



Legislatura de la Provincia de Río Negro

FUNDAMENTOS

En los últimos tiempos se ha venido reconociendo, en la sociedad, a la violencia laboral como un enemigo silencioso e invisible, que se ha constituido en una realidad cada día más vigente en todo el mundo.

La violencia puede ser definida como 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 explícita, abierta u ostentosa. A veces es velada, subterránea, sutil. Pero la falta de visualización no significa que no exista.

La violencia laboral es, además, una forma de abuso de poder, debido a que se ejerce 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 grito 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, justamente por 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 lleva consigo una actitud discriminatoria hacia la persona que la sufre. La discriminación está ligada a pautas culturales o modos de comportamiento que, sin serlo, se asumen como "naturales". La violencia es el emergente de relaciones de poder históricamente desiguales: fuertes-débiles, ricos-pobres, sanos-enfermos, saber-ignorancia, hombres-mujeres, empleadores-trabajadores y se encuentra ligada a sistemáticos abusos de aquéllos que son portadores de distintos tipos de poder ejercidos en contra de los más débiles, afectando su libertad y su dignidad humana.

También, es violencia el tratamiento desigual o el impedimento en el ejercicio de un derecho entre seres humanos en forma arbitraria y humillante, ya que ésta puede mutar en diversas Manifestaciones: amedrentamiento u



Legislatura de la Provincia de Río Negro

hostigamiento psicológica individual o colectiva, sobrecarga inducida de trabajo que conlleva al "stress laboral o profesional", acoso sexual, etcétera.

Existen normas que apuntan a la protección de las personas y a la sanción de acciones discriminatorias, como la Constitución Nacional (en su Reforma de 1994 en el artículo 75 inciso 22), 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.

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. Se tienen en cuenta también 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...".

Como dato distintivo podemos aportar que en la actualidad no hay vigente una ley específica contra la violencia laboral a nivel nacional en nuestro país, aunque el Estado como empleador ha venido regulando esta delicada temática en la Ciudad de Buenos Aires, y en varias provincias argentinas como la de Buenos Aires, Entre Ríos, Chaco, Santa Fe, Misiones, Tucumán y Jujuy.

El Ministerio de Trabajo de la Nación cuenta, no obstante, con la llamada Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), que brinda orientación y recibe denuncias sobre casos de violencia en el trabajo. El organismo estatal clasifica distintos tipos de violencia laboral: agresión física (daño corporal), acoso sexual (conducta o comentario reiterado con connotación sexual no consentido) y acoso psicológico (maltrato modal o verbal).

De acuerdo con datos de la OAVL, entre 2007 y 2017 fueron atendidas 4500 personas denunciantes. Sólo entre enero y noviembre de 2017, hubo 572 casos, y además se recibieron 4.980 llamadas a sus teléfonos y 2.120 consultas vía mail (violencialaboral@trabajo.gob.ar).

La violencia laboral, entre otras consecuencias, puede afectar la salud de los trabajadores. De



Legislatura de la Provincia de Río Negro

las 572 consultas realizadas en la Oficina de Asesoramiento en este período, el 34% reconoció que estaba en algún tipo de tratamiento, ya sea psicológico, médico y/o psiquiátrico, como consecuencia de la situación vivida en el ámbito laboral.

Es que el campo laboral es un terreno propicio para que se ejerza todo tipo de discriminación y de abuso, envileciendo la necesidad y el ambiente laboral cuando el/la empleador/a en su 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 lo es históricamente la mujer-, 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 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, auto desvalorización, ausentismo como único medio para evitar la violencia, lo cual es ingresado al legajo personal como antecedente para justificar un potencial despido, reducción de 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.

Esta cuestión tiene importancia tanto para mujeres como para hombres, si bien es cierto que las estadísticas demuestran que hay más víctimas de violencia laboral en mujeres. 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).



Legislatura de la Provincia de Río Negro

Por otra parte, las dificultades económicas globalizadas han tenido, a su vez, una incidencia muy grave en la problemática, en tanto han puesto fin a una de las tradiciones laborales más arraigadas: "que los trabajadores pudieran aspirar razonablemente a permanecer en una empresa durante toda su vida activa". Por lo tanto, el fin de la seguridad del empleo y de los sistemas de antigüedad han 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).

Sumado a ello, sucede que históricamente las mujeres han sufrido 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 el ejercicio del poder. Esta situación fue considerada como un estado natural de la supremacía del hombre sobre la mujer y el medio cultural favoreció la violencia ejercida de un género sobre el otro a lo largo de siglos. Esta situación puede agravarse cuando la mujer entra en el mercado laboral, al que accede tardíamente sin poder alcanzar fácilmente cargos de poder y en esta escala suele ser víctima de todo tipo de violencia laboral, llegando al extremo del acoso sexual; aunque 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.

La precarización y 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 y, para acceder a la Justicia, las víctimas de este tipo de violencia deben atravesar distintos tipos de obstáculos. Ante este hecho se hace deseable generar normas que modifiquen esta situación y brinden un marco jurídico al ámbito y relaciones laborales.

Ante este contexto no han resultado pocas las organizaciones de la sociedad civil y política que se han manifestado interesadas en erradicar la violencia laboral a través del tiempo: sindicatos, comisiones legislativas, otro tipo de organizaciones no gubernamentales, etc.

A modo de ejemplo podemos contar que en la ciudad de San Carlos de Bariloche, el concejal -mandato cumplido- Darío Rodríguez Duch, presentó una iniciativa para la "Preservación y erradicación de la violencia laboral" en el ámbito municipal local. Preocupado ante reiteradas denuncias de maltrato y discriminación realizadas por empleados



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

municipales, propuso esta norma que instala un sistema efectivo para la prevención de todas las formas de violencia laboral dentro del ámbito del municipio, contemplando la posibilidad de una mediación voluntaria para aquellos casos en que resultare procedente y creando un Registro de Casos de Violencia Laboral. Nos referimos a la Ordenanza 2245-CM-11. Dicha sanción constituye un modo efectivo de combatir sutiles formas de violencia y promueve condiciones dignas y equitativas de labor para todos los trabajadores municipales, generando nuevas alternativas y modos de relación dentro de esa órbita.

Por lo tanto, recogiendo todo el trabajo que nos ha precedido en este sentido y en función de la enorme importancia que reviste para nuestra legislación la sanción de este proyecto de ley, ya que incorpora disposiciones fundamentales que hagan 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 invito a los señores legisladores a acompañar esta iniciativa.

Este es un proyecto integrador de los proyectos número: 1/12 y 101/12, concordado con las observaciones realizadas por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro de fecha 29 de mayo de 2012 y nota de la presidenta del Consejo de la Mujer de fecha 6 de mayo del 2013.

Por ello:

Autores: Jorge Armando Ocampos; Daniela Beatriz Agostino.



*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. DEFINICION. Se entiende por violencia laboral una situación en la que una persona ejerce -de acuerdo a las reglas de interpretación de la sana crítica racional- violencia psicológica extrema, de forma sistemática 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 o víctimas, horadar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente acaben abandonando el lugar de trabajo.

Artículo 3°.- AMBITO DE APLICACION. Lo dispuesto en la presente ley es 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, 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.
- c) Prohibir a los empleados que hablen con el/ella.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- 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 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.

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 sexo, ejercida



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

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 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, es 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



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

fehaciente el hecho y no adoptare las medidas necesarias para hacer cesar tal conducta.

Artículo 10.- DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO. El empleado o empleada 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 solicitará -previo análisis de admisibilidad formal- el pertinente descargo al denunciado, en procura de hacer cesar la conducta y procederá -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 podrá 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.

Producido el descargo, o vencido el plazo para realizar el mismo, se producirá 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 dictará resolución definitiva en un plazo máximo de quince (15) días. Retardo o denegatoria: Si el funcionario omite o no cumple con lo establecido en el primer párrafo en el plazo fijado por esta misma ley, el empleado o empleada damnificada puede accionar ante la autoridad de aplicación en el plazo de treinta (30) días, la que tendrá quince (15) días para dictar una 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 deberá aportar pruebas suficientes que ameriten la apertura del procedimiento contra el denunciado. Se dará especial prioridad a la prueba pericial (psicológica o psiquiátrica) que permita tener por acreditada la situación de violencia denunciada dentro del lugar de trabajo. Ante la producción de pruebas testimoniales el funcionario a cargo puede, a pedido de testigo, mantener la reserva del testimonio hasta el dictado de resolución definitiva.

Artículo 11.- GARANTIA. 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



Legislatura de la Provincia de Río Negro

por un plazo de seis (6) meses contados a partir del acto de denuncia o declaración testimonial, o mientras se sustancie el procedimiento tendiente a investigar el hecho denunciado, el que fuere mayor. Cualquier afectación que sufriera al respecto, se presumirá derivada o vinculada a su condición de víctima o testigo de las acciones citadas, tornando en nula dicha decisión.

Artículo 12.- SANCIONES. A todo aquel que incurra en conductas de violencia laboral, le serán aplicadas 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 13.- AUTORIDAD DE APLICACION. La Secretaría de Derechos Humanos conjuntamente con la Secretaría de Trabajo, serán autoridad de aplicación de la presente ley. Tendrán la responsabilidad de desarrollar en forma conjunta un plan de prevención y erradicación, debiendo inspeccionar regularmente los lugares de trabajo alcanzados por la presente ley, y anualmente deberán 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. Asimismo, se articularán bocas de recepción de denuncias que tendrán carácter gratuito, de fácil acceso, y que garanticen el anonimato del denunciante.

Artículo 14.- 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 empleados tomen conocimiento del contenido de esta norma.

Artículo 15.- 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 16.- DEL SECTOR PRIVADO. Invitase a las diferentes organizaciones del sector privado a adherir a la presente ley,



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

invitación que debe efectivizarse mediante la correspondiente convocatoria del Poder Ejecutivo a las empresas del sector privado en un plazo no mayor a ciento veinte (120) días de promulgada la presente ley.

Artículo 17.- REGLAMENTACION. La presente debe ser reglamentada en un plazo máximo de sesenta (60) días a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Artículo 18.- De forma.