



Legislatura de la Provincia de Río Negro

FUNDAMENTOS

Argentina, tiene una Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral (OVAL) que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Estructura que resulta casi ridícula en la situación que, lamentablemente, se encuentran los trabajadores y trabajadoras que piensan diferente y no están a tono con el gobierno nacional y neoliberal de turno.

Sin embargo, y a pesar de las acciones impensadas del gobierno del presidente Macri en contra de los trabajadores, como persecuciones de distinta índole, despidos, etc, nos impone la tarea, como legisladores provinciales, de trabajar en consonancia con todos los ciudadanos que no bajan los brazos y no permitir la invisibilización de ciertas problemáticas.

Dentro de esos temas, está la realidad que plantean los integrantes de la III Plenaria de la Comisión Tripartita para la igualdad de Oportunidades-Genero de Río Negro (Ley 5182), que se realizó el 10 de mayo de 2018 en el Balneario Las Grutas. Los integrantes solicitaron la reactivación y tratamiento del proyecto de ley de Acoso Laboral presentado por el legislador Elbi Cides (Juntos Somos Río Negro) y que perdiera estado parlamentario. Sin embargo y habiendo antecedentes de proyectos sobre la temática que fueron presentados oportunamente desde 2004 y, siendo la legisladora MC Magdalena Odarda una de las pioneras en el abordaje, nunca se ha logrado que los proyectos tengan tratamiento en el recinto legislativo.

Además, durante el periodo 2011-2012 el Bloque de la Concertación para el Desarrollo presentó una iniciativa similar; pero fue recién en el año 2012 que desde la Comisión Permanente de Asuntos Sociales se promovió el dictamen favorable a dos iniciativas parlamentarias (proyectos ley 01/2012 y 101/2012) por decisión unánime.

Atento a la necesidad expresada por la Comisión Tripartita para la igualdad de Oportunidades-Genero y a la reiteración de presentaciones legislativas que visualizan una verdadera urgencia por legislar en la temática, es que decidimos presentar una iniciativa unificada de los antecedentes parlamentarios sumando nuevos elementos del contexto actual.

De esta manera esbozar conceptualizaciones al respecto nos servirá de apoyo al proyecto en cuestión.



Legislatura de la Provincia de Río Negro

Entonces, el acoso laboral, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés *mobbing* ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término *mobbing* para referirse al problema.

Según la OAVL, violencia laboral es "toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. Ésta incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores".

Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.

Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.

Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.

Puede ejercerse por acción u omisión.

Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.

Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

Esta Oficina de Asesoramiento ha elaborado un informe en el año 2017, a partir de 621 entrevistas del Área Metropolitana, donde se muestra que el 63% de las denuncias provienen de personas de 26 a 45 años. Los más jóvenes no suelen denunciar (son solo el 10% de los casos) porque "se van más rápido de los lugares que los tratan mal". En general las víctimas son mujeres, pero "debido a las leyes protectoras de género, las acosadas denuncian más estos casos". El tipo de violencia que se ejerce es en un 90% psicológica.

En cuanto al perfil, cuando el acosador es un hombre (en el 61% de los casos), si bien acosa más a mujeres, un 58%, en el 42% de los casos también trata mal a los hombres. En cambio, la mujer acosadora (39%), es más violenta con las mujeres (en el 75% de los casos) que con los hombres (24,5% de los casos).



Legislatura de la Provincia de Río Negro

Esta acción es ilegal y los fallos en la Justicia lo demuestran. Un fallo reciente de un tribunal argentino establece que "corresponde confirmar que el actor fue objeto de un trato hostil y persecutorio...los testigos ofrecidos dan cuenta de que la relación entre las partes no era buena y que un directivo de la empresa empleadora lo insultaba y le gritaba, mientras que con el resto de los empleados no tenía el mismo comportamiento".

El acoso psicológico es a veces tan silencioso como letal. Se trata de desestabilizar al trabajador/a, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para degradarlo y eliminarlo, progresivamente, del lugar que ocupa.

Sabemos a ciencia cierta, que las legislaciones nacionales propias, las que adhieren a tratados y declaraciones internacionales sobre derechos humanos y la propia Constitución Nacional hacen hincapié en los derechos y garantías inherentes a todo ser humano y contra todo acto de discriminación, etc. Sin embargo, las garantías laborales no están definitivamente dadas si un colectivo de personas que representan a varios sindicatos provinciales se encuentran planteando la necesidad de una ley más o de una ley propia, que en base a la situación territorial rionegrina los mire cara a cara y soluciones o mejore estas situaciones a los que los trabajadores y trabajadoras se encuentran expuestos.

Por ello:

Autores: Humberto Alejandro Marinao, Carina Isabel Pita, Marcelo Mango, Edith Garro y María Inés Grandoso.



*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, denunciantes y testigos de los actos que la configuren.

Artículo 2°.- Violencia laboral - Definición. Se entiende por violencia laboral toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de genero, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, horadar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente acaben abandonando el lugar de trabajo.

Artículo 3°.- Ámbito de Aplicación. Lo dispuesto en la presente ley es aplicable a todo tipo de relación laboral, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado de cualquier organismo del territorio provincial comprendiendo a los tres Poderes, organismos descentralizados, empresas del Estado, y en las sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria.

Artículo 4°.- Maltrato psíquico y social. Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o trabajadora 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.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- b) Cambiar de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- 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/a el desarrollo de conductas de hipervigilancia y despersonalización, por estar sometido a una permanente sensación de amenaza.

Artículo 5°.- Maltrato físico. Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico al trabajador o trabajadora.

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 sexo, 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.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 7°.- Acoso sexual. A los efectos de la presente ley, y sin perjuicio de las disposiciones contenidas en las leyes nacionales, se entiende por acoso sexual a la conducta intencional reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el poder, ejercida por el empleador/a, superior jerárquico o un tercero vinculado 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, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en las leyes nacionales, 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 rionegrino, comprendiendo 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 comprendido en los tres Poderes, y las jurisdicciones determinadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 3° de la presente, es solidariamente responsable por las acciones de violencia



Legislatura de la Provincia de Río Negro

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.

Artículo 10.- Del procedimiento administrativo. El trabajador o trabajadora que se considere afectado por alguna de las acciones tipificadas en la presente ley, debe efectuar la denuncia correspondiente ante el funcionario de jerarquía superior al autor del hecho, quien en un plazo máximo de cinco (5) días solicita -previo análisis de admisibilidad formal- el pertinente descargo al denunciado, en procura de hacer cesar la conducta y procede -en su caso- a instruir el sumario correspondiente, informando al denunciado que está siendo sumariado por un hecho de violencia laboral. En caso que así lo considerase, el funcionario a cargo de la sustanciación del procedimiento puede modificar el lugar de trabajo del denunciante, hasta tanto finalice el mismo, en resguardo de su integridad, y sin afectar sus condiciones laborales. En el mismo plazo, el funcionario debe notificar de la apertura del procedimiento a la Autoridad de Aplicación.

Una vez producido el descargo correspondiente o habiéndose vencido el plazo para realizar el mismo, se elabora la documental de la prueba ofrecida, cuyo plazo de producción no puede ser mayor a noventa (90) días. Vencido este plazo, las actuaciones se elevan a la autoridad de aplicación de la presente ley, que dicta resolución definitiva en un plazo máximo de quince (15) días.

Artículo 11.- Retardo o denegatoria. Si el funcionario omitiera o no cumpliera con lo establecido en el primer párrafo del artículo precedente en el plazo fijado por esta ley, el trabajador o trabajadora damnificada puede accionar ante la autoridad de aplicación, en un plazo de treinta (30) días, la que tiene quince (15) días para dictar la resolución definitiva.

Durante todo el procedimiento se garantiza la confidencialidad, discreción de las actuaciones y derecho a la defensa con el objeto de esclarecer los hechos y tomar las medidas que se consideren pertinentes.

En todos los casos, el denunciante debe aportar pruebas suficientes que ameriten la apertura del procedimiento contra el denunciado. Se da especial prioridad a la prueba pericial (psicológica o psiquiátrica) que permita tener por acreditada la situación de violencia denunciada dentro del lugar de trabajo.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 12.- Garantía. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acciones determinadas en esta ley o comparezca como testigo en dichos procesos, puede sufrir por tal circunstancia alteración o mengua en sus condiciones laborales, por un plazo de seis (6) meses contados a partir del acto de denuncia, o mientras se sustancie el procedimiento tendiente a investigar el hecho denunciado, el que fuere mayor. Cualquier afectación que sufriera al respecto, se presume derivada o vinculada a su condición de víctima o testigo de las acciones citadas, tornando en nula dicha decisión.

Artículo 13.- Sanciones. A todo aquel o aquella que incurriera en conductas de violencia laboral se le aplican 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 14.- Autoridad de Aplicación. La Secretaria de Estado de Trabajo es autoridad de aplicación de la presente ley.

Es responsable de desarrollar un plan de prevención y erradicación, debiendo inspeccionar regularmente los lugares de trabajo alcanzados por la presente ley, y anualmente debe elevar a la Legislatura de la Provincia de Río Negro un informe que contenga el detalle de los procedimientos abiertos, el estado de los mismos, y la eventual aplicación de sanciones.

Asimismo en cada unidad organizacional se puede conformar un Cuerpo de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral, con participación de las asociaciones gremiales correspondientes.

Se articulan bocas de recepción de denuncias que tienen carácter gratuito, de fácil acceso y que garanticen la reserva de identidad del denunciante.

Artículo 15.- Publicidad Obligatoria. El texto de la presente ley debe 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 deben instrumentar los mecanismos necesarios para que los trabajadores/as tomen conocimiento del contenido de esta norma.

Artículo 16.- Capacitación. La Autoridad de Aplicación implementa, coordinadamente y de común acuerdo con la



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

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 la presente, con el objeto de prevenir actos de violencia laboral y fortalecer las relaciones humanas.

Artículo 17.- Adhesión.-Se invita a los municipios a dictar normas de igual naturaleza en sus respectivas jurisdicciones.

Artículo 18.- Reglamentación. La presente es reglamentada en un plazo máximo de sesenta (60) días a partir de su sanción.

Artículo 19.- De forma.