

PODER LEGISLATIVO



PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO
ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR
REPUBLICA ARGENTINA

PARTICULARES

Nº **021**

PERIODO LEGISLATIVO 2010.

EXTRACTO S.E.Ju.P. NOTA. ADJUNTANDO Proyecto
DE LEY DE VIOLENCIA LABORAL.

Entró en la Sesión de:

17 JUN. 2010

Girado a Comisión Nº

As. Nº 179/10

PODER LEGISLATIVO
PRESIDENCIA

Nº 673

02-06-10

HORA: 14:30

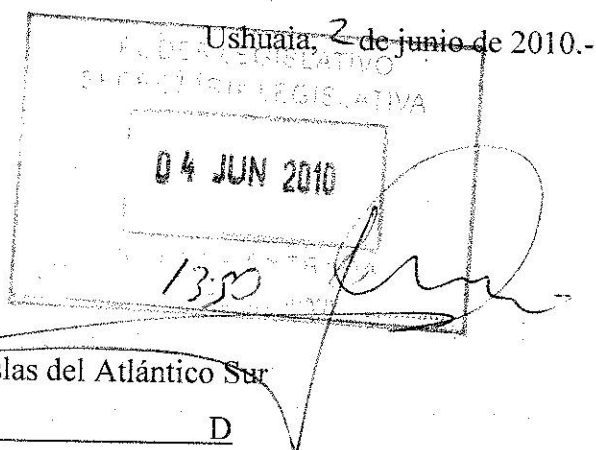
FIRMA: 



**SINDICATO DE EMPLEADOS JUDICIALES DE LA
PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO, ANTARTIDA
E ISLAS DEL ATLANTICO SUR
(S.E.JU.P)**

**SALTA Nº 2527- USHUAIA (9410)
TIERRA DEL FUEGO- ARGENTINA**

**INSCRIPCION GREMIAL M.T.S.S. Nº 2639
E-MAIL: judicialesSEJUP@hotmail.com
CUIT: 30710877323**



Sr. Vicepresidente a cargo de la
Honorable Legislatura de la
Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
S _____ / _____ D

Tenemos el agrado de dirigimos a Ud., como miembros de la comisión directiva del **Sindicato de Empleados Judiciales Provinciales S.E.JU.P.**, Inscripción Gremial n°: 2639 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, a fin de poner a su consideración y tratamiento mediante iniciativa popular (conf. art. 107 de la Constitución Provincial) el proyecto de alcance provincial, con el de favorecer la preservación de la salud psicofísica de la clase trabajadora y su familia como elemento natural y fundamental de la sociedad, tendiente a generar condiciones laborales equitativas, dignas, seguras, salubres y morales.

El buceo exploratorio efectuado en instituciones públicas de atención primaria de enfermedades producidas por la violencia laboral, nos dieron como resultado que la problemática es más importante que lo que uno puede suponer, no apunta solo al trabajador que la padece sino a todo un contexto familiar y social, es decir que el acoso puede manifestarse de distintas maneras, por otro parte, es un flagelo que va en crecimiento y que puede evitarse a través de una legislación, disminuyendo gastos innecesarios para el Estado, mejorando la calidad de vida del trabajador, su familia y el entorno social.

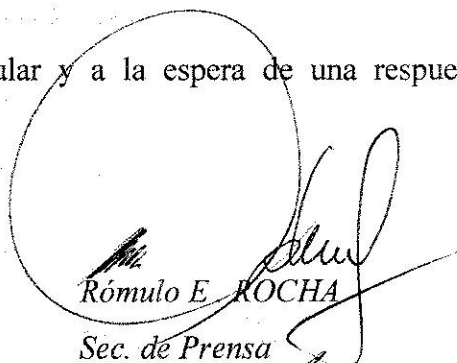
Por todo ello y apelando a los contenidos normativos previstos en los Capítulos I- PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD- Salud. art. 53° inc. 4; Capítulos II- DERECHOS SOCIALES- Del trabajador. art. 16°; Capítulo IV- ASOCIACIONES Y SOCIEDADES INTERMEDIAS- De las organizaciones intermedias.

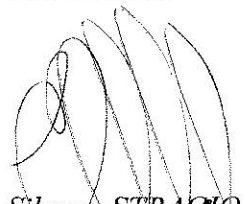
art. 29° de Constitución de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y Capítulo PRIMERO- Derechos, Deberes y Garantías. art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina. Nos presentamos ante la Honorable Legislatura de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, solicitando, el debate necesario y la aprobación con fuerza de Ley del presente proyecto de "**Ley de Violencia Laboral**" la cual consta de 15 artículos.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable a lo petitionado, saludamos a Ud. atte.-


Rafael PONCE
Sec. General


Roberto M. KUBA
Sec. Adjunto


Rómulo E. ROCHA
Sec. de Prensa

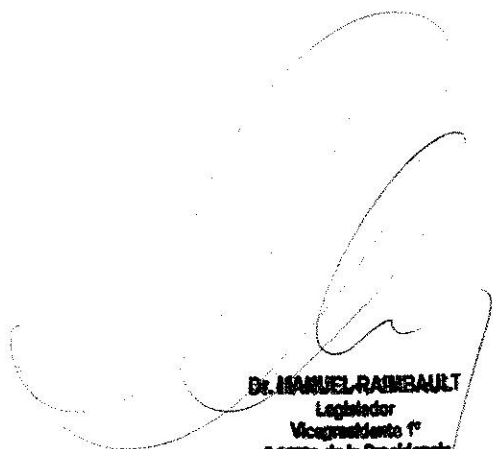

Silvana STRACIO
Sec. Acción Social


Julio TOSSEN
Rev. de cuentas.


Federico LIBRIO
Sec. de Finanzas

Ushuaia, 02/06/2010.-

Quedo como Anexo de B. Linder.


Dr. MANUEL RAINBAULT
Legislador
Vicepresidente 1°
a cargo de la Presidencia
Poder legislativo

"LEY DE VIOLENCIA LABORAL"

ARTÍCULO 1°: Los magistrados, funcionarios y/o empleados de los tres poderes del Estado, aun el Interventor Federal, los entes autárquicos y descentralizados de las municipalidades y comunas de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, no podrán ejercer sobre otros, las conductas contenidas en la presente Ley que las define como violencia laboral.

ARTÍCULO 2°: A los efectos de la aplicación de la presente Ley se entiende por violencia laboral el accionar de los magistrados, funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, la integridad psicofísica, moral, sexual y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, insulto, censura, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, desigualdad de oportunidades, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

ARTÍCULO 3°: Entiéndase por maltrato físico a toda conducta que directa e indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento sobre los trabajadores.

ARTÍCULO 4°: Entiéndase por maltrato psíquico y social contra el trabajador o trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

ARTÍCULO 5°: Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- 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.
- d) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del individuo.
- f) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados.
- g) Encargar tareas imposibles de realizar.
- h) Obstaculizar y/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 a manera de complot sobre su subordinado.

j) Efectuar amenazas reiteradas de sanciones y despido infundado.

k) Privar al trabajador o trabajadora de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

ARTÍCULO 6°: Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opinión sexual y política, idioma, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar u origen social.

ARTÍCULO 7°: Entiéndase por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

ARTÍCULO 8°: Entiéndase por desigualdad de oportunidades a las maniobras efectuadas con el fin de obstaculizar el ascenso a un cargo superior, mediante descalificaciones subjetivas verbales o escritas. Como también el dictado y aplicación de normas laborales más perjudiciales al escalafón en la carrera del trabajador y/o trabajadora.

ARTÍCULO 9°: Ningún trabajador o trabajadora que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2° de la presente Ley o haya comparecido como testigo de las partes podrá por ello ser sancionado, ni despedido ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.

ARTÍCULO 10°: El incumplimiento de la prohibición establecida en la artículo 1° de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta 90 días corridos, con una multa de hasta el 50% de la remuneraciones brutas que percibiera el opresor u opresora, salvo que por su magnitud y gravedad, en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración para funcionarios y empleados no previstos en el artículo 162° de la Constitución Provincial y mediante jury de enjuiciamiento para los Magistrados y funcionarios de los Ministerios Públicos.

ARTÍCULO 11°: Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los fines de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias y/o reglamentarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos/reglamento del personal, el titular del poder u organismo al que perteneciere el trabajador determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un instructor a efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual 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.

ARTÍCULO 12°: En todos casos denunciados de producirse lesiones de

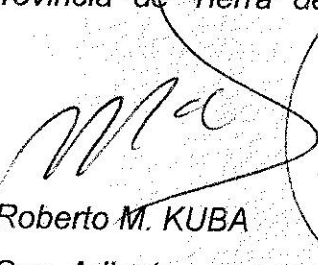
naturaleza físicas y/o psíquicas, el titular del poder u organismo al que perteneciere el trabajador, deberá brindarle toda la protección y asistencia necesaria hasta su total recuperación y rehabilitación, incluyendo el control de riesgos biológicos, psicológicos y socio- ambientales.

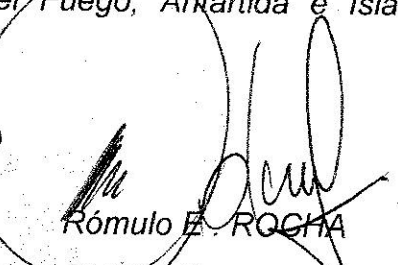
ARTÍCULO 13°: Todos los gastos generados como consecuencia de la denuncia, sean en concepto de honorarios, estudios médicos, análisis clínicos etc., necesarios para la recuperación y/o rehabilitación total del trabajador o trabajadora víctima de violencia laboral, serán soportados por el o los opresores denunciados o por el Estado, quedando este último obligado a promover acción de repetición contra el o los responsables de los daños ocasionados.

ARTÍCULO 14°: En el supuesto caso que un particular incurra en alguna de las conductas descriptas en el artículo 2°, el funcionario responsable del área en que se produzca este hecho deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psico- física de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de sustanciarse el correspondiente sumario.

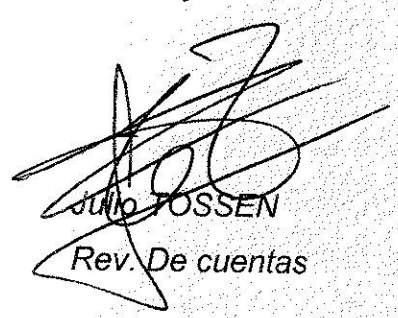
ARTÍCULO 15°: Comuníquese al Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Poder Legislativo, Municipalidad de la ciudad Río Grande, Municipalidad de la ciudad Ushuaia, Comuna de la localidad de Tolhuin, Entes Autárquicos y Descentralizados de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.-

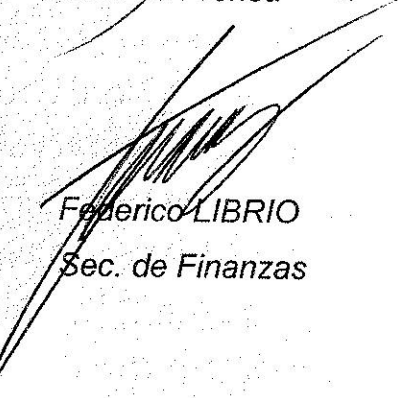

Rafael PONCE
Sec. General


Roberto M. KUBA
Sec. Adjunto


Rómulo E. ROCHA
Sec. de Prensa


Silvana STRACCIO
Sec. Acción Social


Julio FOSSEN
Rev. De cuentas


Federico LIBRIO
Sec. de Finanzas