducta dañosa y su resultado, es decir *hace foco en el daño que se produce, independientemente de la intención de la persona del agresor/a y de la repetición en el tiempo de los actos de violencia y acoso*⁵

- La protección que se pretende es integral y transversal, es decir, busca alcanzar a todas las personas independientemente de su género y de su rol en el mundo del trabajo, abordando las relaciones de trabajo del ámbito público y del privado.

⁵ Violencia y acoso en el mundo del trabajo en el marco de la ratificación del convenio N° 190. Aportes desde la negociación colectiva. Ob. Cit. p. 2



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

- Define principios sobre los cuales fundar la conducta de las partes vinculadas en una relación laboral, y las medidas que deben adoptarse para asegurar la prevención, sanción y erradicación de la violencia en el ámbito laboral.

- Efectúa una enunciación (no taxativa) de espacios o ámbitos donde las conductas o comportamientos deben evaluarse, ampliando el espectro protectorio hacia todos los ámbitos de desenvolvimiento de los trabajadores, reconociendo incluso nuevas formas de relacionamiento o desarrollo de las tareas laborales.

- Establece un catálogo de principios, derechos y deberes en la relación laboral, vinculada a la obligación del trabajador de asegurar la prevención, sanción y erradicación de la violencia en el ámbito laboral, incorporando el trabajo colaborativo entre organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la perspectiva de género en el diseño de protocolos de atención y actuación ante casos de violencia laboral, la obligación de denuncia, y la de protección a trabajadores víctimas y denunciantes.

B) TITULO II: VIOLENCIA LABORAL EN RELACIONES LABORALES CORRESPONDIENTES AL AMBITO PRIVADO. MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Este título aborda propuestas de modificatorias de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo y la ley N°14.250 Disposiciones que se establecen para las Convenciones Colectivas de Trabajo, específicamente sobre los artículos 65, 66, 67, 75, 87, y 158, y 6, respectivamente, con el objetivo de incluir expresamente:

- El deber los empleadores de promover ambientes de trabajo libres de violencia, y de adoptar todas las medidas necesarias para su prevención, sanción y eliminación.

- La prohibición del empleador de utilizar la facultad de modificar formas y modalidades de trabajo de sus empleados de una forma maliciosa, es decir, que a través de esta facultad se oculten formas de ejercicio de violencia; ni sean utilizados como medidas disciplinarias contra trabajadores denunciantes.

- La obligación de sancionar cualquier comportamiento violento sobre cualquier trabajador y de establecer protocolos de prevención y sanción contra actos de violencia laboral.

- La responsabilidad del trabajador por sus comportamientos violentos

- La inclusión de licencias especiales por violencia laboral y violencia de género.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

- Que en los procesos de formulación de las convenciones colectivas se garantice la igualdad de género y medidas de prevención, sanción y eliminación de violencia labor.

C) TITULO III: VIOLENCIA LABORAL EN LAS RELACIONES LABORALES CORRESPONDIENTES AL AMBITO PÚBLICO

A través de este título, el proyecto propone extender la regulación sobre las relaciones de trabajo en el ámbito público a través de una metodología amplia y transversal, incluyendo a todos los trabajadores que se desempeñen en cualquiera de los poderes del estado nacional, el Ministerio Público y todos los sujetos comprendidos en el Sector Público Nacional conforme el artículo 8 de la ley 24.156, en todos sus niveles, en forma permanente o transitoria, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad.

Dada la dispersión regulatoria que presenta este tema en el contexto de relaciones laborales en el ámbito público (reglamentada por diferentes protocolos y normativas particulares) se hace necesario definir un marco regulatorio general de pautas, principios y reglas mínimas que cada organismo público deba aplicar internamente.

Para ello se define como primera cuestión las funciones de autoridad de aplicación cuya definición se encontrará a cargo del poder ejecutivo –luego aplicadas en cada organismo integrante del sector publico-, y que debe como mínimo:

- Establecer un procedimiento administrativo para el cumplimiento de los objetivos de la ley.

- Crear un servicio de información y asistencia para los trabajadores víctimas de violencia laboral.

- Planificar medidas orientadas a prevenir, sancionar, y eliminar la violencia en el ámbito del trabajo para que cada unidad u organismo del estado adopte internamente.

- Diseñar protocolos generales, con perspectiva de género para la actuación en situaciones de violencia que incluyan actividades de formación y sensibilización sobre violencia laboral.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad”

- Establecer un régimen de licencias especiales para los trabajadores víctimas de violencia laboral.

- Establecer un cronograma de readecuación de regímenes disciplinarios internos de cada organismo del estado nacional conforme la presente ley.

- Releva y difundir de manera periódica y actualizada información estadística sobre violencia laboral en el sector público nacional.

Esta autoridad de aplicación cumplirá con estas funciones, y será obligación de cada jurisdicción aplicar internamente en sus propios regímenes disciplinarios.

Como corolario de esto, se incorporan adicionalmente 3 cuestiones:

- La posibilidad de que el trabajador víctima de violencia pueda solicitar cambio en la forma y modalidad de la prestación del trabajo de manera transitoria hasta la resolución de las causales de violencia laboral.

- La inclusión expresa de la violencia laboral objetiva como un reclamo histórico de asociaciones sindicales y trabajadores de los poderes del estado responsables de tareas fiscales, de control, denuncia, aplicación y ejecución vinculadas a la lucha contra la corrupción, la transparencia, la eficiencia de servicios públicos.⁶

- La obligación de todo superior jerárquico que haya conocido una situación de violencia laboral por parte de una persona que se desempeñe a su cargo de denunciar internamente la situación y de adoptar las medidas a su alcance para hacer cesar el hecho.

- El derecho de todos los trabajadores de ser informados del alcance de la ley, las formas de denuncia y las herramientas de asistencia con que cuenta.

Conscientes de la necesidad de fortalecer los derechos de los trabajadores desde una lógica de progresividad, y de dar cumplimiento a los compromisos asumidos por nuestro país, en particular el 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, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos”*; el Convenio 190 de la OIT reclama una inmediata instrumentación de una ley que asegure su cumplimiento.

⁶ OIT 100: La lucha sindical contra la violencia laboral objetiva. Mundo gremial. 17/06/2009. Disponible en <https://mundogremial.com/oit-100-la-lucha-sindical-contra-la-violencia-laboral-objetiva/>



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2024 - Año de la defensa de la vida, la libertad y la propiedad"

Por todo ello, ponemos a consideración de Ud. este proyecto confiando en su pronta aprobación.

Dip. Nac. M. Soledad Carrizo