PODER LEGISLATIVO

PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO
SUR

PARTICULARES

Nº **008** **PERÍODO LEGISLATIVO** **2001**

EXTRACTO UNION PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (UPCN) NOTA ADJUNTANDO PROY. DE LEY S/VIOLENCIA LABORAL.

Entró en la Sesión **12/07/2001**

Girado a la Comisión Nº: **C/B**

Orden del día Nº:

UNION del PERSONAL CIVIL de la NACION

Seccional Tierra del Fuego

Ushuaia, 4 de Julio de 2001.

SECRETARIA LEGISLATIVA
MESA DE ENTRADA
04.07.01
HORA 11.25
NOTA Nº 409.
FIRMA
PODER LEGISLATIVO

PODER LEGISLATIVO
04.07.01
NOTA 1400
FIRMA

Al Sr. Presidente
Legislatura Provincial
Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur.
Dn. Daniel Gallo.
S / D

Poder Legislativo Provincial
1
FOLIO

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, a efectos de presentarles un proyecto de Ley sobre Violencia Laboral, que nuestra Organización tiene interés en impulsar a fin de corregir situaciones anómalas en el ámbito del trabajo.

Desde la Secretaría de Igualdad de Oportunidades de nuestra U.P.C.N., decidimos abocarnos a la lucha por la protección de los derechos de los trabajadores/as, con la finalidad de eliminar toda forma de discriminación o maltrato.

La presentación de este proyecto que trata de la violencia laboral y de evitar los perjuicios en la salud que sufren las/os trabajadoras / es victimas de estas situaciones.

Según los expertos de la Organización Internacional del Trabajo, consideran que la violencia relacionada con el trabajo, provoca una situación de riesgo en la seguridad y salud de los trabajadores.

Al igual que otras Seccionales, adherimos con la presentación en nuestra Provincia, con el propósito de generar el debate sobre estas cuestiones y comenzar a transitar el camino que nos lleva a construir una sociedad libre de violencia y discriminación.

Atte.

PODER LEGISLATIVO
SECRETARIA LEGISLATIVA
10.7.01
MESA DE ENTRADA
Nº 008/12 Hs. FIRMA

Olga Milagro BRIZUELA
Delegado Normalizador
U.P.C.N. Sec. Tierra del Fuego

Walter PUJOL
Delegado Normalizador
U.P.C.N. Sec. Tierra del Fuego

A. S.L.

C.P DANIEL OSCAR GALLO
Vicegobernador
Presidente Poder Legislativo

Poder Legislativo Provincial
2
FOLIO
9

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

En primer término resulta necesario aclarar que no está en el ánimo de nuestra Organización, generar un debate sobre la ocurrencia de acciones violentas en el Estado Provincial y menos aún que el mismo derive en comparaciones cualitativas y/o cuantitativas entre diferentes gestiones de gobierno, ya que ello constituiría una degradación de nuestra intención de producir un cambio sustantivo en las condiciones y medio ambiente laboral, para favorecer la proyección del trabajador hacia un Estado con oportunidades para su plena realización, máxime cuando dichas acciones no son exclusivas y directamente asimilables a las plantas políticas, sino que, por el contrario, en su mayoría, los victimarios se encuentran en la planta permanente detentando, en mayor o menor medida, algún grado de poder sobre otros trabajadores.

Tampoco pretendemos darle al presente una connotación de protección de un género de otro, porque más allá de ser las mujeres las mayores receptoras de las acciones violentas, ello deriva en gran parte, de su posición minoritaria en los puestos de poder, pero no las excluye de asumir el rol de victimaria, ya que en la práctica encontramos casos de violencia ejercida indistintamente por uno u otro sexo.

Hecha esta salvedad, podemos rescatar la innumerable cantidad de casos detectados por U.P.C.N. de victimas de violencia laboral en el seno de la Administración Pública Provincial. Lamentablemente, la situación es de tal magnitud, que el temor de los/as trabajadores / as a las represalias prevalece por sobre la carga de angustia emergente del sometimiento al que se ven expuestos, coartando así la posibilidad de denunciar el o los hechos para evitar su ocurrencia.

Quien no ha asistido al relato de un/a trabajador/a víctima de violencia laboral, puede tal vez negar su existencia apoyándose en la creencia de que una natural intolerancia a tal situación derivaría inevitablemente en la toma de estado público de la misma. Frente a esta posible negativa podemos manifestar que la comprobación de la existencia de acciones violentas solo podrá realizarse si se otorgan herramientas de defensa y garantías de protección a las víctimas.

Nuestra Organización Sindical, pionera en el tratamiento de esta problemática laboral, tiene una trayectoria intencionalmente reconocida basada en sus investigaciones, sus elaboraciones teóricas y en su accionar persistente y coherente a lo largo de 17 años en pos de su erradicación.

Este accionar en la lucha por la igualdad de oportunidades y de trato, principalmente en el ámbito laboral, ha estado siempre basado, no solo en la reivindicación de un derecho constitucional, legal y natural, sino también en su coherencia con la política de eficiencia del Estado que U.P.C.N. a sostenido y sostiene como una de las autenticas herramientas de defensa de la dignidad del trabajador.

Y es quizás, en este concepto de eficiencia en donde deberían detenerse los gobiernos que pretenden un estado con dicha condición, para analizar, aún desde una posición de obtención de su propio beneficio, los altos costos económicos, de producción y políticos, emergentes de la existencia y persistencia en el seno de la administración, de actos de violencia laboral en cualquiera de sus formas.

Entre los costos económicos podemos mencionar mayores índices de ausentismo, gastos en salud para atender las afecciones físicas y/o psíquicas provocadas por la situación (costeados en gran parte por los hospitales públicos), horas extras asignadas a personal de juntas médicas y sumarios (probables derivaciones en muchos casos), etc.

Poder Legislativo Provincial 3 9

Los costos de producción están implícitas en la imposibilidad de producir del trabajador/a víctima de violencia en un medio ambiente que le es hostil y aún de quien, detentando un cargo de conducción, al adoptar un rol de victimario, está demostrado fehacientemente su incapacidad de conducir y conducirse.

Los costos políticos recaen en los Gobiernos que frente a la falta de adopción de medidas concretas para garantizar condiciones y medio ambiente de trabajo adecuados, lejos de lograr eficiencia en el Estado, resienten aún más los servicios esenciales.

Resulta asimismo oportuno remarcar, que si bien las situaciones de violencia laboral no son privativas de Tierra del Fuego, ya que su existencia puede corroborarse en todo el territorio nacional (como puede también corroborarse el incremento desatado en los últimos años, producto del deterioro de la situación económica global, el desempleo, la subocupación, la flexibilización, condiciones que favorecen una cierta sumisión de algunos sectores de trabajadores/as por el miedo a la perdida de su fuente laboral), no es menos cierto que en nuestra Provincia la "violencia"ha signado e invadido nuestra sociedad al punto de constituirse en el tema que más preocupa a su población. Esta violencia, justificada por algunos sectores es repudiada por la gran mayoría de los fueguinos.

Es tal vez por ello que, quienes repudiamos la violencia en todas sus formas, sentimos la necesidad de esforzarnos más para erradicarla y creemos que el esfuerzo pasa, no solo por asumir posiciones firmes, sino por producir gestos claros y acciones concretas para desterrarla.

Que Tierra del Fuego cuente con una Ley que sancione la violencia laboral, no revertirá por si su imagen nacional de más o menos violenta, pero al menos podremos mostrar al país que más allá de cualquier diferencia ideológica y política, hay un pueblo que por la voz de sus representantes se han manifestado en contra de la violencia.

U.P.C.N., tenía previsto discutir y debatir este tema en el marco de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, pero las recurrentes postergaciones por la falta de acuerdos para su conformación, han determinado el agotamiento de los plazos frente a la urgencia de muchísimos trabajadores que no pueden esperar los tiempos de resolución de la justicia mientras continúan a merced de quienes imprudentemente ejercen abuso de poder.

El presente proyecto está basado en un Proyecto de Ley elaborado por la senadora Nacional Lic. Beatriz Raijer y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades de nuestra U.P.C.N., que fue ingresado a la Cámara de Senadores el 8 de Marzo de 2001, del que nos permitimos transcribir sus fundamentos:

"Este Proyecto de Ley pretende elevar el concepto de dignidad humana a su máxima expresión, ya que las cláusulas relativas a las condiciones de trabajo son cuestiones básicas y garantías mínimas vinculadas directamente a la protección esencial. Estamos hablando de los derechos humanos del trabajador.

En nuestra pirámide jurídica encontramos con raigambre constitucional (en el artículo 75 inc. 22 y 41) convenciones internacionales como la Declaración Americana de los Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, entre otras, que apuntan a la protección integral de la persona a través del control de acciones discriminatorias que promueven la igualdad ante Dios y entre nosotros mismos.

El presente proyecto está basado además en un reciente instrumento legal que fuera suscripto el 29 de Julio de 1998 entre el Poder Ejecutivo Nacional y los representantes de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que si cristalizó en la Ley N° 25.212/00 llamada Pacto Federal del Trabajo.

El rol legislativo implica un compromiso indisoluble e ineludible con la comunidad y en especial con los trabajadores. Para ello se tienen en cuenta los Convenios y Recomendaciones de la OIT, esencialmente a su Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 que establece la obligación universal renovada de respetar, promover y aplicar los principios inherentes a las siete normas fundamentales del trabajo, como ser la eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación, la libertad sindical,...

Nuestro Estado Democrático de Derecho tiene como uno de los pilares fundamentales, la dignidad de la persona humana, la prevalencia de los derechos humanos y los valores sociales del trabajo

Violencia laboral es abuso de poder. Podemos definir a la violencia como toda acción llevada adelante en contra de la voluntad de las personas, que tiene como resultado posible y real, un daño físico sexual y psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad o de un derecho, ya sea en la vida privada o pública, atentando siempre contra la dignidad.

La violencia es ejercida a imposición de la fuerza, con el objeto de dominio o sumisión sobre otra/s persona/s.

Casi siempre la asociamos a una acción visible. Sin embargo, la violencia puede ser velada y sutil; vivimos rodeados de violencia y muchas veces somos cómplices silenciosos o protagonistas directos de la misma y creemos que esas actitudes son "propias" de la situación, que "eso" que se hace no altera el bienestar.

Toda conducta violenta conlleva una actitud discriminatoria hacia la persona que la padece. Esta discriminación, en general, está ligada a pautas culturales o modos de comportamiento que se repiten cotidianamente, en forma "natural".

Esta manifestación que llamamos violencia, es el emergente, lo que se manifiesta producto de las relaciones de poder históricamente desiguales, entre ricos y pobres, trabajadores – empleadores, sabios -ignorantes, sanos – enfermos, fuertes – débiles, hombres y mujeres. Está ligada a sistemáticos abusos de aquellos que son portadores de distintos tipos de poder ejercido en contra de los más débiles afectando su dignidad humana y su libertad.

El tratamiento desigual o impedimento en el ejercicio de un derecho entre seres humanos, en forma arbitraria y humillante, es violencia.

Las mujeres han sido las que históricamente han sufrido violencia por el establecimiento de relaciones de intercambio o circulación de valores que constituyen las sociedades desde su origen, situando siempre al hombre en una escala jerárquica superior.

Esta discriminación basada en el sexo de la especie ha producido históricamente la naturalización de la violencia del género. Es por ese motivo que la violencia aparece asociada especialmente a las mujeres.

La imposición a esta situación, ha sido un ejercicio de violencia durante siglos. Así la Historia, sucinta, de un impune ejercicio de sumisión de una parte de la humanidad sobre la otra.

Por ello es importante contar con una legislación que permitan asegurar la protección integral del trabajador/a contra las distintas formas de abuso de poder.

Con la presente normativa, se busca otorgarle sustento legal a las denuncias debidamente fundamentadas sobre las distintas formas de violencia en el trabajo.

La humillación de quién es víctima de algún tipo de violencia laboral se transforma en un perjuicio de su rendimiento y su salud. Convirtiendo el medio laboral en un lugar desagradable y desfavorable por someter al trabajador/a a actos que tienen como consecuencia intimidarlo, insultarlo y humillarlo.

Cuando se acosa a un/a empleado/a se trata de un abuso de poder. Este comportamiento da lugar a un tratamiento diferente, fundado quizás en el sexo o raza que priva a la víctima de iguales oportunidades de empleo.

Existe un tipo de conducta del empleador que considera a sus empleados como objetos sexuales y permite tratarlos como tales con palabras personales ofensivas y con una proximidad física inoportuna.

En el campo laboral es clásico encontrar dos géneros de perjuicios, sean directos o indirectos, las represalias y las consecuencias propias, privadas o personales en el damnificado. Cuando se produce una invasión inesperada o indeseada a la esfera privada de una persona, ésta experimenta reacciones físicas, psíquicas y sociales de diverso orden, mucho más grave de lo que, desde afuera se quisiera aceptar.

Es posible realizar varias clasificaciones de la violencia laboral, considerando distintos criterios de selección: partiendo del damnificado, del sujeto activo, del lugar de trabajo, en la prestación de servicios, etc.

Las represalias casi siempre se manifiestan en forma encubierta, sus rasgos más comunes son su crueldad refinada y la variedad de formas, por ejemplo: Frecuente solidaridad masculina no expresada, tácita, aún entre empresarios o directivos y empleados, restricción en permisos, licencias, horarios, horas extras, salarios; traslados con seudo excusas o sin ninguna explicación que generalmente tienen al menos nuevas o mayores incomodidades; calificaciones que muestran una disminución en el puntaje laboral o de eficiencia sin antecedentes reales que justifiquen; trato vejatorio en la relación con el compañero o el superior; daño o sabotaje en la tarea encargada al asediado y desvalorización permanente de su rendimiento; maltrato deliberado frente a terceros, exigencia de renuncia a su puesto; despido como expresión máxima de poder.

En Dinamarca la Convención Colectiva sobre la igualdad de tratamiento celebra entre la Confederación Danesa de Empleadores y la Confederación Danesa de Sindicatos el 02 de Julio de 1991 establece "Las partes interesadas recomiendan que cada empresa busque por intermedio de sus políticas en materia de personal, hacer un entorno de trabajo que esté exento de todo comportamiento intempestivo, que provoque un ámbito violento en el trabajo y toda represalia ejercida contra un/a denunciante, o de cualquier persona que desea atestiguar o haya atestiguado en el caso de una denuncia".

La repercusión de las agresiones en el grupo es importante porque favorece el sentimiento de inseguridad y el miedo al trabajo en el dagnificado/a, con la consecuente repercusión en la vida fuera del trabajo.

Se advierte con frecuencia que la víctima sufre repercusiones directas producto de la violencia laboral. Entre otras podemos mencionar un sentimiento de inseguridad y miedo; ansiedad, tensión, irritabilidad, depresión, incapacidad para concentrarse, insomnio, fatiga, dolores de cabeza, y otras manifestaciones de la extenuación en el trabajo; enfermedad de origen psicosomático, 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.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ocupa con especial atención de esa temática. Los expertos consideraron que la violencia relacionada con el trabajo constituía un problema de seguridad y salud en el trabajo.

La cuestión tiene importancia tanto para mujeres como para hombres, si bien es cierto que la estadística nos muestra que ello se plantea con mayor frecuencia a las mujeres que a los hombres. Debido a ello los expertos "no preconizaron las medidas de protección a las 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 debe ser específica a cada sexo". (Reunión de Expertos Sobre Medidas Especiales de Protección para las Mujeres e Igualdad de Oportunidades y Trato, Ginebra 1989).

En el mundo laboral vemos que la persona violentada no puede ser "atrapada" por definiciones que justifiquen demasiadas expectativas. Normalmente los autores por y las estadísticas por otro destacan la violencia labora como abuso de poder por parte de propietarios, empleados con jerarquías, por clientes, proveedores y compañeros de trabajo.

La precarización del trabajo, la flexibilidad laboral coadyuvan a que el trabajador, sea el sujeto más indefenso a los efectos de la injusticia y a los abusos de la violencia laboral . Ante lo que debemos generar normas que modifiquen esta situación y brinde un marco jurídico al ámbito y relaciones laborales de profunda actualidad.

Seamos conscientes que ya no vale la pena la "preocupación" por los temas vitales del siglo XXI, es hora de "ocuparnos" por estos temas, porque si no es ahora, cuándo?.

La Unión del Personal Civil de la Nación mediante Resolución del Consejo Directivo Nacional ha decido fortalecer en el seno de la Unión, áreas específicas relacionadas con la problemática de la discriminación, creando así la Secretaría de Igualdad y Oportunidades.

Nuestra Organización ha sido pionera en abordar cuestiones que vulneran los derechos de los trabajadores, entendiendo que en estos casos se hace necesario incentivar la participación de los propios trabajadores, organizándose en una lucha por la igualdad y contra la discriminación.

La igualdad de oportunidades es un equilibrio entre las posibilidades de integración de toda la sociedad y abre el camino para el acceso de todos los ciudadanos al ejercicio efectivo de sus derechos y al cumplimiento de sus deberes como tales.

Este proyecto de ley surge como iniciativa de esta Secretaría y apunta a ser un instrumento que abra el debate sobre estas cuestiones. El grado de compromiso es directamente proporcional a las atribuciones y obligaciones asignadas por las normas constitucionales y legales a los distintos espacios de poder representativo, incluido el sindical.

Es también un compromiso con una comunidad que rechaza el camino de la violencia no solo por ser el peor, sino porque es consciente que solo puede conducir a la destrucción, dejando lejos la posibilidad de lograr un futuro mejor.

Por ello solicitamos la sanción de esta ley.

Olga Milagro Brizuela
Delegado Normalizador
U.P.C.N. Sec. Tierra del Fuego

Walter Pujol
Delegado Normalizador
U.P.C.N. Sec. Tierra del Fuego

Legislativo Provincial 6 9

Proyecto de Ley de Violencia Laboral

Articulo 1°. La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

Artículo 2°. A los efectos de la presente ley entiéndase por violencia laboral a toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, por el empleador, por personal jerárquico ó un tercero vinculado directa o indirectamente a él, sobre el/la trabajador/a, que atente contra su dignidad integridad fisica, sexual, psicológica y/o social mediante amenaza, intimación, inequidad salarial, acoso, maltrato fisico y/o psicológico y/o social mediante amenaza, intimación inequidad salarial, acoso, maltrato fisico y/o psicológico social u ofensa ejercida sobre un/a trabajador/a sin perjuicio de las conductas definidas en la ley 23.592 y sus modificatorias.

Artículo 3°. Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica.
Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

a) Constante bloqueo de sus iniciativas de interacción generando aislamiento del mismo.

b) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.

c) Prohibir a los empleados que hablen con él.

d) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.

e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.

f) Asignar misiones sin sentido, innecesarias con la intención de humillar.

g) Encargar trabajo imposible de realizar.

h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.

i) Amenazas repetidas de despido infundadas

Artículo 4°. Se entiende por maltrato fisico a toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento fisico sobre los trabajadores.

Artículo 5°. Por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos, en razón de su sexo, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación fisica, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar, bromas, o insultos.

Artículo 6°. Se entiende a los efectos de la presente ley como acoso sexual, a la conducta reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo, ejercida por empleador, superior jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente a él que afectan la dignidad de la mujer o del hombre trabajador. Incluye toda conducta ofensiva y amenazante, que resulta inaceptable, indeseada e irrazonable para la víctima.

También todo contacto innecesario, comentarios, chistes, sarcasmos y observaciones no bienvenidas de contenido sexual, miradas o gestos lascivos, despliegue de literatura pornográfica, comentarios sugestivos acerca de la apariencia o cuerpo, contacto físico innecesario y asalto sexual.

Artículo 7°. Se entenderá por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, 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 dicho trabajo.

Artículo 8°. Los empleadores son solidariamente responsables, por las acciones de violencia laboral que se vieron sujetas/os sus empleadas/os, por parte de superiores o un tercero vinculado directa o indirectamente a ella/él.

Artículo 9°. El empleador está obligado a dar fin a la acción violenta y a reparar el daño laboral, moral y material causado a la víctima. En igual forma cuando dicha violencia es ejercida por terceros bajo su responsabilidad, desde el momento que toma conocimiento de las acciones previstas en el artículo 2° de la presente ley.

Artículo 10°. Si el empleador omitiera o no cumpliera con la establecido en el artículo 9° el/la dagnificado/a podrá accionar ante la Autoridad Competente.

Artículo 11°. Es responsabilidad del empleador, en primera instancia, establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo en cumplimiento de esta ley, facilitar la exposición, garantizar la confidencialidad y discrecionalidad a fin de sancionar a las personas responsables.

Artículo 12°. El empleador será solidariamente responsable de la indemnización que corresponda abonar a su dependiente cuando el acto de violencia laboral se hubiera ejercido con su conocimiento y no hubiere arbitrado las medidas pertinentes para hacer cesar esa conducta.

Artículo 13°. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de las acciones Enunciadas en el articulo 2° o haya comparecido como testigo de las partes podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 14°. Ningún trabajador podrá ser sancionado ni despedido por haber sufrido o haberse negado a sufrir los actos de acoso de un empleador, de su representante o de toda persona que al abusar de la autoridad que le confiere sus funciones hubiera ordenado, amenazado, apremiado o ejercido presiones de cualquier naturaleza que sea sobre dicho trabajador, con el fin de obtener favores de tipo sexual en su beneficio o en beneficio de un tercero.

Artículo 15°. Será autoridad de aplicación de la presente, la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia, quien deberá garantizar que el sujeto víctima de alguna de estas situaciones de violencia laboral, conserve o recupere el trabajo de hacer efectivo el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos precedentes sin perjuicio de las acciones que le correspondan al trabajador para reclamar daño emergente y lucro cesante.

Articulo 16°. A los fines de asegurar el pleno derecho de los/as trabajadores/as al tratamiento de la situación con las garantías de igualdad de trato, objetividad y efectividad que la misma requiere, la autoridad de aplicación creará en su ámbito una estructura mínima indispensable, con dos responsables idóneos en la materia, de los cuales, al menos uno, deberá ser mujer.

Artículo 17°. El trabajador que hubiere sido víctima de las acciones de violencia laboral

previstas en la presente ley solicitará a la autoridad de aplicación que fije una audiencia dentro del plazo de 48 horas a efectos de escuchar a las partes, las que deberán concurrir asistidas por letrado patrocinante, ó representante gremial, ó persona idónea elegida por el trabajador/a para tal fin.

Artículo 18°. El funcionario interviniente deberá escuchar a las partes y a los testigos ofrecidos por las mismas, debiendo resolver la denuncia en la misma audiencia.

Artículo 19°. Resuelta la cuestión a favor del trabajador/a la autoridad de aplicación deberá exigir que el empleador dé fin a la acción violenta en forma inmediata, quedando a su cargo las erogaciones ocasionados por el tratamiento terapéutico que requiera el trabajador/a como consecuencia de al violencia sufrida.

Artículo 20°. De las sanciones.
Las infracciones previstas en los artículos 3°,4°,5°,6° y 7° serán sancionadas con multas determinadas en pesos equivalente al valor de cinco a veinticinco salarios mínimo, vital y móvil, por cada trabajador afectado por la infracción.

Articulo 21°. El empleador podrá por su parte, sin perjuicio de su responsabilidad, hacer recaer automáticamente el costo de la sanción en el/la infractor/a si estuviere comprobado que éste incumplió la exigencia de cese de la acción violenta. Igual procedimiento podrá aplicarse en caso de comprobación de la responsabilidad de un superior del infractor/a en el incumplimiento de la exigencia de cese de la acción violenta.

Artículo 22°. En caso de reincidencia de las infracciones previstas en los artículos 3°,4°,5°, 6° y 7° de la presente ley, la autoridad administrativa está obligada a comunicar la situación y remitir los antecedentes al empleador , quien en virtud del análisis de los mismos deberá aplicar las sanciones que correspondan teniendo en cuenta que dicha reincidencia implica la imputación al infractor de delito cometido en el desempeño de sus funciones.

Artículo 23°. La aplicación de la sanción prevista en el artículo anterior, no inhibe la procedencia de lo estipulado en los artículos 20° y 21° de la presente ley.

Artículo 24°. La presente ley será de aplicación en el ámbito de los Poderes del Estado Provincial, debiendo dictarse en el plazo de 60 (sesenta) días desde su sanción, el procedimiento reglamentario para su aplicación.

Artículo 25°.- Invítase a las municipalidades a adherir a lo establecido en la presente Ley mediante el dictado de las ordenanzas respectivas.

Artículo 26°. De forma.

Olga Milagro Brizuela
Delegado Normalizador
U.P.C.N. Sec. Tierra del Fuego

Walter Pujol
Delegado Normalizador
U.P.C.N. Sec. Tierra del Fuego