



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental, por ello se encuentra reconocido y garantizado en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos y en la Constitución nacional y provincial. Al mismo tiempo, es un hecho económico y social que influye de manera determinante en la esfera íntima, familiar y social de los trabajadores.

Este derecho no solo implica el acceso a un puesto laboral, sino también el derecho a conservarlo en condiciones adecuadas, seguras y dignas para ejercerlo. En este contexto, cabe agregar que el trabajo supone el ejercicio de otros derechos fundamentales tales como la dignidad, la libertad y demás derechos inherentes a la integridad del ser humano.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) puntualiza a la violencia como el uso intencional de la fuerza o del poder físico, en forma de amenaza o efectiva, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que ocasiona o tiene grandes probabilidades de ocasionar lesión, muerte, daño psíquico, alteraciones del desarrollo o privaciones.

En este mismo orden de información y poniendo especial atención en la violencia laboral, temática prioritaria de esta iniciativa parlamentaria, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) en nuestro país, afirma que la misma 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. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores".

De acuerdo con una nueva publicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referente a prácticas como la intimidación, el hostigamiento sistemático, las amenazas por parte de compañeros psicológicamente inestables, el acoso sexual y los homicidios, se afirma que este aumenta en todo el mundo y en algunos países alcanza niveles de epidemia.

El acoso laboral, también definido como "mobbing", ha sido definido en el campo de la psicología en la década de los años '80 por el profesor sueco Heinz Leymann como "aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica externa, de forma sistemática y



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

recurrente 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, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe por abandonar el trabajo”.

Según el mismo profesional, el “mobbing” es un fenómeno que comienza a desarrollarse lentamente, en forma progresiva, y provoca en la víctima un desgaste psicofísico importante e irreparable. Esta situación encuentra su punto de partida en la existencia de conflictos insignificantes, pero que sirven como posibles estrategias tendientes a dar comienzo a lo que se denomina “acoso laboral”.

Existen diferentes fases o etapas:

- Primera Etapa: Inicio del Acoso Psicológico: La víctima sufre hostigamiento psicológico, y una de las primeras reacciones es el desconcierto, ocasionando como consecuencia falta de sueño e ideación recurrente.
- Segunda Etapa: Apertura del Conflicto: La víctima experimenta un incremento en la ejecución de estrategias ejecutadas por el hostigador, dirigidas a ella, donde recibe amenazas o intimidaciones, ya sea de tipo verbal o punitiva afectando la estabilidad laboral.
- Tercera Etapa: Intervención de otros jefes: En ésta etapa la víctima debe ser auxiliada, ya que si no se actúa a tiempo, puede producirse el abandono voluntario del empleo. Generalmente aparece una nueva enfermedad que antes no había aparecido.
- Cuarta Etapa: la despedida o huida del trabajo: La víctima que es el trabajador, tiene un estado de salud deteriorado, lo cual torna imposible el regreso a su puesto de trabajo luego de haber obtenido licencia dentro de la organización laboral, o sea que refleja claramente la pérdida de su vocación y un daño irreparable en su salud física y psíquica; produciendo en consecuencia un deterioro enorme de vínculos familiares y personales.

Por su parte el informe doctrinario del Dr. Juan Fiorini en el año 2016, describe al “mobbing” o acoso laboral como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica o un grupo de iguales hacia los que mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy



Legislatura de la Provincia de Río Negro

diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio.

Además determina que el objeto del mismo es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado o la acosada, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella.

Si bien en el ámbito nacional encontramos proyectos legislativos en tratamiento, no existe actualmente una ley de prevención, erradicación, tratamiento y sanción de la Violencia Laboral en la Administración pública que legisle en consecuencia. Las normas que son aplicables para los casos de referencia, desde el Fuero Laboral, son aquellas contenidas la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Algunas provincias ya cuentan con leyes vigentes a fin de proteger a los trabajadores en sus puestos laborales, como por ejemplo Buenos Aires, Entre Ríos, Santa Fe, Tucumán, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Chaco.

Esta última, cuenta con "Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia laboral en la administración pública" el cual fue sancionado el 14 de marzo del corriente año, siendo pionera en la materia.

En nuestra provincia, en varias oportunidades se presentaron iniciativas parlamentarias con el objeto de prevenir y erradicar el "mobbing" o la violencia laboral, desde distintas perspectivas. Algunas de estas iniciativas han entrado en estado de caducidad, o no han sido tratadas al día de hoy, es por ello que las mismas serán utilizadas por la comisión como antecedentes para la redacción del anteproyecto.

Es en ese sentido, que a través de esta iniciativa se busca crear una mesa de dialogo y trabajo con todos los representantes de los actores involucrados, a efectos de llegar a una redacción definitiva de un texto legal que defina el acoso laboral y lo sancione. Garantizando el derecho al trabajo como derecho humano fundamental.

La sociedad cambia permanentemente, evoluciona y se reinventa, por la tanto las leyes se modifican y se ajustan a las necesidades de esta. La sanción de nuevas



Legislatura de la Provincia de Río Negro

leyes que busquen cubrir las necesidades de la comunidad supone una sociedad en transformación, evolucionada, amplia y pluralista.

Según se ha citado al comienzo de la presente iniciativa parlamentaria, el informe de la (OIT) propone hacer frente a la violencia en forma multifacética, aplicando Medidas:

- Preventivas, que tomen en consideración las raíces de la violencia y no sólo sus efectos;
- Específicas, dado que cada forma de violencia exige remedios distintos;
- Múltiples, en el sentido de que se necesita combinar diferentes tipos de respuesta;
- Inmediatas, es decir, hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia, análogo a las intervenciones en caso de agresión terrorista;
- Favorables a la participación de todas las personas directa o indirectamente afectadas, incluidos los familiares, los directivos de la empresa, los colegas y las propias víctimas.

La aplicación de políticas públicas a largo plazo, son fundamentales ya que las consecuencias del "mobbing" o violencia laboral, se manifiestan con el correr del tiempo y por ende, las medidas coyunturales no son suficientes para hacer frente a este flagelo.

En nuestra provincia son muchas las entidades que luchan por prevenir y erradicar la violencia laboral entre ellos, el Sindicato de Trabajadores Viales (VIALES), la Cámara Mujeres Pymes del Sur, la Unión de Trabajadores de Educación (UNTER), la Unión Personal Civil de la Nación Río Negro (UPCN RN), la Asociación de Empleados y Personal Legislativo de Río Negro (APEL), la Confederación General del Trabajo Zona Atlántica (CGT ZA), la Unión Obreros de la Construcción Zona Atlántica (UOCRA ZA.) etc. Todas ellas serán invitadas a formar parte de esta mesa de trabajo, al igual que el Poder Judicial y el Ministerio Público Fiscal, quienes sumaran su mirada en cuanto a la problemática.

Es por lo expuesto hasta aquí, que resulta imperiosa la necesidad fundamental de legislar en la temática de referencia y de aplicar políticas públicas que



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

aborden la problemática y garanticen el tratamiento del "mobbing" o violencia laboral en nuestra provincial.

Es así que sobre la base de esta problemática, que existe como tal, y que por tanto debe ser regulada a efectos de su prevención y erradicación, como también en concordancia con lo dispuesto por la normativa Internacional, Nacional y provincial es que considero, la imperiosa necesidad de crear una Comisión Especial, a efectos de de elaborar un anteproyecto que contenga, por un lado "la Prevención y erradicación del acoso laboral en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial, entes autárquicos y descentralizados", y por otro "protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia laboral en la administración pública", para finalmente ser tratado y sancionado rápidamente.

Por ello:

Autora: Soraya Yauhar.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY

Artículo 1°.- Objeto. Se crea una comisión especial para la redacción del anteproyecto de sanción del Acoso Laboral, a los efectos de elaborar participativamente el anteproyecto de Ley de "Prevención y erradicación del acoso laboral en el ámbito de los tres Poderes del Estado provincial, entes autárquicos y descentralizados" conjuntamente con el "Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia laboral en la administración pública".

Artículo 2°.- Integración. La Comisión especial está compuesta por representantes del Poder Ejecutivo, del Poder Legislativo, del Poder Judicial, del Ministerio Público, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades de Género y demás Organismos a fines a la temática de referencia, los que se designan conforme a las normas que en cada caso resulten de aplicación.

Artículo 3°.- Presidencia de la Comisión. Convocatoria y registro. La Comisión funciona en el ámbito de la Legislatura provincial. La presidencia de la Comisión de Asuntos Sociales es la responsable de formular la convocatoria y registro de los integrantes de la Comisión, constituyéndola, presidiéndola y dándole operatividad, conservando el material de trabajo que se colecte durante el funcionamiento de la Comisión.

Artículo 4°.- Plazo de trabajo. En un plazo no mayor a noventa (90) días desde su constitución, la Comisión debe brindar periódicamente un informe público de trabajo respecto de las reuniones de la Comisión de referencia, y un anteproyecto legislativo a efectos de ser tratado en las comisiones permanentes de la Legislatura en el presente año.

Artículo 5°.- De forma.