



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

La violencia laboral es un fenómeno que se viene acrecentando a pasos agigantados en el mundo del trabajo actual. La complejización de las problemáticas cotidianas, el desempleo, las necesidades económicas, han provocado que las relaciones laborales sufrieran un marcado proceso de precarización, que desemboca de manera inevitable, en muchos casos, en notorios perjuicios para la parte más vulnerable del contrato.

Primariamente y a modo de acercamiento, podemos definir a la violencia laboral como una situación en la que una persona (o un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

La violencia laboral conculca el derecho al trabajo, a la salud y a la seguridad; implicando una práctica palmariamente violatoria de la dignidad humana que provoca consecuencias sumamente perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, la confianza, la autoestima y sobre el rendimiento de las personas que lo padecen.

Así, genera cuadros de tensión nerviosa, irritabilidad, ansiedad, depresión, insomnio; y otros problemas médicos tales como jaquecas, trastornos cutáneos, y malestares digestivos. Al mismo tiempo, el hostigamiento dificulta el desempeño de las funciones del puesto y condiciona el desarrollo de las relaciones laborales. Al mismo tiempo, se verifican impactos negativos en las organizaciones puesto que distorsiona el clima de confianza y respeto necesario para el desarrollo de las tareas propias del trabajo, aumenta el ausentismo, incrementando los costos laborales (v.g.: reemplazos, beneficios médicos) y legales; y disminuyendo la productividad del personal.

Actualmente se calculan unos 16 millones de europeos afectados, unos 2,3 millones en España, y es un fenómeno que se está extendiendo a toda América Latina, por lo que nuestro país no es ajeno a la problemática, ni menos aún la Provincia de Río Negro, que desde hace un tiempo ha comenzado a desandar este camino.

El mobbing podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, y muchas veces su origen está causado por las relaciones interpersonales que se



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.

Como muchas otras figuras jurídicas, ha sido receptado en nuestro sistema a partir de recientes fallos jurisprudenciales que han resuelto hacer lugar a diferentes planteos de trabajadores que se han sentido perjudicados por el actuar discriminatorio de sus empleadores, que a través de diferentes mecanismos de persecución laboral han menoscabado la integridad física y psíquica de aquellos, produciéndoles un daño cierto que, de acuerdo a los criterios judiciales mencionados, merecen ser indemnizados.

Sin embargo, y en razón que la gran mayoría de las causas aún no se encuentran firmes, y teniendo en cuenta que se trata de una tendencia al menos novedosa en nuestro sistema, aún no existe un criterio unívoco al momento de determinar la existencia o no de violencia laboral, sino que se trata, hasta el momento, de una cuestión casuística, que deberá apreciarse inexorablemente en cada caso en concreto.

Mientras tanto, y en el mismo sentido, se hace necesario crear un marco regulatorio que contenga esta incipiente realidad, fijando pautas y parámetros concretos que permitan distinguir con claridad y precisión aquellos actos que configuran la violencia laboral, de aquellos otros que no invaden la esfera jurídica del trabajador y que solamente versan sobre las facultades discrecionales que posee el empleador por su rol mismo, y que se cristaliza en la adopción de decisiones con plena autonomía, zanjando de esta manera esa zona gris que provoca numerosos trastornos a los juzgadores de turno.

Es dable destacar que no basta un simple acto de hostigamiento para configurar violencia laboral, sino que debe tratarse de una actitud sistemática, lo suficientemente prolongada en el tiempo y directamente encaminada a un fin específico, por lo que la intencionalidad cobra relevancia al momento de evaluar la conducta del empleador.

Si bien el mobbing puede encontrarse en el ámbito laboral público y privado, el presente proyecto comprende aquellos casos que se suceden en el ámbito de la actividad pública, cualquiera sea la figura adoptada por la repartición, y trata de proteger a aquellos agentes que pueden verse sometidas al arbitrio de las decisiones de distintos funcionarios políticos que, en virtud de la naturaleza del cargo desempeñado, no se encuentran alcanzados por las disposiciones disciplinarias vigentes, y que, valiéndose de



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

esta condición, podrían realizar actos como los que estamos tratando.

Se intenta ejemplificar, de manera enunciativa, una serie de conductas que, de observarse los criterios formales exigidos, permitirían suponer prima facie la comisión del hecho que se intenta reprimir.

Se incluye un acápite particular referido al acoso sexual, buscando terminar con una patología que se encuentra subdiagnosticada en el ámbito de la administración pública y que genera numerosos perjuicios, sobre todo en las mujeres.

Por otra parte, se otorga también protección a toda persona que, aunque no haya sido víctima de la violencia, hubiera denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con ésta.

Asimismo, se confiere una suerte de inmunidad temporal con plazo cierto a toda aquella persona que sea supuesta víctima de violencia laboral, a los fines de evitar represalias directamente vinculadas con la denuncia impetrada.

Se da creación a un procedimiento especial que encuentra la figura de una comisión integrada por representante de los tres poderes del Estado provincial, con más la participación de un representante del gremio estatal mayoritario de la provincia, que será responsable de la sustanciación del procedimiento que se establece.

Finalmente, también se implementan mecanismos de capacitación de los alcances de la ley propuesta, y se fomenta la creación de una figura específica dentro de la Administración Pública, quien contará con profesionales que brindarán información, orientación, asesoramiento y asistencia profesional en forma gratuita a todas aquellas personas que hayan sido víctimas, testigos o denunciantes de violencia laboral.

Debemos reconocer que esta misma iniciativa estuvo presentada bajo el n° 125/2010, y creemos que es de gran importancia avanzar en su tratamiento y análisis parlamentario a fin de lograr la sanción de esta ley ya que se trata de un tema muy sensible para la sociedad moderna y que debemos afrontar.

Por ello:

Autor: Bloque Alianza Concertación para el Desarrollo



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO
SANCIONA CON FUERZA DE
LEY**

Artículo 1°.- Objeto. La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los/las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren.

Artículo 2°.- Ambito de aplicación. Lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, entes autárquicos, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado provincial y municipal, independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.

Artículo 3°.- Violencia laboral: Definición. Se entiende por violencia laboral una situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente acaben abandonando el lugar de trabajo.

Artículo 4°.- Maltrato Físico y Social. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social, configurativo de violencia laboral a los fines de esta ley a las siguientes acciones, siempre que se acrediten los caracteres de sistematicidad y persistencia temporal y puedan ser catalogadas de extremas según la sana crítica racional:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- d) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados o aislados.
- g) Encargar trabajo imposible de realizar.
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
- i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
- k) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
- l) Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora por motivos infundados o arbitrarios.

Artículo 5°.- Trato discriminatorio. Se entiende por trato discriminatorio en ocasión del ámbito o relación laboral, a todo tipo de comportamiento, tales como palabras, actos, gestos, omisiones y escritos, que de manera directa o indirecta atenten contra la dignidad, la igualdad o la integridad física o psíquica del individuo, o puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, por motivos tales como su género, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología u opinión política o gremial, responsabilidad familiar.

Se considera discriminatorio el despido, la cesantía, exoneración o rescisión de contrato originado en alguna de las causales previstas en el párrafo anterior.

Artículo 6°.- Acoso sexual. Incurre en acoso sexual toda persona que efectúe o solicite cualquier tipo de requerimiento, favor, acercamiento, condición, presión o



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

cualquier otra conducta o manifestación ofensiva, no deseada por quien la recibe, ya sea en forma verbal, escrita, simbólica o física, de naturaleza explícita o implícitamente sexual, cuando concurra además una o más de las siguientes circunstancias:

- a) Se formula con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- b) El rechazo o negativa de la víctima fuera utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
- c) El acoso interfiera el habitual desempeño del trabajo u otra actividad de la persona acosada o provoque un ambiente de trabajo hostil u ofensivo.
- d) Produzca efectos perjudiciales en las condiciones de empleo, el cumplimiento laboral, o en el estado general de bienestar de la persona acosada.

Artículo 7°.- Indemnidad del denunciante y testigos. Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 4° de la presente ley o haya comparecido como testigo de las partes podrá por ello ser sancionado, ni despedido ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo, dentro de los seis meses de radicada la denuncia.

Artículo 8°.- Sanciones. A todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, se le aplicará las sanciones que prevén los regímenes administrativos o disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, pudiéndole corresponder incluso sanciones de orden pecuniario, conforme lo determine la reglamentación.

Artículo 9°.- Inicio de trámite. El proceso ante hechos de violencia laboral podrá iniciarse mediante:

- a) La denuncia efectuada por parte de la víctima, testigo o tercer que haya tomado conocimiento del hecho.
- b) De oficio, en aquellos casos que la gravedad de la situación lo requiera, y el titular del organismo o sus subordinados hayan tomado conocimiento fehaciente de la configuración de la conducta lesiva.

Artículo 10.- Sustanciación. Las denuncias realizadas deberán ser dirigidas al superior inmediato, quien está obligado a correr traslados la persona denunciada dentro de los términos



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

establecidos por los regímenes administrativos o disciplinarios correspondientes.

Para el caso que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento establecido en el párrafo siguiente.

Contestado el traslado o vencido el plazo otorgado para hacerlo, se girarán las actuaciones a la Comisión contra la Violencia Laboral que se crea por esta misma ley, que sustanciará el trámite de acuerdo al procedimiento que fije la reglamentación.

Artículo 11.- Responsabilidades. El funcionario o responsable del área o establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia laboral, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado provincial, bajo apercibimiento de las sanciones que le pudieran corresponder.

Artículo 12.- Procedencia. El denunciante deberá aportar pruebas suficientes que ameriten la apertura del procedimiento contra el denunciado.

En caso contrario, y de no contar con elementos indiciarios que supongan la ocurrencia del hecho que se denuncia, se procederá al archivo sin más trámite, sin perjuicio de las responsabilidades que le incumban por la falsa denuncia impetrada.

Artículo 13.- Comisión. Créase la Comisión contra la Violencia Laboral, que actuará como autoridad de aplicación con facultades disciplinarias de la presente ley, teniendo a su cargo la tarea de sustanciar el trámite de denuncias, de acuerdo al procedimiento que fije la reglamentación.

La Comisión estará constituida por un representante de cada uno de los Poderes del Estado.

Su organización y funcionamiento estará reglado por el reglamento interno que a sus efectos se dicte.

Artículo 14.- Difusión y asesoramiento. Cada organismo de la administración pública debe encargarse de la difusión de los alcances de la presente ley. Asimismo, debe facilitarle al personal información acerca del procedimiento a seguir, los medios de prevención, los mecanismos de denuncia y los organismos especializados en la materia que pueden brindarle apoyo.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 15.- Reglamentación. El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley en un plazo máximo de sesenta (60) días desde su entrada en vigencia.

Artículo 16.- De forma.