

El Honorable Congreso de la Nación Argentina sanciona con fuerza de ley...

LEY DE SANCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 1º: Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer un marco jurídico a fin de prevenir, erradicar y sancionar la violencia laboral en la administración pública.

ARTÍCULO 2º: Ámbito de aplicación. El presente régimen es aplicable en el ámbito de toda la administración pública central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo, quedando incluido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado, forma remota o presencial, en cualesquiera de los poderes del Estado nacional.

ARTÍCULO 3º: A los fines de la presente ley se considera violencia laboral en el ámbito de la administración pública toda aquella situación en la que una o varias personas, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica, en forma sistemática y recurrente, mantenida en el tiempo, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo o fuera de él, sea mediante comportamientos, palabras, actitudes o inequidad salarial, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral, causándoles alarma, perturbación, hostigamiento, miedo, intimidación, molestia o angustia capaz de poner en peligro su fuente de trabajo.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

Se define con carácter enunciativo las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

- a) Crear, en los lugares de trabajo, en forma deliberada, dificultades cotidianas a una persona, que hagan imposible su normal desempeño;
- b) Argumentar, repetidamente, falta de confianza para delegar responsabilidades en determinado trabajador, cuando dichas argumentaciones no surjan de la realidad objetiva de la contracción a las tareas encomendadas;
- c) Mortificar con incesantes críticas negativas;
- d) Difundir rumores o críticas negativas;

- e) Privar de responsabilidades a personas con aptitudes profesionales, en forma reiterada e injustificada, cuando las decisiones no surjan de la realidad objetiva de la contratación a las tareas para encomendarle;
- f) Bloquear constantemente las iniciativas de interacción o comunicación del trabajador, generándole aislamiento.
- g) Asignarle misiones sin sentido, o manifiestamente innecesarias, en forma deliberada,
- h) Encargarle trabajo o tareas imposibles de realizar, deliberadamente,
- i) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas o elementos necesarios para concretar una tarea atinente a su puesto.
- j) Privarlo de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.

ARTÍCULO 4º: Inequidad Salarial. Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

ARTÍCULO 5º: Difusión y prevención. El Estado organizará e implementará programas de prevención de la violencia laboral, campañas de difusión y capacitación, formas de resolver los conflictos, con el objetivo de preservar la integridad psicofísico de todos los trabajadores/as. Para ello podrá requerir la asistencia de las áreas especializadas en capacitación, salud mental y laboral u otras afines.

ARTICULO 6º: Ningún trabajador podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido por denunciar ser víctima de acoso sexual o violencia laboral o por haber sido testigo en procedimientos en que se debata o investigue la existencia de acoso sexual o violencia laboral, hasta tanto se tenga resolución final del hecho investigado, sea en la instancia administrativa o en su caso judicial si se continuara la causa en dicha sede.

Cuando existiere un órgano de colegiación o disciplina que regule el ejercicio de la profesión del/la denunciado/a debe notificársele la denuncia.

ARTÍCULO 7º: Procedimiento. La víctima deberá comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta ley, quien está obligado a notificar la denuncia al área de sumarios correspondiente, a los efectos de instruir la actuación sumarial correspondiente. Para el caso que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica.

Los organismos deberán establecer un procedimiento interno en cumplimiento de esta ley, garantizando la rapidez, confidencialidad y discrecionalidad del mismo, estableciendo, a su vez, servicios de orientación a las víctimas.

ARTÍCULO 8º: Aporte de pruebas. Toda denuncia por violencia laboral efectuada deberá ser acompañada de una relación de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas en que sustenta su denuncia.

ARTÍCULO 9°: Sanciones. Las conductas definidas en la presente serán sancionadas con suspensión de hasta treinta (30) días corridos, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que corresponda. Puede aplicarse la suspensión preventiva del agente.

Artículo 10°.- Responsabilidad solidaria. La autoridad jerárquica del área que haya sido notificada de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador/a, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

ARTÍCULO 11°: Funcionarios políticos, legisladores y magistrados. La situación de violencia laboral descrita en la presente ley, será considerada conducta grave en el ejercicio de las funciones y causal de mal desempeño a los fines de la suspensión, del juicio político y/o jury de enjuiciamiento, o de la remoción de los respectivos funcionarios.

ARTÍCULO 12°: Competencia judicial. Son competentes para la revisión judicial de los actos administrativos que resuelvan las cuestiones que regulan la presente norma, la Justicia Nacional del Trabajo en el ámbito del territorio federal de la Capital Federal y en el resto del territorio de la Nación, serán competente la Justicia Federal o la Justicia Nacional del Trabajo a opción del trabajador/a que sea víctima del acoso laboral.

ARTÍCULO 13°: Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherirse a la presente ley.

ARTICULO 14°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DIPUTADA NACIONAL MARGARITA STOLBIZER

FUNDAMENTOS

SR. PRESIDENTE:

La presente iniciativa es una representación del proyecto de mi autoría presentado por medio del expediente N° 6477-D-2013, que fuera aprobado por esta Honorable Cámara de Diputados el 16 de diciembre de 2014 (OD 1343/14), representado bajo el número de Expte. N° 1688-D-2017.

En los últimos años se han presentado varios proyectos para regular la figura de acoso laboral y mobbing de ley presentados indistintamente en ambas Cámaras sin que, hasta la fecha, haya sido posible unificar criterios y obtener una sanción legislativa necesaria.

El acoso laboral es una actitud deliberada y sistemática de agresión psicológica, que puede estar motivada en un afán (perverso) de destruir al acosado o de forzar una baja o renuncia eludiendo el consecuente pago de las indemnizaciones. Se manifiesta como un fenómeno de tipo circular o en espiral, donde los comportamientos deliberados del agresor tienen como fin desencadenar ansiedad en la víctima, provocándole actitudes defensivas que a su vez generan nuevas tensiones. La finalidad última del acosador consiste en paralizar a su víctima con la oscura intención de dejarla indefensa, aislada, sola, de modo tal que por mucho que esta intente comprender la causa de su conflicto, no tiene herramientas para hacerlo, dificultando su propia defensa. La víctima no suele darse cuenta de la manipulación hasta que es demasiado tarde. Queda aislada, porque necesita ayuda para comprender el problema en que se halla, y el resto de sus compañeros teme les pase lo mismo y terminan estigmatizándola, que es otra de las sutiles finalidades del acosador. Una vez aislada, crece su miedo a perder el empleo, debido al deterioro de su relación laboral.

La violencia laboral existe en todo tipo de actividad, pero en el ámbito del empleo público -dentro de cualquiera de los tres poderes- es uno de los más proclives a generar ambientes en los cuales aquellas encuentran un terreno especialmente abonado. Por ello ciertos funcionarios creen que adoptando el camino del acoso psicológico lograrán hacerle la "vida imposible" a aquel de quien quieren prescindir hasta que voluntariamente se aleje de su lugar de trabajo.

La estructura organizativa del trabajo, dentro de los órganos del Estado (nacional, provincial o municipal) aparece como excesivamente burocratizada, esencialmente

verticalista, donde el factor de poder -entendido como la facultad que tiene una persona de obligar a otra u otras de realizar una conducta- está vinculado estrechamente con el temor a las consecuencias negativas ante la desobediencia y que se manifiesta esencialmente a través de la posibilidad sancionatoria.

La violencia político-burocrática es la perpetrada por funcionarios políticos de la Administración Pública y por agentes de alto rango -personal jerárquico- quienes tienen la responsabilidad social, legal y administrativa de cuidar a los trabajadores del Estado y de cumplir y hacer cumplir las normas administrativas vigentes.

Actualmente, los organismos internacionales de salud pública reconocen a la violencia como un obstáculo para el desarrollo de las naciones y una amenaza para la salud pública. En virtud de ello, la conceptualización, medición y análisis de las conductas violentas en diferentes contextos y la comprensión de sus causas y factores asociados, fueron establecidas como tareas urgentes encaminadas a orientar las acciones de salud pública en lo referente a la prevención de la violencia y la atención a las víctimas y agresores. Existe una íntima relación entre violencia político-burocrática, sufrimiento personal resultados de la gestión pública, corrupción y resquebrajamiento del sistema democrático y el Estado de Derecho.

Es necesario acudir al artículo 14 bis de la Constitución Nacional, cuando reconoce como derecho fundamental inalienable del trabajador el de gozar de condiciones dignas de trabajo. Entre otros, el trabajador tiene derecho a su integridad física y a una ordenada política de seguridad y salud, al respeto a su dignidad y a su intimidad. Todos estos derechos constituyen la constatación en el ámbito de lo laboral, del mandato constitucional.

En el desarrollo de la presente iniciativa se han tenido a la vista algunos antecedentes legislativos centrados esencialmente en el ámbito de la Administración Pública (Ley 7232 de la Provincia de Tucumán, Ley 5349 de la Provincia de Jujuy, Ley 1225/04 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires, Ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe, o la Ley 9.671 de la Provincia de Entre Ríos).

En razón del marco regulatorio que se estipula la presente norma, y a los fines de dar una resolución rápida, expeditiva, donde se tenga como base los principios indubio pro operario, de intermediación y gratuidad, se establece la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo en todo hecho que sea puesto a resolver en la Jurisdicción Federal como territorio de la Capital Federal. En el resto del territorio nacional, también se establece la Justicia Federal o la Justicia Nacional del Trabajo a opción del trabajador/a.

Por los fundamentos expuestos, solicito a los/as señores/as diputados/as la aprobación del presente Proyecto de Ley.

DIPUTADA NACIONAL MARGARITA STOLBIZER