



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

Este proyecto tiene como objetivo contribuir a la erradicación de la violencia y el acoso laboral, tanto en el sector público como en el privado, en todo el territorio de la provincia de Río Negro.

Desde una perspectiva sociológica, la violencia y el acoso se contextualizan en sucesos acontecidos tanto en Argentina como en todo el mundo, produciendo cambios sustanciales en las relaciones laborales. Circunstancias como la precarización del trabajo, organizaciones empresariales despersonalizadas, competitividad destructiva e inseguridad laboral provocan, en la trabajadora y el trabajador, un temor reverencial frente a un jefe, que en el marco de las organizaciones con esquemas rígidos se comporta casi tiránicamente, como una especie de señor feudal, con derecho sobre la vida y sentimientos de sus empleadas/empleados.

Desde ésta óptica de análisis, si bien se trata de comportamientos hostiles, son silenciosos y no se evidencian, los cuales socavan, conculcan, silenciosa y solapadamente los derechos humanos fundamentales de la trabajadora y el trabajador.

Por tal razón celebramos que, la Conferencia Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra, en su centésima octava reunión el día 21 de junio de 2019, adoptó el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo y una Recomendación Complementaria, que proporciona directrices para enfrentar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, así como instrucciones para su aplicación. Dichos instrumentos pueden ser ratificados por los países que así lo deseen.

El Convenio 190, en su preámbulo, afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Además, reafirma la pertinencia de los convenios fundamentales de la OIT y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos pertinentes que en nuestro ordenamiento jurídico, conforme el artículo 75 inc. 22 de la carta magna, tienen jerarquía constitucional.

Asimismo, postula el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluido la violencia y el acoso por razón de género. Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violencia o un abuso de los derechos humanos y



Legislatura de la Provincia de Río Negro

que, en definitiva, son una amenaza para la igualdad de oportunidades. Además, son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Destaca la importancia de la cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso. Reconociendo que tanto la violencia como el acoso, en el mundo del trabajo, afectan la salud psicológica, física, sexual de las personas, su dignidad, su entorno familiar y social, como la calidad de los servicios públicos y privados, abriendo la posibilidad de impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente; lo cual brega por un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género.

Insta a que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores contribuyan, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica, ya que es negativamente influyente en el mundo laboral. Además, debe hacerse desde una perspectiva de género, ya que las consecuencias dañosas abarcan la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar y social, siendo esta afección más gravosa para las mujeres por su histórica opresión.

Este Convenio define la expresión *violencia y acoso* en el mundo del trabajo como "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico". (Ley N° 27.580, 2020)

Asimismo, define la expresión *violencia y acoso por razón de género* como "la violencia y el acoso van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecten de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual." (Ley N° 27.580, 2020). Contemplando la posibilidad de que, en cada legislación nacional, se pueda definir la violencia como un concepto único o como conceptos separados.

Este Convenio protege tanto a las trabajadoras, los trabajadores como a otras personas en el mundo del trabajo, incluyendo a los asalariados, cualquiera sea su situación contractual, en formación, pasantes, aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo, los postulantes a un empleo y a



Legislatura de la Provincia de Río Negro

los individuos que ejerzan la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una empleadora o un empleador. Se aplica a los sectores públicos y privados de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El mismo se aplica, tanto a la violencia como al acoso, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo y aquí se encuentran: lugar de trabajo, donde se paga al trabajador, donde toma su descanso, donde se alimenta, en los vestuarios, lugares de aseo, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, que incluye las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Se insta, a todo Miembro que ratifique el Convenio, a respetar, promover y asegurar el disfrute de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Además, a adoptar, de conformidad a su legislación y situación nacional, un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género, para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; en especial, prohibir legalmente la violencia y el acoso, velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso, prevenir y combatir la violencia y el acoso a través de una estrategia integral, establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento, prever sanciones, garantizar medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso.

Se prevén principios rectores como la libertad de asociación, reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo, ocupación y fomentar el trabajo decente y seguro.

Se deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas para prevenir estas prácticas, incluidas las que se llevan a cabo por razón de género, hacer un seguimiento y controlar de la aplicación de la legislación nacional al respecto, garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación, así como a mecanismos, procedimientos de notificación y solución de conflictos en los casos de violencia y acoso. Con medidas para proteger la privacidad de las personas implicadas, la confidencialidad en la medida de lo posible, prever sanciones, mecanismos de queja y de solución de conflictos efectivos.



Legislatura de la Provincia de Río Negro

Se debe garantizar que toda trabajadora y trabajador tenga derecho a alejarse de una situación de acoso sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas, si tiene motivos razonables, para considerar que ésta presenta un peligro grave o inminente para su vida, su salud o su seguridad, como consecuencia de esos actos. Pudiendo tomar medidas inmediatas, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

Entre los instrumentos internacionales que hemos firmado se encuentra la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW -en inglés-), la cual fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Como se mencionó, nuestro país es uno de los Estados Parte y, a través de la Ley N° 23.179, en el año 1985, aprobó la CEDAW que, con la reforma constitucional de 1994, se incorporó al bloque de constitucionalidad, a través del artículo 75° inciso 22). Asimismo, en el ámbito regional, también somos parte de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), aprobada por la Ley N° 24.632, en el año 1996, aún sin rango constitucional.

Este tratado internacional de derechos humanos define, en su artículo 1°, a la discriminación contra la mujer como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera", y obliga a los Estados Partes a eliminar la discriminación contra la mujer en la vida pública y privada. (Ley N° 23.179, 1985).

Por otro lado, la Convención de Belem do Pará, en su artículo 7° determina, "Los Estados partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas, orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: (...) c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; (...) h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.". (Ley N° 24.632, 1996).

Éstos instrumentos han sido el puntapié para la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y



Legislatura de la Provincia de Río Negro

su Decreto Reglamentario N° 1011/2010. La cual es de orden público y tiene el objeto "(...) promover y garantizar: a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia." (Ley N° 26.485, 2009).

En este sentido, destacamos el compromiso que este instrumento internacional tiene con la perspectiva de género, ya que incluye el acoso sexual, de creciente riesgo, una problemática que afecta en mayor medida a las mujeres, que a su vez, constituye una de las experiencias más ofensivas, humillantes y degradante que una persona puede vivir en su lugar de trabajo.

Asimismo, es innegable el papel político que ocupa la OIT a nivel internacional, como fuente del Derecho Internacional del Trabajo. Reconocido, en el proyecto de incorporación del Convenio 190, el impacto fundamental para el futuro del trabajo en nuestro país.

Es dable mencionar que, según datos de la OIT -extraídos de la 132° Sesión del Comité Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud, en conjunto con la Organización Panamericana de la Salud en junio de 2003-, la Argentina es considerada como uno de los países del continente americano con mayor número de situaciones de violencia o agresión reportadas en el ambiente laboral.

Con respecto al acoso, creemos que es sumamente importante precisar el concepto de acoso laboral, dado que, más allá de la comprensión inmediata del término, para actuar hay que delimitar el campo de acción, sea con vistas a una penalización de los hechos o estableciendo mecanismos para una prevención eficaz.

Es relevante mencionar que, a nivel interprovincial, las provincias de Buenos Aires, Santa Fe, San Juan, San Luis y Tucumán, contienen disposiciones para prevenir y erradicar la violencia y el acoso laboral para quienes trabajen solo en el sector público. En cambio, la



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

provincia de Entre Ríos incluye disposiciones para con el sector privado también. En el mismo sentido, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires prevé, en la Ley N° 1.225, un régimen similar al señalado en las provincias.

La promoción de la igualdad, la dignidad, integridad y la eliminación de la violencia fortalece el respeto a los derechos humanos. Debemos bregar por un trabajo sin violencia, entendiendo que, solo así se puede cumplir con el mandato de la Constitución Nacional, que en su artículo 14 bis, establece que "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor (...)".

Cabe destacar que, este proyecto fue presentado el 16/04/2020, ingresando a la Comisión de Sociales el 29 del mencionado mes. Se han presentado vastas notas solicitando su tratamiento, debido a la importancia de la temática, en concreto un total de 19 notas, entre las cuales se encuentran organizaciones sindicales, así como organizaciones sociales de mujeres y diversidades.

Es una temática que urge ser tratada, ya que la violencia laboral es un flagelo que cada vez afecta a más personas, afectando a grupos vulnerables, como lo son el colectivo de mujeres y diversidades.

Por lo expuesto, solicito a mis pares me acompañen en el presente proyecto.

Por ello:

Autor: Pablo Víctor Barreno.

Acompañantes: Daniela Silvina Salzotto; Luis Angel Noale; José Luis Berros; Ignacio Casamiquela; Héctor Marcelo Mango; Juan Facundo Montecino Odarda, Antonio Ramón Chioconni, Daniel Rubén Belloso, María Inés Grandoso, María Eugenia Martini, Humberto Alejandro Marinao y Gabriela Fernanda Abraham.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY

Artículo 1°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente ley rige para el sector público y privado, en la economía formal e informal, en zonas urbanas y rurales, independientemente del estado contractual, incluyendo a las personas en formación como pasantes y voluntarios, o cualquier figura que a futuro se pueda crear.

Artículo 2°.- VIOLENCIA LABORAL. Se define como un conjunto de acciones, directas o indirectas, que tienen por objeto provocar, ocasionar y generar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, además abarcan el abuso físico o verbal, la intimidación, el hostigamiento, el acoso sexual, las amenazas y el acecho. Quedan incluidas aquellas acciones cometidas a través de medios tecnológicos.

Artículo 3°.- VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO. Son aquellas acciones, directas o indirectas, dirigidas contra personas por razón de su sexo o género, que obstaculizan el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, que afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Artículo 4°.- ACOSO SEXUAL LABORAL. Son conductas de carácter sexual, como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Estas conductas son humillantes, constituyen un problema de salud y de seguridad. Es discriminatoria cuando la persona tiene motivos suficientes para creer que, su negativa, le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Artículo 5°.- MALTRATO PSÍQUICO Y SOCIAL. Se entiende como maltrato psíquico y social a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 6°.- ACCIONES ESPECÍFICAS. Las siguientes acciones se consideran maltrato psíquico y social:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido, con la intención de humillar.
- c) Juzgar, de manera ofensiva, su desempeño en la organización/institución.
- d) Cambiar de oficina o lugar habitual de trabajo, con ánimo de separar a la persona de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear, de manera constante, sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir, a las demás trabajadoras y trabajadores, que hablen con ella o el, o mantenerlos incomunicados o aislados.
- g) Encargar trabajo imposible de realizar.
- h) Obstaculizar 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, como complot, sobre la trabajadora o trabajador.
- j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
- k) Privar a la trabajadora o trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.
- l) Cualquier otra acción, que tenga como fin generar un daño en la trabajadora o trabajador.

Artículo 7°.- INEQUIDAD SALARIAL. Se entiende por inequidad salarial a la instauración y práctica de la disparidad salarial entre hombres y mujeres, los cuales ejercen, en el mismo establecimiento, funciones equivalentes.

Artículo 8°.- PROCEDIMIENTO. Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo:



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- a) Se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo al que pertenezca la persona denunciada.
- b) Sí él vínculo laboral es sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo, empresa o figura establecida al que perteneciere, determinará el procedimiento a seguir, para formular la denuncia, además, procederá a designar un instructor a efectos de sustanciar el sumario y, de constatar la existencia del hecho irregular, se procederá a la remoción y/o destitución del cargo.

En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

Las personas involucradas deben ser debidamente notificadas del procedimiento aplicable al caso.

Artículo 9°.- TUTELA LABORAL. Ningún trabajador, que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2° de la presente o haya comparecido como testigo de las partes, podrá ser sancionado, ni despedido, ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 10.- DEBER DE ACTUACIÓN. En el supuesto que se incurra en alguna de las conductas descritas en el artículo 2°, el responsable del área, en que se produzca el hecho, deberá adoptar las medidas para preservar la integridad psico-física de los empleados, bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo.

Artículo 11.- SANCIONES. El incumplimiento de la establecido en el artículo 1° de la presente, será causal de apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o falta grave, según el régimen disciplinario aplicable a cada situación en particular. Sin perjuicio de las acciones penales que pudieren corresponder.

Artículo 12.- De forma.