



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

El proyecto de ley que hoy elevamos a consideración Rionegrino, tiene por objeto establecer un marco normativo para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito del sector público provincial.

La presente iniciativa además, tiene la finalidad de dar respuesta a este importante segmento de la sociedad rionegrina, como es el de los trabajadores del estado. Es por ello, que se ha tenido en cuenta la iniciativa propuesta por la Unión Personal Civil de la Nación - Seccional Río Negro- quienes han elevado a nuestra consideración un proyecto de ley sobre violencia laboral, con el propósito de generar el debate sobre estas cuestiones. Tal presentación viene enmarcada en el interés de dar solución a determinados conflictos que se producen en el ámbito laboral público, y en definitiva, llevar adelante las acciones necesarias para proteger los derechos de los trabajadores a fin de eliminar toda forma de discriminación o maltrato.

La violencia laboral es un término novedoso. Encuentra sustento legal en el plexo normativo con jerarquía constitucional, relativo a la protección integral de las personas a través del control de acciones discriminatorias y las destinadas a promover la igualdad y dignidad de las personas. En este sentido, nos estamos refiriendo a los principios esenciales contenidos en la Declaración Americana de Derechos Humanos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1975). Asimismo, se han tenido en cuenta los diferentes convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial su declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo del año 1998, así como los convenios y recomendaciones internacionales destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los hombre y mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo se ha ocupado con especial atención al tratamiento de esta temática y ha considerado que la violencia relacionada con el trabajo constituye un problema de seguridad y salud en el trabajo. Además, ha considerado que si bien estadísticamente son las mujeres las que padecen en mayor medida este tipo de violencia, la realidad impone que tanto hombres como mujeres puedan reclamar la protección necesaria.

Además, la presente iniciativa se fundamenta en un reciente instrumento legal que fuera suscripto el 29 de julio del año 1998 entre el Poder Ejecutivo Nacional y los



Legislatura de la Provincia de Río Negro

representantes de los gobiernos provinciales y de la Ciudad Autónoma de la ciudad de Buenos Aires, que se cristalizó en la ley nacional n° 25.212 del año 2000 denominada Pacto Federal de Trabajo. Dicho instrumento entre otras cosas, se ocupa específicamente de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato y la discriminación.

Las implicancias que el tema en cuestión tiene en la actualidad, tanto en el orden nacional como internacional, han forjado nuestra convicción de que nuestra provincia no puede permanecer indiferente. El análisis de la problemática y los diferentes aportes que se han recepcionado en forma previa a la elaboración de la presente normativa, han dado cuenta que los hechos de violencia en los ámbitos laborales tanto públicos como privados, son más frecuentes de lo que se cree, lo cual reafirma de alguna manera la necesidad de contar con los instrumentos legales necesarios para prohibir, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito público.

Si bien, en nuestro país se ha avanzado en relación a establecer la figura del "acoso sexual" como un delito, propiciando para ello la reforma del Código Penal, o siendo dicha figura incorporada a los estatutos de empleo como una falta grave, resulta necesario definir también las diferentes posibilidades de violencia que se puedan producir. Por lo tanto resulta esencial establecer un marco normativo general, en donde se tenga en cuenta no sólo el acoso sexual, sino también las diferentes acciones que implican ejercicio de la violencia.

La violencia en general ha sido definida como abuso de poder: la acción del más fuerte sobre el más débil con el objeto de someterlo. Las conductas violentas conllevan una actitud discriminatoria hacia la persona que va dirigida y tal discriminación está ligada a pautas culturales o modos de comportamiento que se repiten cotidianamente en forma "natural", es decir que son socialmente "aceptadas". Con el objetivo de poner fin a este tipo de acciones en las relaciones humanas, es que con denodados esfuerzos, se han llevado a cabo diferentes acciones destinadas a proteger en forma integral a las víctimas de la violencia social, familiar o doméstica, laboral, etcétera.

La violencia laboral se refiere a las diferentes acciones, que desarrolladas en el ámbito de una relación laboral, ponen en peligro la libertad y el ejercicio de los derechos fundamentales de los hombres y mujeres. Se trata de acciones caracterizadas por el uso de la fuerza, amenaza o coerción con el fin de causar un perjuicio, provocar un daño o discriminar. Sin embargo, no siempre la violencia es ejercida a través de actitudes perceptivas, muy por el contrario, muchas veces se trata de manifestaciones sutiles o veladas. Esto implica también que debe tenerse en cuenta la condición de la víctima, las características de la relación laboral, las condiciones físicas o ambientales donde se desarrolla la misma, etcétera.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Es por ello que la presente iniciativa intenta legislar acerca de los diferentes aspectos que caracterizan a la violencia. Así se define la violencia laboral a toda acción, omisión o conducta que manifieste abuso de poder mediante amenaza, intimidación, hostigamiento, acoso, maltrato físico psíquico y/o social que atenta contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica, emocional y/o social de los trabajadores.

El presente proyecto de ley pretende constituir un marco jurídico eficaz para prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito del sector público provincial. Siguiendo dicho criterio establece los siguientes principios, que constituyen una responsabilidad por parte del Estado provincial:

- Llevar adelante una política contra la violencia laboral.
- Ejercer las acciones necesarias y eficaces para poner fin a las acciones de violencia ejercidas sobre sus empleados.
- Reparar el daño laboral, moral y/o material que les hubiere ocasionado la violencia ejercida por sí, por sus dependientes o por terceros bajo su responsabilidad.
- 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.
- Garantizar un procedimiento administrativo adecuado y efectivo tendiente al cumplimiento de los objetivos de la ley. A tal fin deberá resguardar la exposición, confidencialidad y el derecho de defensa en dicho proceso.

Con fundamento en estos principios es que la normativa propuesta define las diferentes conductas como el maltrato físico, psíquico y social, el acoso, el acoso sexual y con carácter enunciativo se señalan las acciones consideradas como maltrato. Asimismo, regula específicamente el procedimiento y el régimen sancionatorio aplicable destinado a dar cumplimiento a los objetivos perseguidos en la presente.

Para finalizar, resulta apropiado señalar que con la certidumbre de que es necesario legislar sobre esta materia, en definitiva se está dando respuesta tanto al sector laboral público como a la sociedad en general, generando una herramienta eficaz destinada a la protección de los derechos de hombre y mujeres.

Por ello.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

AUTOR: Comisión Especial de Análisis sobre la Programática del
Género



*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 establecer el marco normativo para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

Artículo 2°.- AMBITO DE APLICACION.- Lo dispuesto en la presente ley será de aplicación en el ámbito de los tres Poderes del Estado Provincial y todas las jurisdicciones comprendidas en lo dispuesto en los Artículos 2° y 3° de la ley n° 3186 -de Administración Financiera del Sector Público Provincial-.

Artículo 3°.- CONCEPTO.- A los fines de la presente ley, entiéndese por violencia laboral a toda acción, omisión o conducta que manifieste abuso de poder mediante amenaza, intimidación, hostigamiento, acoso, maltrato físico, psíquico y/o social, ejercida en el ámbito laboral sobre el empleado o empleada por parte del titular de la jurisdicción, personal jerárquico, tercero vinculado directa o indirectamente al organismo o de los trabajadores entre sí, que atente contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica, emocional y/o social.

Artículo 4°.- MALTRATO FISICO.- Entiéndese por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a provocar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

Artículo 5°.- MALTRATO PSIQUICO Y SOCIAL.- Entiéndese por maltrato psíquico y social a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

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

- 1- Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- 2- Asignar misiones sin sentido o innecesarias con la intención de humillar.
- 3- Juzgar de manera ofensiva su desempeño laboral.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- 4- Cambiarlo de oficina o del lugar habitual de trabajo, en contraposición a los principios y requerimientos organizacionales de acuerdo a los procedimientos previstos en la legislación vigente, con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- 5- Constante bloqueo de sus iniciativas de interacción generando aislamiento del mismo.
- 6- Prohibir a los empleados hablar entre sí o con un empleado en particular.
- 7- Encargar trabajo imposible de realizar.
- 8- Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- 9- Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- 10- Amenazas repetidas de despido infundadas.

Artículo 6°.- ACOSO.- Entiéndese por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar al empleado o empleada con palabras o gestos, en razón de su sexo, edad, nacionalidad, origen étnico, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, políticas, sindicales, sexuales o situación familiar.

Artículo 7°.- ACOSO SEXUAL.- Entiéndese por acoso sexual a la conducta reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo. Incluye toda conducta ofensiva y amenazante que resulte inaceptable, indeseada o irrazonable para la víctima.

Artículo 8°.- OBLIGACIONES Y DEBERES DEL ESTADO.- El Estado provincial, comprendiendo a los tres Poderes y las jurisdicciones determinadas de acuerdo a lo establecido en el Artículo 2° de la presente, está obligado a:

- 1.- Llevar adelante una política contra la violencia laboral.
- 2- Ejercer las acciones necesarias y eficaces para poner fin a las acciones de violencia ejercidas sobre sus empleados.
- 3- Reparar el daño laboral, moral y/o material que les hubiere ocasionado la violencia ejercida por sí, por sus dependientes o por terceros bajo su responsabilidad.
- 4- Mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

para quienes se desempeñan en la organización con el propósito de desalentar prevenir y/o sancionar las conductas tipificadas en la presente.

- 5- Garantizar un procedimiento administrativo adecuado o 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.

Artículo 9°.- RESPONSABILIDAD DEL ESTADO.- El Estado Provincial, en el marco de lo dispuesto en el Artículo 2° 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 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.- PROCEDIMIENTO.- El empleado o empleada que se considere afectado por alguna de las acciones de violencia tipificadas en la presente ley, deberá efectuar la denuncia correspondiente ante el funcionario de jerarquía superior al autor del hecho, quien en forma inmediata hará cesar la conducta denunciada y procederá a instruir el sumario correspondiente sancionando al agresor.

Si el responsable omitiera o no cumpliera con lo establecido precedentemente, el empleado o empleada damnificados podrán 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 exposición y garantizando la confidencialidad y discrecionalidad de las actuaciones a fin de sancionar a las personas responsables.

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 haber 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:

- 1.- Sanciones de orden correctivo que podrá implicar apercibimiento o suspensión, salvo cuando por la



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

gravedad y magnitud de la conducta pueda encuadrarse en las figuras de cesantía o exoneración, de acuerdo al régimen disciplinario que corresponda en virtud de la relación de empleo público de que se trate.

- 2- Multa equivalente al diez por ciento (10%) hasta veinte por ciento (20%) del haber mensual y habitual del infractor.
- 3.- Indemnización equivalente al valor de diez (10) a veinte (20) haberes mensuales que perciba el infractor.

Artículo 14.- AUTORIDAD DE APLICACION.- La Subsecretaría de Trabajo dependiente del Ministerio de Gobierno, es la autoridad de aplicación de la presente ley,

Artículo 15.- REGIMENES DISCIPLINARIOS.- La presente ley regirá sin perjuicio de los regímenes disciplinarios vigentes en el ámbito público provincial y las disposiciones que sobre el tema se encuentren reglamentadas en las leyes nacionales n° 24.632 y 25.212 y/o cualquier otra disposición que sobre la materia se regule específicamente.

Artículo 16.- PUBLICIDAD.- El texto de la presente ley deberá ser exhibido públicamente en todos los lugares de trabajo comprendidos en la misma, Asimismo, los responsables de la administración de recursos humanos de cada organismo, deberán instrumentar los mecanismos necesarios para que los empleados tomen conocimiento del contenido de esta norma.

Artículo 17.- ADHESION.- Invítase a los Municipios de la Provincia de Río Negro y a las diferentes organizaciones del sector privado a adherir a la presente ley.

Artículo 18.- REGLAMENTACION.- En el plazo de noventa (90) días contados a partir de su entrada en vigencia, deberá establecerse el procedimiento reglamentario para la aplicación e la presente ley.

Artículo 19.- De forma.