

Publicado en www.relats.org

**UN PROYECTO DE LEY DESDE
EL SINDICALISMO ARGENTINO
PARA ABORDAR LA VIOLENCIA LABORAL**

Carla Pitiot

**Diputada Nacional y Dirigente gremial de
APOC, Asociación de Personal de Organismos de Control
Buenos Aires, mayo 2019**

La violencia laboral es una realidad que afecta a miles de trabajadores y trabajadoras, atentando contra su dignidad como personas y perjudicando el desarrollo sostenible.

En el marco de la Agenda 2030 los Estados parte de la ONU se han comprometido en el cumplimiento de 17 objetivos para mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás.

Uno de esos objetivos, el 8, apunta a lograr "Trabajo Decente y Crecimiento económico" y entre sus metas propone "proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios".

Difícilmente podemos alcanzar este objetivo sino erradicamos la violencia laboral, promoviendo ambientes laborales sanos.

En la Argentina la violencia laboral configura, además, una violación a la Constitución Nacional que contempla, en varios artículos, el derecho al trabajo en un ambiente sano.

Como diputada nacional y dirigente gremial de la Asociación del Personal de los Organismos de Control (APOC) en 2017 y en 2019 presenté en el Parlamento un proyecto de ley para prevenir, erradicar y penalizar la violencia laboral, con el objetivo de aportar más herramientas para intervenir sobre este lamentable fenómeno.

El Proyecto fue previamente consensuado con importantes referentes sindicales y del derecho laboral. En particular, tuvo el apoyo de la Red de trabajadores públicos conformado por mi organización, la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (UEJN) y la Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos (AEFIP), con el fin de contribuir a la lucha contra la corrupción, mejorar la gobernanza y potenciar los derechos laborales y sindicales de sus afiliados.

La iniciativa incorpora el novedoso concepto de “Violencia Laboral Objetiva”, que pretende bloquear los intentos de represalia en ocasión del cumplimiento de los deberes de funcionario público en tareas sensibles vinculadas con funciones de control, inspección, sanción, dictamen, denuncia, juzgamiento y supervisión acerca de tareas sensibles al resguardo y defensa de los intereses y patrimonios del Estado, la lucha contra la corrupción, la transparencia, eficiencia y la calidad de los servicios públicos.

La Red desarrolla una campaña internacional, en el marco de la Unión Internacional de Trabajadores de Organismos de Control (UITOC) y de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), a las que están afiliadas, principalmente en la OIT, para que allí se apruebe un marco jurídico protector.

En el mientras tanto, una herramienta que estamos aplicando en nuestros organismos de control gubernamental es la aprobación de "Protocolos de prevención de violencia laboral", para la atención y abordaje de actos que puedan constituir violencia laboral en el sentido amplio -contemplando la VLO-, hostigamiento o acoso sexual y contra ellos nos brinda un adecuado marco de actuación que favorece ambientes laborales sanos.

Una de las metas del ODS 8 es "lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra".

La modernización tecnológica es otro tema que nos ocupa porque el impacto de la tecnología en el mundo del trabajo es una realidad. Por eso, las asociaciones sindicales debemos ser capaces de llevar adelante medidas integrales que estén a la altura de los nuevos desafíos que el mundo nos impone, cuidando de no deteriorar los empleos existentes y siendo creativos para que las nuevas generaciones de trabajadores se encuentren en condiciones y preparados frente a los cambios.

Los sindicatos deberemos ser proactivos, tomar la delantera, adoptar iniciativas, promover diálogo con las demás partes implicadas: gobiernos, sector empresarial, sociedad civil, entre otras.

En este desafío mundial y enorme tarea que son los ODS, si las organizaciones sindicales aspiramos a contribuir a su cumplimiento, deberemos ser medio natural de participación abierta de las y los trabajadores en todos los procesos relativos a la planificación, implementación y cumplimiento en promoción y defensa de sus derechos generando nuevas oportunidades en este incierto Futuro que es puro Presente.

PREVENCIÓN, PENALIZACIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL.

CAPÍTULO I

VIOLENCIA LABORAL

Artículo 1º. OBJETO. Esta ley es reglamentaria del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia dentro del ámbito laboral, garantizando las condiciones de trabajo digno y el medio ambiente de trabajo adecuado. Sus disposiciones son de orden público.

Artículo 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Queda alcanzada bajo el régimen de la presente ley, toda relación laboral en el ámbito público comprendida bajo cualquiera de sus modalidades de contratación; es decir, que presten servicios con carácter permanente, transitorio o contratado en cualquier ámbito, incluyendo cualquier organismo o repartición de la Administración, centralizada o

descentralizada, el Poder Legislativo, el Ministerio Público y el Poder Judicial.

Artículo 3º. TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL. Son conductas que sanciona la presente ley:

a) Acoso Sexual. Se entiende por acoso sexual cualquier acto o conducta de naturaleza sexual, tanto física como verbal, que surge de la relación de empleo y resulta en un ambiente de trabajo

hostil, intimidatorio u ofensivo, generando la interferencia en el normal desenvolvimiento de las tareas y/o condiciona las oportunidades de la persona.

b) Violencia Física. Toda conducta que directa o indirectamente ocasione un daño o sufrimiento físico o ponga en riesgo la salud del trabajador.

c) Violencia Moral. Toda acción continua o reiterada que sistemáticamente realice una persona o grupo de personas sobre un trabajador en el lugar de trabajo o como motivo de éste que resulte en un hostigamiento, abuso, intimidación, desprecio, o crítica permanente. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, opacar, reducir, menospreciar, amedrentar, y/o perturbar emocional o

intelectualmente a la víctima, que derive en un ambiente de trabajo hostil que afecte la dignidad de la persona como, por ejemplo:

i) Gritar, insultar o dirigirse de modo violento o amenazante a un trabajador que se encuentre bajo su jerarquía

ii) Asignar tareas innecesarias, o recargar de tareas, o asignar tareas imposibles de realizar o que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna; u obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de las tareas, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su competencia, o extender reiteradamente el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora.

iii) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros trabajadores en situaciones similares o negar en forma injustificada y reiterada las licencias y/o permisos que se otorgan a otros trabajadores.

iv) Aislar a un trabajador, mediante el cambio de oficina o lugar habitual de trabajo, o prohibiendo a un grupo de trabajadores que interactúen con él, generando de cualquier modo un aislamiento o separación de los demás trabajadores, compañeros de tareas u oficina o colaboradores habituales, bloqueando constantemente sus iniciativas de interacción.

La enumeración precedente es meramente enunciativa. Al valorarse las circunstancias del caso se considerará de especial gravedad la conducta cuando el autor aprovechare una situación de especial vulnerabilidad de la víctima o su pertenencia a un grupo desaventajado, sea por pertenencia étnica, identidad de género, edad, estado de salud, etc.

d) Inequidad Salarial. Instaurar y practicar la disparidad salarial entre trabajadores que ejercen en el mismo lugar funciones equivalentes, considerando la calificación, el esfuerzo y la responsabilidad para ejercer el trabajo y las condiciones en las cuales se realiza dicho trabajo.

e) Violencia Laboral Objetiva. Todo acoso psicológico, persecución, violencia física o moral o inequidad en las condiciones laborales que se genere en forma directa o indirecta, interna o

externa, como amenaza, sometimiento y/o represalia en ocasión del cumplimiento de los deberes de funcionario público en tareas sensibles vinculadas con funciones de control, inspección, sanción, dictamen, denuncia, juzgamiento y supervisión acerca de tareas sensibles al resguardo y defensa

de los intereses y patrimonio del Estado, a la lucha contra la corrupción, la transparencia, eficiencia y la calidad de los Servicios Públicos.

CAPÍTULO II

ALCANCES DE LA PROTECCIÓN

Artículo 4°. Comunicación. La víctima y/o cualquier persona que tome conocimiento de actos de violencia laboral puede comunicar tal circunstancia al superior jerárquico del autor de la conducta indebida, o bien de la víctima, a fin de que se tomen las medidas conducentes al cese de la situación. Además, la víctima podrá optar por informar sobre el hecho de Violencia Laboral ante

cualquier miembro de la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia, dispuesta en el artículo 15 de la presente ley, como instancia intermedia con poder resolutorio. En ningún caso esta opción podrá interpretarse como renuncia a las acciones judiciales habilitadas por esta ley o por cualquier otro cuerpo normativo.

Artículo 5°. Reserva de Identidad. Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento sancionatorio, el empleador debe adoptar todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, la discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados. La reserva de la identidad del damnificado se extiende aún después de concluido el procedimiento.

Artículo 6°. Omisión de cumplimiento por parte del superior. En el caso de que el empleador omita

adoptar medidas (incluyendo las del art. 5º), o cuando no exista superior jerárquico al autor de los hechos de violencia laboral, el trabajador podrá solicitar el cambio de lugar de trabajo o seguir los procedimientos estipulados en el artículo 8 inc. a) o b) y artículo 9 de la presente Ley.

Artículo 7º. Despido, exoneración o rescisión. En caso de despido, exoneración o rescisión de contrato, cuyo origen sea cualquier tipo de violencia especificado en el artículo 3º, el trabajador podrá reclamar la retroacción de la medida, incluyendo la restitución de las prestaciones laborales, salarios o contraprestaciones dejados de percibir; o la indemnización laboral que corresponda más los daños y perjuicios sufridos.

Artículo 8º. Protección a denunciantes y testigos. Ningún trabajador que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido como represalia por su denuncia o testimonio.

Se presume, salvo prueba en contrario, que la cesantía o exoneración y cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los dos (2) años subsiguientes a su denuncia o participación.

Tal conducta por parte del empleador dará derecho al afectado a optar entre:

a) demandar judicialmente, por vía sumarísima, el restablecimiento de las condiciones de trabajo o la reinstalación en su puesto con más los salarios caídos durante la tramitación de la acción judicial y la reparación de los daños y perjuicios.

b) considerarse en situación de despido indirecto, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida en el artículo 245 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Artículo 9º. Sanciones. Las conductas definidas en el artículo 3º y 7º ejecutadas por funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, serán causales de sanciones de orden correctivo, que podrán implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario, puedan encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario que corresponda.

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDAD

Artículo 10º. Responsabilidad. El autor de Violencia Laboral es personalmente responsable de los daños y perjuicios ocasionados a la víctima, al empleador o a un tercero con los alcances previstos en el Código Civil y Comercial, sin perjuicio de las responsabilidades especiales previstas en la presente ley.

Artículo 11º. Responsabilidad solidaria. El empleador que haya sido notificado de la situación de Violencia Laboral será solidariamente responsable con el autor, frente a la víctima, 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 los trabajadores que no estuvieran a su cargo hacia empleados 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 12º. Indemnización y Restitución. La Violencia Laboral debidamente acreditada da lugar a una indemnización por los daños y perjuicios sufridos a cargo del autor y cuando corresponda, del empleador en forma solidaria.

Artículo 13º. Obligaciones del Empleador. Es responsabilidad del empleador mantener el ámbito de trabajo libre de violencia mediante la implementación de políticas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen y sancionen esas conductas.

Artículo 14º. Difusión y el Asesoramiento. Cada organismo de la Administración Pública debe encargarse de la difusión de los alcances de la presente ley. Para los efectos del presente artículo se adoptarán las siguientes medidas sin perjuicio de que el organismo empleador pueda adicionar otras:

- a. Garantizar que los trabajadores no sean acosados, amenazados, aislados, discriminados o culpabilizados por fallas institucionales.
- b. Evitar un sistema jerárquico autoritario. Los trabajadores deberán responder a una línea jerárquica única, para no correr el riesgo de que las órdenes sean contradictorias entre sí.
- c. No violentar los principios de los trabajadores, obligándolos a realizar manifestaciones falsas o acciones que contradigan su ética.
- d. Incorporar al reglamento disciplinario las definiciones de violencia laboral en todas sus manifestaciones y tipos previstas en la presente ley.
- e. Evitar, según las demandas de trabajo, tanto la sobrecarga como la infra carga laboral.
- f. Evitar las situaciones en las que el trabajador tenga que realizar múltiples tareas de modo

simultáneo.

g. Asegurar que los trabajadores cuenten con el equipamiento y materiales necesarios para llevar adelante su tarea.

h. Evitar el aislamiento de los trabajadores, asegurando a cada trabajador la posibilidad de comunicación y de contacto con sus superiores, pares, usuarios y resto de la comunidad brindándole una visión integral de su tarea en la totalidad.

i. Implementar planes de formación continua a fin de mantener el clima laboral.

j. Formar a los mandos de todos los niveles en la gestión de conflictos y habilidades de trabajo en equipo.

En el sentido de lo expuesto, deberá facilitar información al personal y establecer un procedimiento interno o protocolo específico con el objetivo de crear un servicio de contención y orientación de las víctimas promoviendo la difusión de la presente normativa, para dar cumplimiento con la presente ley. En este caso deberá promover los ámbitos de aplicación, situaciones contempladas, mecanismos de denuncia, procedimiento y trámite. Confidencialidad; asesoramiento; medidas precautorias; procesos de mediación y régimen de sanciones, sin perjuicio de que el organismo empleador pueda adicionar otras.

CAPÍTULO IV

COMISIÓN DE SALUD EN EL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA

Artículo 15°. Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia. Constitúyanse en todos los ámbitos especificados en el artículo 2°, las Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia (CSTLV). Las Comisiones serán instancias intermedias con poder resolutivo, integradas por trabajadores y empleadores destinados a supervisar y promover el cumplimiento de los principios contenidos en la presente Ley.

Artículo 16°. Objetivo. Las Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia tienen por objetivo velar y promover la protección de la vida, la salud, y el respeto de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores, cualquiera fuera la modalidad de su contratación, de conformidad con lo previsto en el art. 2° de la presente Ley.

Artículo 17°. Funciones. Las Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia tienen las siguientes atribuciones y funciones:

a. Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la prevención, control y erradicación de la Violencia Laboral.

b. Difundir, promover y realizar acciones de difusión, información y formación en materia de salud y violencia en el trabajo, destinadas a todos los trabajadores;

- c. Realizar estudios y relevamientos de las situaciones conflictivas que se hubieran producido, así como de la evolución de las soluciones adoptadas;
- d. Realizar por sí o disponer la realización de investigaciones, en la materia de su competencia, a fin de dar cumplimiento con el artículo 16º de la presente Ley;
- e. Solicitar el asesoramiento de profesionales o técnicos consultores externos o de organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales;
- f. Peticionar a la autoridad de aplicación su intervención en los casos en que considere necesario para salvaguardar la salud, ante posibles incumplimientos esta Ley.
- g. Conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por parte el empleador;

Artículo 18º. Facultades. Las Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia estarán facultadas para:

- a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas, obteniendo la opinión de los trabajadores involucrados;
- b. Conocer la política de gestión de la organización de trabajo;
- c. Relevar información referida a índices de ausentismos en lugares y sectores de trabajo, licencias por enfermedad, rotación de personal, índice de enfermedades profesionales, incidentes y accidentes de trabajo;
- d. Recibir quejas y denuncias de los trabajadores, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de él/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución;
- e. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas;
- f. Exigir que el organismo establezca una política preventiva para evitar que se generen situaciones de violencia velando especialmente por el cumplimiento los artículos 15 y 16 de la presente Ley.
- g. Dictar su reglamento interno.

Artículo 19º. Constitución y Composición. A falta de normas en las convenciones colectivas de trabajo, toda dependencia referida en el ámbito de aplicación definido en el artículo 2º de la presente Ley, que emplee como mínimo a cincuenta (50) trabajadores, constituirá una Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia, con igual número de representantes del empleador y de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores en las Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia serán designados según la siguiente escala:

- De diez (10) a cuarenta y nueve (49) trabajadores: un (1) representante.
- De cincuenta (50) a quinientos (500) trabajadores: tres (3) representantes.
- De quinientos uno (501) a dos mil (2000) trabajadores: cinco (5) representantes.
- De dos mil uno (2001) a cuatro mil (4000) trabajadores: siete (7) representantes.
- De cuatro mil uno (4001) en adelante: ocho (8) representantes.

Artículo 20º. Sobre la Representación del Empleador. La representación del empleador deberá contar entre sus miembros a un integrante o representante de sus máximos niveles de dirección. Los restantes miembros que integren la Comisión, en representación del empleador, serán también designados por éste.

Artículo 21º. Sobre la Representación de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores con tareas asignadas en la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia serán designados entre los miembros de las organizaciones gremiales, con mandato vigente a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, por lo que le corresponderán todas las garantías establecidas en la ley 23.551.

En los centros de trabajo que carezcan de organizaciones gremiales los trabajadores deberán seguir los procedimientos dictados por la autoridad de aplicación estipulada en el artículo 19 de la presente Ley. Serán designados por el voto directo y secreto de los trabajadores y deberán contar con seis meses de antigüedad en el empleo.

El mandato de los mismos será de dos años y podrá ser revocado por decisión mayoritaria de sus mandantes reunidos en asamblea, convocada a tales efectos, por el veinticinco por ciento (25%) del total de los representados. El representante cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

Artículo 22º. Sobre los Procedimientos. Es responsabilidad de la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo en cumplimiento de esta Ley, de modo que facilite y garantice el cese de situaciones de Violencia Laboral en cualquiera de sus manifestaciones, la exposición de los hechos, la confidencialidad, la discrecionalidad y solicitar la sanción de los responsables.

El procedimiento asegurará al trabajador denunciante la debida atención, información y respuesta adecuada, de modo de asegurar su integridad y tranquilidad personal durante el transcurso del procedimiento.

En ningún caso, las denuncias de los trabajadores que contengan actos o hechos de Violencia Laboral tramitarán en el marco del régimen disciplinario o sumarial de las dependencias referidas en el ámbito de aplicación definido en el artículo 2º de la presente Ley.

Artículo 23º. Sobre las Denuncias. La víctima de Violencia Laboral podrá poner en conocimiento de cualquiera de los representantes de la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia, de la ocurrencia de una situación que configure Violencia Laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, conforme los términos previstos en la presente ley.

La denuncia, en la que se detallarán los hechos denunciados, deberá dirigirse por escrito. Se guardará reserva de la identidad del trabajador denunciante. La Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia deberá sesionar en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas hábiles luego de recibida la denuncia. La Comisión podrá disponer, como medida para mejor proveer, la citación del denunciante a los efectos que éste amplíe y/o aclare los hechos manifestados en su denuncia.

Artículo 24º. Sobre las Audiencias. La Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia fijará una audiencia, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles posteriores a la sesión, estipulada en el artículo precedente, o desde el momento en que tomó conocimiento de la denuncia. En dicha audiencia, escuchará a las partes por separado y ordenará las medidas que estime pertinentes. El derecho de defensa será garantizado en todas las etapas del procedimiento, pudiendo las partes ofrecer y producir las pruebas de las que intentan valerse. Regirá el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados. Se considerarán los indicios que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean precisos y concordantes. El hecho de ausencia injustificada por alguna de las partes será pasible de una sanción directa.

Artículo 25º. Sobre las Medidas preventivas urgentes. Si el hecho de Violencia Laboral fuera comprobado en cualquiera de las formas descriptas en la presente Ley, la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia podrá ordenar, mediante el voto de mayoría simple, la sanción que considere dentro lo estipulado en el artículo 12º de la presente Ley. Las resoluciones que se adopten, se comunicarán al empleador para que, en su caso, disponga las sanciones disciplinarias correspondientes.

Artículo 26º. Sobre la Apelación. En su derecho a legítima defensa el acusado podrá rechazar y solicitar el cese de las medidas preventivas urgentes, siendo estas apelables dentro del plazo de setenta y dos (72) días hábiles ante la autoridad de aplicación de la presente ley.

Artículo 27º. Sobre el Seguimiento. Por el tiempo que la Comisión de Salud en el Trabajo Libre de Violencia juzgue adecuado, deberá controlar la eficacia de las medidas y decisiones adoptadas.

CAPÍTULO V

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 28º. Autoridad de Aplicación. La autoridad de aplicación de la presente Ley será el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación y actuará como órgano de control y aplicación de

las disposiciones de la presente ley.

Artículo 29°. Creación del Observatorio contra la Violencia Laboral. Créase dentro del plazo de noventa días a partir de la vigencia de la presente Ley, en el ámbito del Ministerio de Producción y Trabajo, el Observatorio contra la Violencia Laboral, organismo administrativo de control y difusión de la presente ley, que actuará como órgano de control y aplicación de las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 30°. Funciones. El Observatorio contra la Violencia Laboral prestará asesoría profesional para casos de Violencia Laboral, deberá informar, orientar, asesorar y prestar servicios y asistencia profesional en forma gratuita, a todas aquellas personas víctimas, testigos o denunciantes de Violencia Laboral que así lo soliciten. Para cumplimentar con la tarea deberá contar con un equipo interdisciplinario de profesionales especializados en violencia laboral y acoso sexual a fin de dar cumplimiento con la presente Ley. Asimismo, deberá realizar estudios y diagnósticos de los riesgos de la Violencia Laboral, encuestas periódicas y estadísticas oficiales disponibles a quien así lo solicite, entre otras medidas destinadas a la prevención de la Violencia Laboral.

Artículo 31°. Reglamentación. La presente ley deberá ser reglamentada dentro de los 90 días contados a partir de su publicación en el Boletín Oficial. En caso de existir al momento de la sanción un organismo bajo el ámbito del Ministerio de Producción y Trabajo que cumpla aun parcialmente las tareas establecidas en el Observatorio contra la violencia laboral creado en el art. 30°, tal personal deberá ser absorbido por la nueva dependencia, que luego deberá adaptarse a las exigencias establecidas por la ley.

Artículo 32°. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Volvemos a presentar este proyecto, que ya hemos presentado en 2017 (0994-D-2017), con giro a las comisiones de Legislación del Trabajo y Presupuesto y Hacienda, porque lamentablemente no ha sido tratado en comisiones.

Este proyecto fue elaborado en sintonía con los compromisos asumidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente con el N° 8, "Trabajo Decente y Crecimiento Económico". Tal como sostiene la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres". En

efecto, garantizar ambientes de trabajo sanos nos acerca a la posibilidad de que nuestro país cumpla con ese objetivo, que forma parte de la Agenda de Desarrollo 2030.

En reconocimiento de la problemática, esta Honorable Cámara ha dado veces media sanción por amplia mayoría a un régimen para sancionar y prevenir la violencia laboral. Lamentablemente estas iniciativas caducaron ante la inacción del Senado.

En consecuencia, el presente proyecto es más ambicioso que los regímenes oportunamente sancionados e intenta aportar más herramientas a las y los trabajadores para erradicar este fenómeno lamentable, que atenta directamente contra los derechos constitucionalmente reconocidos a las y los trabajadores de nuestro país.

La OIT define al acto de violencia como “cualquier acto de poder cometido por una o más personas (agresor) sobre otra persona (víctima)” y a lugar de trabajo como “cualquier lugar, ya sea dentro de las instalaciones fijas o en un espacio abierto, donde los trabajadores deben permanecer o ir por razón de su trabajo”.

En tanto, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, creada por Resolución N° 05/07, del entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación refiere al tema de la siguiente manera: “El término violencia laboral no es habitual ni de uso corriente para muchos de nosotros. Sin embargo, situaciones de acoso sexual, agresiones físicas o de hostigamiento psicológico son frecuentes en los ámbitos laborales, lugares en los cuales transcurre gran parte de nuestras vidas.

El trabajo es, en la mayoría de los casos, un medio de vida, un ámbito de producción pero también se convierte en un espacio en el cual las personas ponemos en juego diversos intereses, deseos, formas de ser y nuestra propia identidad. En forma individual a veces, o de manera colectiva en otras, circulan mecanismos y estrategias que generan en el trabajador situaciones de violencia laboral. Este concepto encierra un conjunto de comportamientos que no siempre son reconocidos como tales. Desde diversos ámbitos se viene alertando cada vez con mayor grado de preocupación acerca de los efectos que produce en las personas/trabajadores y en las organizaciones.

Profesionales de la salud, legisladores/as, abogados/as, sociólogos/as, trabajadores y sindicalistas se han propuesto analizar este fenómeno desde diferentes perspectivas, identificar sus causas y, fundamentalmente, aportar soluciones para actuar ante situaciones específicas así como para instrumentar medidas preventivas.

Tal es así que el 8 de mayo de 2012 se labró un “Acta Compromiso sobre Trabajo Digno sin Violencia Laboral”, entre el entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y más de 60 organizaciones gremiales. En ese encuentro, acordaron que: “(...) la violencia laboral configura una violación a los derechos humanos y laborales, y atenta contra la integridad de las personas

afectando su salud psicofísica, su vida laboral y social, lo cual resulta contrario a lo establecido por diversas normas del Derecho Internacional así como legislación nacional y sectorial. Así también, “que se entiende por violencia laboral al ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador/a de su lugar de trabajo. Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores y puede manifestarse por acción u omisión. Queda incluida la violencia de género”.

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral ofrece un documento detallado acerca de las diferentes normativas, tanto de alcance Nacional como Provincial y la celebración de distintos Convenios Colectivos de Trabajos que abordan el tema. Al respecto y a nivel nacional, la violencia laboral, según este documento, estaría atentando contra el derecho al ambiente sano y al trabajo decente, garantizado en varios artículos nuestra Carta Magna (arts. 14 bis, 41, 43).

A su vez, la Ley Nº 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) sostiene en su artículo 62, la obligación genérica de las partes, que marca el deber y el derecho entre las partes a cumplimentar “activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad”.

De igual forma, el art. 63 de la LCT aborda el principio de la buena fe, la obligación de “ajustar la conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.

Así también, resulta oportuno mencionar los artículos 65, 66, 68, 75, 78, 81 y 242, que garantizan normas de seguridad, higiene, deberes de ocupación efectiva, igualdad de trato, y posibilidad de denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo, so “causa justa”.

En tercer lugar, resulta significativo mencionar la Ley Nº 23.592 de Actos discriminatorios, cuyo artículo 1 exige y refuerza la igualdad en el ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución Nacional. En efecto, la normativa considera particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

De igual forma, también se encuentran referencias a la violencia laboral 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. El texto legal, en su artículo 6, inciso c, define la violencia laboral contra las mujeres como: “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, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

Existe, igualmente, normativa vigente de orden provincial que refiere, define y presenta estrategias para abordar el fenómeno. Jurisdicciones como Buenos Aires, Entre Ríos, Santa Fe, Tucumán y Ciudad de Buenos Aires presentan leyes en este sentido[1].

A pesar de estos avances, los resultados son estériles. Los mecanismos estipulados fallan no solo porque los que deben actuar con responsabilidad y compromiso en el tema no lo hacen, sino porque el marco legal aún es escaso y poco claro en términos operativos ante este fenómeno.

Al mismo tiempo, en un escenario de aumento considerable de los índices de desocupación, la potencial pérdida del puesto de trabajo vuelve aún más vulnerable la situación de las y los trabajadores que con lamentable frecuencia enfrentan situaciones de violencia laboral.

Este proyecto reúne herramientas potentes para resguardar los derechos de las y los trabajadores que han sido consensuadas con importantes referentes sindicales y del derecho laboral.

Como resultado, la iniciativa contempla todas las relaciones laborales, y de manera taxativa define los tipos de violencia laboral que pretenden ser considerados por esta norma. De esta forma, se visibilizan prácticas violenta que muchas son desatendidas, tales como la violencia laboral y la inequidad salarial.

Además, esta ley protege a denunciantes y testigos de una situación de violencia, y prevé la adopción de medidas que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados, extendiendo la reserva de identidad del damnificado aún después de concluido el proceso.

Al crear la figura del Responsable Solidario, involucra al superior poniéndolo en un grado de igualdad con el autor de una situación violenta cuando, a pesar de haber sido notificado de ella, se abstiene de tomar las medidas pertinentes para hacer cesar dicha situación.

La garantía de la difusión y el asesoramiento es otro de los elementos considerados en esta iniciativa legislativa. Es fundamental que las y los trabajadores conozcan, y así defiendan sus derechos.

La creación de Comisiones de Salud en el Trabajo Libre de Violencia como instancias intermedia con poder resolutivo es el reflejo de la mirada integral que recorre el articulado del proyecto. Al estar integrada por representantes de trabajadores/as, representantes de empleadores/as y constituirse

en cada uno de los organismos/dependencias comprendidos por esta Ley, facilita el acceso del trabajador/a y la exteriorización de su problemática. De este modo, se tiende a efectivizar la prevención, el control y la erradicación de situaciones de violencia en el ámbito laboral.

La preponderancia que se le otorga al sector gremial en este nuevo Órgano no es casual ya que le confiere, de manera directa, el ejercicio de la representación del trabajador/a dentro del ámbito laboral de su competencia.

Una observación aparte merece el tratamiento que se le da a las estadísticas oficiales respecto de esta temática. La última información oficial publicada de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del entonces MTEySS data de entre 2006 y 2008. Esto no es un dato menor. Si no hay estadísticas, la problemática se invisibiliza.

Es por ello que esta norma también contempla en su articulado la creación de un Observatorio Contra la Violencia Laboral que, además de nutrir al diseño de cualquier política pública relacionada con la materia a través con información estadística, datos, registro y análisis, estará facultado para informar, orientar, asesorar y prestar servicios y asistencia profesional en forma gratuita, a todas aquellas personas víctimas, testigos o denunciantes de Violencia Laboral que así lo soliciten.

En síntesis, este proyecto de ley pone en manos de las y los trabajadores una herramienta integral de la que puede disponer de manera rápida, dentro de su propio ámbito de trabajo, y que responderá por su persona frente al empleador ante una situación de violencia laboral, cualquiera sea la forma en la que se manifieste; en total sintonía con los derechos y garantías mencionadas anteriormente. Y todo ello, sin dejar de lado las acciones judiciales habilitadas por esta ley o por cualquier otro cuerpo normativo.

Es urgente y es preciso contar con una Ley Nacional de Prevención, Penalización y Erradicación de la Violencia Laboral en el ámbito de la Administración Pública Nacional en pos de la salud de los trabajadores y nuestras Instituciones.

Por las razones aquí esgrimidas, solicito a mis pares que me acompañen en la aprobación del presente proyecto.

Fuentes: se han tomado en cuenta para la confección de este proyecto, los informes y recomendaciones de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y los aportes de proyectos de Ley de Elisa Carrió, Víctor De Gennaro, Héctor Recalde e Ivana Bianchi. Además, se han tomado e incorporado algunos articulados del proyecto que ya tuvo dos medias sanciones como lo es el 6477-D-13 y 1656-D-14 OD 1343.

[1] Buenos Aires, cuenta con la Ley Provincial N° 13.168; Entre Ríos, con la N° 9.671; en Santa Fe
ri **Expediente: 0593-D-2019**

Link:(<http://www.carlapitiot.com.ar/index.php/2019/03/14/prevencion-penalizacion-y-erradicacion-de-la-violencia-laboral-en-el-ambito-de-la-administracion-publica-nacional/>)

ge la Santa Fe Ley Provincial N° 12.434; en Tucumán la N°7.232; y en CABA la 1.225.