



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

Los brotes de violencia que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten inferir que este problema rebasa las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales.

La dignidad humana debe ser especialmente cuidada y protegida en los momentos en que corre más peligro y las condiciones de trabajo no deben ser sólo contempladas en cuanto a su aspecto físico sino también en cuanto a las garantías de un trato digno que respete los derechos humanos básicos.

La Constitución Nacional incorporó en su Reforma de 1994 en el artículo 75 inciso 22 y 41 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, entre otras. Todas estas normas apuntan a la protección de las personas y a la sanción de acciones discriminatorias. Asimismo la Constitución de la Provincia de Río Negro en el Capítulo Segundo Derechos Personales-Dignidad Humana (Artículo 16) determina que "Reconoce el derecho a la vida y dignidad humana. Nadie puede ser sometido a tortura ni a tratos crueles, degradantes o inhumanos. Los agentes públicos que los ordenen, induzcan, permitan, consientan o no los denuncien son exonerados si se demuestra la culpabilidad administrativa, sin perjuicio de las penas que por ley correspondan".

Asimismo se tienen en cuenta las recomendaciones de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente su Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales del trabajo que "establece la obligación universal renovada de respetar, promover y aplicar los principios inherentes a las siete normas fundamentales de trabajo, como ser la eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación, la libertad sindical ...".

La violencia es el ejercicio de una imposición de fuerza con objeto de dominio o sumisión ejercido por una persona sobre otra. Toda acción llevada adelante en contra de la voluntad de las personas que tiene como resultado posible o real un daño físico o moral es un ejercicio violento. No siempre se manifiesta de forma visible, abierta u ostentosa. A veces es velada, subterránea, sutil. Pero su falta de visualización no significa que no exista.



Legislatura de la Provincia de Río Negro

En ese sentido la violencia laboral es, además, una de las formas de abuso de poder especialmente debido a que se ejercen en condiciones de desigualdad.

Sus manifestaciones son varias: las conductas del autoritarismo, la fuerza, la coerción, las arbitrariedades, los excesos, la amenaza explícita o velada, la discriminación, la burla o humillación, las actitudes tiránicas, el trato ofensivo o degradante, el gritoneo o los llamados de atención intimidatorios, las actitudes denigratorias, la subvaloración, el acoso, el acoso sexual, etcétera, que a veces se hacen en forma privada y otras en público involucrando a testigos que se convierten en cómplices silenciosos debido a su propia dependencia laboral son de uso más común de lo que creemos y cuando se convierten en la forma de comportamiento y trato habitual se consideran "propias" de la situación, como si no hicieran mella en el bienestar cotidiano y como si no alteraran la calidad de vida de las personas victimizadas.

Toda conducta violenta implica una actitud discriminatoria hacia la persona que la sufre. La discriminación, como se sabe, está ligada a pautas culturales o modos de comportamiento que, sin serlo, se asumen como "naturales".

Esta manifestación que llamamos violencia es el emergente de relaciones de poder históricamente desiguales: fuertes - débiles, ricos- pobres, sanos- enfermos, el saber - la ignorancia, hombres - mujeres, empleadores - trabajadores. La violencia está ligada a sistemáticos abusos de aquellos que son portadores de los distintos tipos de poder ejercidos en contra de los más débiles afectando su dignidad humana y su libertad.

Es violencia el tratamiento desigual o el impedimento en el ejercicio de un derecho entre seres humanos en forma arbitraria y humillante. Esta violencia puede mutar en diversas manifestaciones: violencia, amedrentamiento u hostigación psicológica individual o colectiva, sobrecarga inducida de trabajo que conlleva al "stress laboral o profesional", acoso sexual, etcétera.

La grave recesión económica se ha traducido en grandes reducciones de personal. Estas medidas han puesto fin a una de las tradiciones laborales, a saber, que los trabajadores podían aspirar razonablemente a permanecer en una empresa durante toda su vida activa. El fin de la seguridad del empleo y de los sistemas de antigüedad ha dado lugar a un incremento de las tácticas de amedrentamiento en perjuicio del personal de oficina y los profesionales en sus diferentes condiciones de estabilidad laboral (permanente, contratado, jornalizado o cualquier otra tipificación).



Legislatura de la Provincia de Río Negro

El estrés era el principal motivo de queja, y muchas personas afirman necesitar un soporte terapéutico de urgencia.

Históricamente las mujeres sufrieron mayor violencia especialmente después de que las sociedades establecieron la división laboral lo que significó una división en los roles que, a su vez, favoreció a los hombres en la jerarquía y en ejercicio del poder.

Esta situación histórica fue considerada como un estado natural de la supremacía del hombre sobre la mujer y en ese sentido fue el medio cultural para favorecer la violencia ejercida por un género sobre el otro a lo largo de siglos. Esta situación se suele agravar cuando la mujer entra en el mercado laboral al que accede tardíamente sin poder alcanzar fácilmente cargos de poder y en cuya escala al mismo suele ser víctima de todo tipo de violencia laboral llegando al extremo del acoso sexual. Pero no es sólo este caso extremo el que se da cotidianamente. El abuso de poder en el ámbito laboral toma distintas formas y la mujer es víctima de violencia, de humillación, de degradación, de minusvaloración, de insulto, de intimidación, en suma, de mayor desprotección.

El campo laboral es un terreno propicio para que se ejerza todo tipo de discriminación y toda clase de abuso envileciendo la necesidad y el ambiente laboral cuando el/la empleador/a en su estadio de poder victimiza a su empleado de distintas maneras creando condiciones invivibles. Esto se torna más injusto cuando la persona está en una posición más débil -como es la mujer históricamente- en una posición de dependencia basada en la necesidad esencial de supervivencia.

Considerando la proporción de horas que discurren en el ámbito laboral, la repercusión de las agresiones en el grupo es importante porque favorece el sentimiento de inseguridad y el miedo al trabajo en el/la damnificado/a, con la consecuente repercusión en los demás ámbitos en los que se desarrolla la vida del de la empleado/a: su medio familiar, social, cultural, etcétera.

Se advierte a menudo que la víctima sufre repercusiones directas producto del ejercicio de la violencia laboral que suelen desembocar en un sentimiento de inseguridad, miedo, ansiedad, tensión, irritabilidad, incapacidad para concentrarse, insomnio, fatiga, dolores de cabeza, etcétera. Entre las otras manifestaciones de esta situación se encuentran extenuación en el trabajo, enfermedades de origen psicosomático, depresión, autodesvalorización, ausentismo como único medio para evitar la violencia, lo cual es ingresado al legajo personal como antecedente para justificar un potencial despido, reducción de



Legislatura de la Provincia de Río Negro

la calidad de trabajo producido, clara percepción de ser una víctima cautiva, abandono temporario o definitivo del trabajo, accidentes en el manejo de material o instrumentos a su cargo y, por último, el peligro o pérdida de los medios de subsistencia.

La cuestión tiene importancia tanto para mujeres como para hombres, si bien es cierto que las estadísticas demuestran que hay más frecuencia de víctimas de violencia laboral entre las mujeres. Por eso los expertos "no preconizaron las medidas de protección a mujeres únicamente, sino las medidas destinadas a proteger en particular a las mujeres. Pues los hechos demuestran que ellas son mayoritariamente las damnificadas de este abuso de poder. Tanto los trabajadores y/o trabajadoras pueden demandar la protección necesaria pero la naturaleza y el grado de tal protección deber ser específica a cada sexo". (Reunión de Expertos sobre Medidas Especiales de Protección para las Mujeres e Igualdad de Oportunidades y Trato, Ginebra 1989).

La precarización del trabajo, la flexibilidad laboral coadyuvan a que el/la trabajador/a sea el sujeto más indefenso a los efectos de la injusticia y a los abusos de la violencia laboral. Ante este hecho debemos generar normas que modifiquen esta situación y brinden un marco jurídico al ámbito y relaciones laborales.

Son muchas las entidades interesadas en erradicar la violencia laboral. En este sentido cabe destacar el aporte invalorable del sindicato UPCN Río Negro, organización que con fecha 28 de mayo de 2001, ingresó un proyecto de ley de similar contenido a la presente, en el marco del Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer.

Durante el tratamiento del proyecto en las distintas comisiones, todos los sindicatos han realizado aportes a la redacción final del mismo y a su espíritu original como ATE, UNTER, APEL, ASOCIACION BANCARIA, SOYEM, etcétera, (nota 25/11/2005).

Por su parte, la Comisión Especial de Género, integrada por los legisladores: María Inés García, Ebe Adarraga, Iván Lazzeri, Ana Barreneche, Liliana Finocchiaro y Delia Dieterle, ingresaron el día 20 de septiembre del mismo año un proyecto de singular importancia, que fue tomado como principal antecedente en la confección de la presente ley.

Se incorpora en el presente proyecto, la figura de la "mediación voluntaria", para el caso en que las partes manifiesten su conformidad por escrito ante la autoridad de aplicación.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

En función de la enorme importancia que reviste para nuestra legislación, la sanción de esta norma, por cuanto incorpora disposiciones fundamentales para hacer efectivo el derecho constitucional a la dignidad, al trabajo en condiciones dignas, a la igualdad ante las leyes, para trabajadores mujeres y hombres sin distinciones, es que invitamos a los señores legisladores a acompañar dicha iniciativa.

Por ello:

Coautoría: María Magdalena Odarda, Beatriz Manso.

Firmante: Luis Bonardo.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO
SANCIONA CON FUERZA DE
L E Y**

Artículo 1°.- OBJETO. La presente ley tiene por objeto la prevención y erradicación de la violencia laboral en todas sus manifestaciones y la protección de las víctimas que ésta ocasione.

Artículo 2°.- CONCEPTO. A los efectos de la presente ley, entiéndase por violencia laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente a el/la trabajador/a, cualquiera sea su condición laboral que atente contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, inequidad salarial, acoso, maltrato físico y/o psicológico, sin perjuicio de las conductas definidas en la legislación nacional.

Artículo 3°.- AMBITO DE APLICACION. Lo dispuesto en la presente ley será de aplicación en el ámbito provincial y municipal, comprendiendo a los tres Poderes, organismos descentralizados, empresas del Estado, y en las Sociedades Anónimas con participación estatal mayoritaria.

Artículo 4°.- MALTRATO PSIQUICO Y SOCIAL. Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica tendiente a denigrar.

Se define con carácter enunciativo, como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción, generando aislamiento.
- b) Cambiar de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- c) Prohibir a los empleados que hablen con el/ella.
- d) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad personal.
- e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- f) Asignar misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
- g) Encargar en forma reiterada, trabajos cuya ejecución sea imposible de llevar a cabo por la naturaleza de los tiempos y formas encomendados o que por su naturaleza sean ofensivos a la persona o contrarios a las tareas para las cuales fue destinado o contratado el/la trabajador/ra.
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- i) Promover el hostigamiento psicológico de manera de complot sobre un subordinado.
- j) Amenazar sobre despidos infundados, sumarios o cambio de condiciones laborales.
- k) Promover situaciones que provoquen en el trabajador/ra el desarrollo de conductas de hipervigilancia y despersonalización, por estar sometido a una permanente sensación de amenaza.

Artículo 5°.- MALTRATO FISICO. Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.

Artículo 6°.- ACOSO. Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, insultos, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción, o menoscabo de la dignidad humana en razón de su género, orientación sexual, ideología, afiliación y participación sindical, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar, social y/o económicas.

Artículo 7°.- ACOSO SEXUAL. A los efectos de la presente ley, se entiende por acoso sexual, a la conducta intencional reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo, ejercida por el empleador/a, superior jerárquico o un tercero vinculado



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

directa o indirectamente a el/ella, que afecte la dignidad de la mujer o del hombre trabajador. Incluye toda conducta ofensiva y amenazante, que resulte inaceptable, indeseada e irrazonable para la víctima.

Artículo 8°.- INEQUIDAD SALARIAL. Se entiende por inequidad salarial, el hecho de practicar la discriminación salarial entre personas del mismo sexo o del sexo opuesto, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes, considerando la calificación, el esfuerzo y la responsabilidad para ejercer el trabajo y las condiciones en las cuales se realiza el mismo.

Artículo 9°.- DEL ESTADO COMO EMPLEADOR. El Estado provincial y municipal, comprendido a los tres Poderes, y las jurisdicciones determinadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 3° de la presente, está obligado a:

- a) Llevar adelante una política contra la "violencia laboral.
- b) Ejercer las acciones necesarias y eficaces para poner fin a los actos de violencia ejercidos sobre sus empleados.
- c) Reparar el daño laboral, moral y/o material que le hubiere ocasionado la violencia ejercida por sí, por sus dependientes o por terceros bajo su responsabilidad.
- d) Mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes se desempeñan en la organización con el propósito de desalentar, prevenir y/o sancionar las conductas tipificadas en la presente.
- e) Garantizar un procedimiento administrativo adecuado y efectivo tendiente al cumplimiento de los objetivos de la presente ley. A tal fin, deberá resguardar la exposición, confidencialidad, y el derecho de defensa en dicho proceso.

Asimismo el Estado provincial y municipal comprendido a los tres Poderes, y las jurisdicciones determinadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 3° de la presente, será solidariamente responsable por las acciones de violencia laboral a que se vieran sujetos sus empleados por parte de superiores, terceros o de los empleados entre sí, cuando el acto de violencia laboral se hubiere efectuado con el conocimiento del titular o responsable de la jurisdicción de que se trate, o cuando se le hubiere notificado en forma fehaciente el hecho y no adoptare las medidas necesarias para hacer cesar tal conducta.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 10.- DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO. El empleado o empleada que se considere afectado por alguna de las acciones tipificadas en la presente ley, deberá efectuar la denuncia correspondiente ante el funcionario de jerarquía superior al autor del hecho, quien de forma inmediata hará cesar la conducta denunciada y procederá a instruir el sumario correspondiente, informando al denunciado que está siendo sumariado por un hecho de violencia laboral o lo alejara inmediatamente del lugar de acuerdo a la gravedad, para evitar que el denunciante siga siendo sometido a este tipo de situaciones hasta que se resuelva el sumario.

Si el responsable omitiera o no cumpliera con lo establecido precedentemente, el empleado o empleada damnificada podrá accionar ante la autoridad de aplicación.

A tal fin, la autoridad de aplicación deberá establecer un procedimiento sumarísimo y adecuado a los objetivos previstos en la presente, facilitando la denuncia y garantizando la confidencialidad, discrecionalidad de las actuaciones y derecho a la defensa, con el objeto de esclarecer los hechos y tomar las medidas que se consideren pertinentes.

La autoridad de aplicación, podrá dirimir la situación en una instancia de mediación con intervención de representación gremial y/o quienes determinen las partes, para el caso que haya consentimiento expreso de los interesados.

Artículo 11.- GARANTIA. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acciones determinadas en esta ley o comparezca como testigo en dichos procesos, podrá sufrir por tal circunstancia perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 12.- FALSA DENUNCIA. El empleado o empleada que denuncie falsamente que ha sido víctima de las acciones descriptas en la presente ley, será sancionado de acuerdo al régimen disciplinario respectivo.

Artículo 13.- SANCIONES. Las infracciones a la presente ley, según la naturaleza y/o gravedad de las mismas, y de acuerdo a los sujetos de que se trate, serán sancionadas con:

- a) Sanciones de orden correctivo que podrá implicar apercibimiento o suspensión, salvo que por su gravedad o magnitud de la conducta, pueda encuadrarse en las figuras de cesantías o exoneración de acuerdo al régimen disciplinario que corresponda, en virtud de la relación de empleo público de que se trate.
- b) Multa equivalente al diez por ciento (10%) hasta el veinte por ciento (20%) del haber mensual y habitual del infractor. Lo recaudado será destinado a un fondo,



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

administrado por la autoridad de aplicación, cuyo objeto será financiar programas de asesoramiento y formación sobre los derechos de los trabajadores dispuestos en la presente ley.

- c) Indemnización equivalente a una suma que oscila de entre diez (10) a veinte (20) haberes mensuales que perciba el infractor.
- d) En caso de reincidencia en la conducta del agresor, en cualquiera de las conductas tipificadas dentro de la presente norma, la sanción aplicable podrá ser de cesantía o exoneración conforme a la gravedad del acto cometido.

La presente ley regirá sin perjuicio de los regímenes disciplinarios vigentes en el ámbito público provincial o municipal y las disposiciones que sobre el tema se encuentren reglamentadas en la legislación nacional vigente.

Artículo 14.- AUTORIDAD DE APLICACION. La Dirección de Derechos Humanos conjuntamente con la Subsecretaría de Trabajo, dependientes del Ministerio de Gobierno, serán autoridad de aplicación de la presente ley.

Artículo 15.- PUBLICIDAD OBLIGATORIA. El texto de la presente ley deberá ser exhibido públicamente en todos los lugares de trabajo comprendido en la misma.

Asimismo, los responsables de las áreas de Recursos Humanos de cada organismo, deberán instrumentar los mecanismos necesarios para que los empleados tomen conocimiento del contenido de esta norma.

Artículo 16.- CAPACITACION. La autoridad de aplicación implementará, a partir de la puesta en vigencia de la presente ley, coordinadamente y de común acuerdo con la Dirección de Capacitación dependiente de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Provincial de la Función Pública y Reconversión del Estado, una capacitación sistemática, rotativa, anual, de carácter obligatorio, dirigida al personal jerárquico comprendido en el artículo 3° de esta ley, con el objeto de prevenir actos de violencia laboral y fortalecer las relaciones humanas.

Artículo 17.- DEL SECTOR PRIVADO. Invítase a las diferentes organizaciones del sector privado a adherir a la presente ley.

Artículo 18.- REGLAMENTACION. La presente deberá ser reglamentada en un plazo máximo de sesenta (60) días a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Artículo 19.- De forma.