

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación

PREVENCIÓN, CONTROL, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

OBJETO

ARTÍCULO 1º: La presente Ley de orden público, tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar cualquier forma de violencia laboral.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2º: Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación a todo tipo de relación laboral en el ámbito privado o público, quedando comprendidas todas las personas que trabajan con carácter permanente, transitorio o temporal en cualquiera de los poderes del Estado Nacional, organismos y reparticiones de la Administración Pública, , y todo otro organismo del Estado Nacional; como así también todos los empleados que se desempeñen en el sector privado.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 3º: La autoridad de aplicación será el Ministerio de Capital Humano, a través de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, haciendo efectivo cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, garantizando que la persona víctima de alguna situación de violencia laboral pueda conservar su puesto de trabajo y desempeñarse en un ambiente saludable, libre de violencia.

VIOLENCIA LABORAL

ARTÍCULO 4º: A los efectos de la presente Ley se entiende por violencia laboral a toda acción psicológica ejercida de manera sistemática y continuada, durante un tiempo prolongado, por una persona o un grupo de personas sobre un trabajador en su lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, gestos, palabras, actos o escritos, con el objetivo de perturbar el ejercicio de sus tareas, consumirlo emocional

o intelectualmente, destruir su reputación, a fin de lograr que la víctima abandone su lugar de trabajo y/o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, y destruir del hostigador.

Comprende la violencia “descendente” la acción de los superiores jerárquicos hacia los trabajadores subordinados. Incluye acciones que menoscaban la dignidad del trabajador, descalificaciones públicas, y abuso de autoridad.; la violencia “horizontal” a interacciones hostiles entre trabajadores del mismo nivel jerárquico. Esto puede incluir conflictos entre colegas, acoso y sabotaje laboral.; y la violencia “ascendente” a la acción de los trabajadores subordinados hacia una persona en un nivel superior de la organización. Esta puede manifestarse en resistencia pasiva, confrontaciones o desobediencia deliberada.

Se considerará que la violencia reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, salud y otra análoga. Dicha situación deberá ser tenida en cuenta a la hora de cuantificar el daño a reparar.

CONDUCTAS CARACTERÍSTICAS DE VIOLENCIA LABORAL. ENUNCIACIÓN

ARTÍCULO 5º: Con carácter enunciativo, a los fines de la presente, se consideran conductas características de violencia laboral las siguientes:

- a) Conductas dirigidas a reducir o alterar de manera deliberada la comunicación de la víctima con otros, incluyendo el propio hostigador: Impedirle la posibilidad de comunicarse; impedir que se exprese; convertirla en objeto de gritos e insultos; criticar sus trabajos realizados mediante ataques verbales; amenazarla de manera verbal o por escrito; ignorar su presencia; prohibir que sus compañeros le hablen o prohibir a la víctima que hable con sus compañeros.
- b) Conductas dirigidas a aislar socialmente a la víctima: negarse a hablarle o no dejar que ella se dirija a uno; prohibir su presencia en el lugar de trabajo; asignarle un puesto de trabajo que la aísla de sus compañeros; excluirla de eventos sociales y actividades laborales.
- c) Conductas dirigidas a desacreditar personal y laboralmente a la víctima: calumniarla o difundir rumores falsos sobre ella; ridiculizarla o convertirla en objeto de burlas; atribuirle una enfermedad mental o problemas psicológicos; imitar sus gestos, postura, su voz o comportamientos de manera ofensiva; atacar sus creencias políticas o religiosas; burlarse de su vida privada, su nacionalidad, procedencia o lugar de origen; obligarla a realizar tareas

humillantes o degradantes; desautorizar a la víctima ante sus subordinados o compañeros.

- d) Conductas dirigidas a desacreditar profesionalmente a la víctima: no asignarle tareas o asignarle trabajos inútiles y/o absurdos o que no correspondan a sus competencias; y/o exigirle tareas que exigen una experiencia superior a las competencias que posee con el fin de desacreditarla; cortar sus iniciativas y no permitir que desarrolle sus ideas.
- e) Conductas que afectan la salud física o psíquica de la víctima: amenazarla físicamente; obligarla a realizar trabajos peligrosos o insalubres; agredirla físicamente; provocarla para inducirla a reaccionar emocionalmente; ocasionarle intencionalmente gastos para perjudicarla; ocasionarle daños a sus pertenencias, ya sea en su domicilio o en su puesto de trabajo; interceptar su correspondencia; controlarla y vigilarla con rigor inusual; negarle permisos especiales a los que tiene derecho, o dificultar su acceso a los mismos, bajo amenazas.

DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 6º: El Ministerio de Capital Humano, a través de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, implementará a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, en coordinación con las áreas competentes, una campaña de difusión y capacitación anual, sistemática, rotativa y de carácter obligatorio, dirigida al personal superior y jerárquico, a los responsables de las áreas de Recursos Humanos o Personal y a todos los trabajadores, con el objeto de prevenir actos de violencia laboral.

PUBLICIDAD DE LA NORMA

ARTÍCULO 7º: El texto de la presente ley y su reglamentación deberá ser exhibidos públicamente en los tres Poderes del Estado, organismos descentralizados, entidades autárquicas, y organismos de la Constitución Nacional, como así también en las áreas correspondientes a recursos humanos de empresas del sector privado. Asimismo, los responsables de las áreas de Recursos Humanos deberán instrumentar los mecanismos necesarios para que los trabajadores tomen conocimiento del contenido de la norma.

GARANTÍA DE LOS INVOLUCRADOS.

ARTÍCULO 8º: En el ámbito del empleo público, la persona víctima de violencia laboral, podrá solicitar su pase a otra dependencia dentro del mismo organismo y que se tomen las correspondientes medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 9º: Las denuncias o acciones que correspondan llevar adelante frente a un caso de violencia laboral podrán ejercitarse conforme el procedimiento interno previsto por cada organismo para el cumplimiento de la presente Ley.

Es además responsabilidad de cada organismo crear un servicio de contención y orientación a las víctimas de violencia laboral y promover la difusión de la presente normativa.

ARTICULO 10: En el ámbito del empleo privado, el trabajador víctima de violencia laboral, sea por parte del empleador, de un superior jerárquico u otro trabajador, podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en los términos del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo o de los estatutos o convenios que lo rijan. En caso de violencia laboral procedente de un superior jerárquico u otro trabajador, la víctima podrá denunciar su contrato de trabajo, cuando denunciado el hecho ante su empleador – por la víctima o la organización sindical que lo represente- este no haya adoptado las medidas necesarias para hacer cesar la conducta.

ARTICULO 11º: Ningún trabajador podrá ver modificada sus condiciones de trabajo, ni ser sancionado, ni despedido, por denunciar ser víctima de violencia laboral o por haber sido testigo en procedimiento donde se debata la existencia de violencia en el ámbito laboral.

En el supuesto de modificaciones de las condiciones laborales, el trabajador afectado, podrá en los términos del art 66 de la Ley de Contrato de trabajo, optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.

ARTÍCULO 12º: Salvo prueba en contrario, se presume que el despido, la sanción, o modificación de las condiciones laborales del trabajador obedece a su denuncia o declaración testimonial cuando ocurra dentro del año subsiguiente a la denuncia o brindada la declaración testimonial ante organismo competente.

ARTÍCULO 13º: Indemnización adicional: En caso que el empleador lleve adelante un despido en las circunstancias previstas en los arts. 11 y 12 de la presente Ley, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se adicionará a la indemnización por despido arbitrario prevista en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 14º: La persona víctima de violencia laboral tiene derecho a obtener una reparación integral por los daños y perjuicios sufridos, de conformidad a las normas del Código Civil y Comercial de la Nación.

SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 15º: La violencia laboral dará lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias que correspondan al autor o autores.

La reglamentación podrá determinar los términos, forma y condiciones de las sanciones que correspondan al autor o autores.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

ARTÍCULO 16º: El empleador notificado de la de la situación de violencia laboral, que no haya adoptado medida alguna tendiente a evitar los actos de violencia, es solidariamente responsable con el autor, frente a la víctima, cualquiera sea la forma de tales actos.

REGISTRO

ARTÍCULO 17º: Créase el Registro Único de Reincidentes de las conductas tipificadas en la presente Ley en el ámbito del Ministerio de Capital Humano.

ARTICULO 18º: Se asentará en el Registro la identidad del reincidente y demás datos personales.

REGLAMENTACIÓN

ARTICULO 19º: El Poder Ejecutivo procederá a reglamentar la presente norma, en un plazo no mayor de noventa (90) días contados a partir de la vigencia de la misma.

ARTICULO 20º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

La violencia laboral es un grave flagelo que atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas. Afecta la salud física y mental de las personas, la vida laboral y social y la organización toda.

Trabajar en ambientes libres de violencia es un derecho humano fundamental. Así lo establece la Ley Nacional 27.580, que incorpora el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo- OIT- al marco legislativo nacional.

El Estado Nacional al ratificar dicho Convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, y reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

Asimismo, reconoce la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles que afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

En relación a la responsabilidad de los actores sociales para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el precitado Convenio establece como principio fundamental la consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, para la adopción de políticas que tengan 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.

En lo referente a orientación y formación, el Convenio establece que los Estados miembros deberán garantizar que se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas.

En el ámbito nacional, en la Ley Nº 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que

desarrollen sus relaciones interpersonales, se considera violencia laboral a aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, inclusive cuando se quebranta el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

La violencia no siempre es evidente y manifiesta, a veces es oculta, silenciosa, invisible, incluso para el que la padece, hasta que es demasiado tarde.

La violencia psicológica es una tortura, lenta y silenciosa, ataca en lo más profundo de la persona y, poco a poco, la va destruyendo emocional y psicológicamente, hasta que, en algunos casos extremos, termina con la desaparición física de la persona.

El maltrato psicológico no es un tema nuevo, convive con nosotros desde siempre; no es que ahora se maltrate más, sino que ahora somos más conscientes de estos actos, podemos nombrarlos, identificarlos y en consecuencia ponerles fin.

El maltrato psicológico existe en distintos ámbitos y el laboral es uno de ellos.

Encuestas realizadas en distintos países indican que un gran porcentaje de las bajas laborales encubren situaciones de violencia en el trabajo, asimismo que un gran número de suicidios tienen su causa directa en este tipo de violencia.

Hay quienes definen a este fenómeno como “La nueva plaga del Siglo XXI” y las cifras les dan la razón.

El mobbing o acoso laboral es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

Se trata de un proceso de destrucción sistemático y continuado.

El acosador no siempre actúa solo, suelen encontrarse supuestos en que una parte de un grupo o un grupo en su totalidad, es el que ataca al nuevo o al que es simplemente diferente. Esos ataques son instigados por un individuo, que encuentra un grupo dispuesto a seguirlo.

En otras ocasiones suele ocurrir que, un grupo ve en el acosado una suerte de chivo expiatorio contra quien dirigir sus frustraciones y canalizar sus temores, confiados de que, mientras otro sea el blanco, ellos no serán el objetivo.

Se trata de ejercer sobre una persona una violencia psicológica extrema, amenazándola, criticándola, ridiculizándola, acechándola, persiguiéndola, induciendo en ella sentimientos negativos como miedo, desánimo, preocupación,

inseguridad, dificultándole la realización de sus tareas, sobrecargándola con exigencias y expectativas que no puede cumplir.

Esta violencia psicológica extrema, sistemática y continuada, se realiza durante un tiempo prolongado. El factor tiempo es uno de los elementos fundamentales a la hora de considerar el mobbing. No se trata de un incidente aislado o anecdótico. El hostigador ataca a su víctima de manera recurrente y sistemática.

La víctima es elegida, seleccionada y este ataque sistemático y recurrente por un tiempo prolongado es lo que genera su desgaste permanente y continuado. A veces sin que la víctima se dé cuenta, el proceso puede durar años.

Esta violencia psicológica extrema, con las características antes descriptas, se lleva a cabo en el lugar del trabajo.

Asimismo, dentro de la estructura piramidal que se da en las organizaciones productivas, puede establecerse que existen 3 niveles donde se encuentra el mobbing o psicoterror laboral. Así, tenemos el “mobbing horizontal” que hace referencia al acoso realizado entre pares, es decir, aquel en el que uno o varios trabajadores se ve acosado por uno o varios compañeros de similar nivel jerárquico dentro de la organización; el “mobbing descendente” en el que quien ostenta el poder acosa a uno o varios trabajadores situados en un nivel inferior dentro de la escala jerárquica; y el “mobbing ascendente” tal vez el menos frecuente pero igual de grave, que se da cuando una determinada persona que ocupa un cierto grado jerárquico de tipo superior dentro de la organización es acosada por uno o varios de sus subordinados.

En el ámbito nacional se han promulgado normas e implementado políticas públicas con el objeto de garantizar a todas las personas el efectivo goce del derecho a un trabajo digno sin violencia; sin embargo, aún se advierten usos y costumbres que sostienen formas de trabajo que pueden considerarse actos de violencia laboral.

Es necesario erradicar la violencia y el acoso en todos los ámbitos y el laboral es uno de ellos. Necesitamos terminar definitivamente con este flagelo, garantizando a los trabajadores el acceso a un trabajo decente, a un empleo seguro y sostenible, en un ambiente saludable, libre de violencia.

Se deja constancia que para la formulación del presente proyecto de Ley se ha tenido a la vista la Ley N° 2023 A (antes Ley N° 7006) de la Provincia del Chaco, Constitución Nacional, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y bibliografía referente a la materia (Francisco Javier Abajo Olivares- Mobbing. Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral-Tercera Edición Ampliada. Ed. Abeledo Perrot).



En virtud de los fundamentos expresados y otros argumentos que se darán oportunamente solicito la aprobación del presente proyecto de Ley.

Aldo Adolfo Leiva

Dip. Nacional

Bloque Unión por la Patria