

# PODER LEGISLATIVO



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

## LEGISLADORES

Nº 187

PERÍODO LEGISLATIVO

2007

EXTRACTO BLOQUE A.R.I. PROY. DE LEY SOBRE VIOLENCIA LABO-  
RAL.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Entró en la Sesión 16/08/07

Girado a la Comisión 5 y 1  
Nº:

---

Orden del día N°:

---

---

# PODER LEGISLATIVO



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

## PARTICULARES

Nº 039

PERIODO LEGISLATIVO 2007.

EXTRACTO SRA. ORQUEDA FABIANA. Nota.  
adjuntando Proyecto de Ley sobre  
violencia Laboral.

Entró en la Sesión de: \_\_\_\_\_

Girado a Comisión Nº \_\_\_\_\_

Orden del día Nº \_\_\_\_\_

PODER LEGISLATIVO  
SECRETARIA LEGISLATIVA

3 AGO 2007

MESA DE ENTRADA  
Nº 039 HS. 1415 FIRMA: [Firma]

PODER LEGISLATIVO  
PRESIDENCIA

Nº 688

31-07-07

HORA: 13:48

FIRMA: [Firma]

Solicita debate sobre violencia laboral  
Adjunta proyecto de ley y documental



Río Grande, 25 de julio de 2007

Sra. Vicepresidenta 1a, a/c Presidencia de la  
Legislatura de la Provincia de Tierra del Fuego  
Dña. Angélica Guzmán  
Sres. Legisladores provinciales  
S/D

LEGISLATURA PROVINCIAL  
Delegación Río Grande

26-07-07

Nº 272 HS. FIRMA: [Firma]

De mi consideración:

Me dirijo a Uds. a fin de solicitar se aborde en la Cámara el debate de una herramienta legal que permita contrarrestar el avance de la violencia laboral tanto en el sector público como en el privado.

Tengo conocimiento, como periodista, del ingreso de un proyecto de ley con alcance al sector público, que se encuentra en comisión, pero la situación en el sector privado no es diferente; por el contrario, puesto que la indefensión de los trabajadores con frecuencia se incrementa cuanto menor es la planta de personal en las empresas privadas, no existen las mismas herramientas que en la administración pública para que el personal pueda ejercer su derecho a defensa ni revisten igual gravitación las estructuras de representación sindical para brindar contención y asesoramiento, o tomar medidas colectivas que limiten los abusos. Usualmente, la violencia laboral deriva en la renuncia del trabajador por las presiones recibidas, con un bajo costo para la empresa, que se limita a la mera indemnización, en el mejor de los casos, y debo señalar que para los trabajadores de prensa, de los que formo parte y cuya realidad conozco, con frecuencia el recibo de sueldo no refleja el ingreso real en función de los pagos en negro que se efectúan para evadir aportes patronales. En este marco, al momento de abonar una indemnización, los montos resultan prácticamente insignificantes.

La violencia laboral implica mucho más que una afectación de los derechos laborales de un trabajador. Es una violación integral de los derechos humanos y, cuando el maltrato es reiterado, sea físico y/o verbal, tiene efectos sobre su salud física y mental; por lo cual, aun cuando éste opte por la renuncia para ponerse a salvo de las agresiones, el daño causado no se repara sino hasta transcurrido un tiempo de tratamiento adecuado, si es que la víctima puede afrontar su costo, y sin ninguna sanción para el victimario. El deterioro producido a la salud psicofísica del trabajador, a la vez también afecta sus posibilidades de reinserción en otra actividad.

Existen varios proyectos en análisis en el Congreso de la Nación y, entre ellos, algunos que recomiendan incluir la violencia laboral dentro de la Ley de Contrato de Trabajo con los debidos mecanismos de contención y sanciones

Fabiola Orqueta  
Periodista  
M.N. 14.487

9/16



En apenas once meses allí se recibieron 170 consultas se determinó que en 98 casos había motivos suficientes para oficializar las denuncias. También se hicieron derivaciones para la asistencia psicológica rápida de las víctimas más afectadas.

La Fiscalía, que cumple el rol de parte acusadora, solicitó en 50 expedientes “el cese de la violencia” y la “protección de posibles represalias” contra los denunciados. Otra consecuencia fue la aplicación de sanciones a 20 involucrados y el traslado de 30 empleados del puesto de trabajo donde sufrieron o ejercieron el acoso, de acuerdo al último reporte del organismo, al que tuvo acceso Clarín.

### De los efectos de la violencia laboral

Los especialistas señalan que el acoso laboral a veces empieza de una manera muy sutil, con la desvalorización del otro, pedidos de respuestas que el trabajador no puede dar, y que la perversidad va en aumento. “Al final del proceso, que puede durar dos o tres años, la persona afectada tiene totalmente destruida la autoestima”, alerta Marta Rava, la fiscal que está a cargo de la Oficina de Atención a las Víctimas.

El psicólogo alemán Heinz Leyman (pionero en el estudio del mobbing, término con que se define la violencia laboral) resaltó que el acosador “le asigna a la víctima tareas inútiles, absurdas, peligrosas y humillantes; no le permite comunicarse; la interrumpe continuamente cuando habla; le critica su trabajo; se burla de su vida privada; le niega el contacto mediante gestos de rechazo o menosprecio; ignora su presencia; la aísla de sus compañeros; le grita, la amenaza, la injuria; le atribuye una enfermedad mental”.

“Es más común de lo que uno cree y no hay más denuncias porque todavía existe el miedo a perder el trabajo. A veces, los compañeros de la persona afectada prefieren no meterse, para no ser considerados delatores. No entienden que también a ellos les puede pasar y que la existencia de un caso puede perjudicar a todo el ambiente de trabajo”, resalta Julio Rastelli, oficial mayor de la Fiscalía de Investigaciones Administrativas. Como se trata de una situación difícil de probar, es clave la participación de testigos, cuya protección y responsabilidad es hoy materia de debate en el Congreso.

Si estos comportamientos son reiterados, por lo menos una vez por semana durante un período continuado de al menos seis meses, ya se considera “mobbing” y, si éste persiste sin que se ataque el problema, la víctima se expone a padecer otros, con los siguientes trastornos ya definidos por los especialistas: depresión, irritabilidad, fatiga crónica, insomnio, estrés postraumático, ansiedad, ataques de pánico, cambios en la personalidad, ideas suicidas, dolores musculares, somatizaciones varias.

En este marco, el trabajador sometido a violencia laboral, debe costear -aun cuando cuente con una obra social- tratamientos y

Fabiola Orqueda  
Periodista  
M: 14.458

5/16



medicación por contracturas, cuadros de alergia, problemas para dormir y concentrarse, que van complicando a la vez su desempeño laboral y la relación con su entorno, hasta caer en una espiral donde la salida más "saludable" es la renuncia, y la alternativa extrema el suicidio. En todos los casos, y sin regulación sobre la materia, al cuadro de perjuicios para el trabajador, le contrasta el cuadro de total impunidad para su victimario.

En el ámbito privado, el método más eficiente para producir el cese de la violencia y la protección psicológica del damnificado es el recurso de amparo, atento a la falta de una ley nacional sobre 'mobbing'. También se ha utilizado un método de mediación por carta documento, pidiendo pulir asperezas, arribando a soluciones, pero todas esas medidas requieren que el trabajador cuente con asesoramiento legal, por su cuenta y cargo, sin garantías sobre los resultados.

En las acciones judiciales iniciadas por estas razones, en general lo que han logrado obtener es una mayor indemnización, pero el puesto de trabajo se pierde; aunque un fallo reciente de Neuquén puso freno a la violencia laboral contra una psicóloga del hospital estatal, caso este que remite al sector público, no al privado.

**Del perfil del acosador**

"Hay una frase perfecta para definir al acosador laboral..., pero su mamá no tiene la culpa". La explicación pertenece a un académico consultado por Clarín sobre el perfil general de estos personajes.

Desde la psicología, se los describe como dueños de "una personalidad psicopática con alteración del sentido moral y ausencia de culpabilidad". Se les atribuye también "la cobardía, la mentira, la mediocridad y el complejo de inferioridad".

Otros especialistas hablan de personas escondedoras, competitivas, de malos modales, gritonas, mal predisuestas al diálogo, exhibicionistas de su supuesta impunidad y extremadamente rencorosas.

En función de este perfil no se trata de un problema que se resuelva por el mero intento de toma de conciencia del victimario respecto de su conducta errónea, porque las raíces del comportamiento -rayano en lo delictivo- pueden remontarse a los inicios de la construcción de su personalidad. De allí la necesidad de que leyes protectivas impongan los límites que el agresor no está dispuesto a respetar por propia voluntad, y elimine la impunidad que hoy ostentan con una conducta reiterada lesiva para otros seres humanos, en estos casos sus dependientes o subordinados.

**De las alternativas**

En caso de ser viable una regulación legal provincial, adjunto a la presente texto ley aprobada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y

Palana C. Queros  
Periodista  
M.N. 14.451

3/16  
PUDEX LEGISLATIVO  
SECRETARÍA Ejecutiva  
3

respecto de encuadres convencionales ilegales, empleo en negro, falta de herramientas de trabajo, sobrecarga horaria no remunerada, pero si esta precariedad se da en un contexto de diálogo armonioso entre el empleador y sus empleados, en un marco de respeto, se puede desarrollar la tarea diaria con mayor tranquilidad y con la esperanza de una transición civilizada hacia la normalización que algún día llegará. Mi recibo de sueldo habla por sí solo: con matrícula profesional, veinte años de trayectoria en la provincia y casi siete en la empresa, cobro 1.200 pesos y, por gestión sindical, 350 pesos más en ticket canasta. El adicional por realizar el suplemento **Debate Abierto** se me sigue pagando en negro desde el año 2004 y, haber insistido con el reclamo de blanqueo, me ha significado la cancelación total de estos pagos y una deuda acumulada de dos meses.

La precariedad actual no obstante se tornaría cuanto menos más llevadera si se mantuviera una buena relación. Pero cuanto “buena relación” es entendida por una de las partes como “ausencia de reclamos” o “acatamiento”, y de no ser tal sobreviene el maltrato, la amenaza, la represalia, la obligación a guardar silencio, la situación se torna insostenible. Para los dirigentes la tensión entre gremios y empresas es parte de las reglas de juego, no así las agresiones verbales; pero mientras una licencia gremial puede resolver la coyuntura de un dirigente, el resto de los trabajadores sigue expuesto y, de mantenerse en el tiempo el acoso laboral, termina por afectar la salud física y mental de cualquiera, y destruir la autoestima. Tal el padecimiento propio, el de mis compañeros, y el de tantos otros trabajadores de la provincia.

### **De los primeros frenos a la violencia laboral**

Debo señalar que para homologar el actual convenio colectivo de trabajo para empleados estatales, el presidente Néstor Kirchner firmó el **decreto 214/06**, en cuyo artículo 124 apunta a la “erradicación de la violencia laboral” definida como “toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de autoridad... que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos y la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral”.

Es una norma nueva, que muchos empleados todavía desconocen y que define a este “hostigamiento moral” como una “falta grave”, señala una crónica sobre el tema publicada por el diario Clarín.

La misma fuente apunta que “el ministro de Trabajo, Carlos Tomada, sugirió en octubre que este incipiente debate público sobre la violencia laboral debería ser incorporado ‘como insumo’ en las futuras discusiones entre empresarios y trabajadores por salarios y condiciones laborales”, e informa que ya está en pleno funcionamiento la Oficina de Atención a la Víctima de la Violencia Laboral, en la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, que es un organismo de control del Estado.

Diana Orqueda  
Abogada  
457



a las empresas o personal jerárquico responsable de la misma, pero considero que Provincia puede avanzar aun sin un marco legal nacional, o bien mediante el dictado de una ley propia, o bien ampliando las facultades de la Secretaría de Trabajo y/o la Subsecretaría de Derechos Humanos, para que intervengan y asesoren a las víctimas, garanticen el servicio de salud que contenga al trabajador afectado, y aun oficien de mediadores para resolver la situación antes de que derive en la pérdida de la fuente de trabajo para el empleado sometido al maltrato.

Es por estas razones y por mis limitados conocimientos legales, que no acompaño a la presente un proyecto de ley concreto y cerrado, puesto que los sres. Legisladores deberán evaluar las alternativas en función de la situación que expongo, la documentación que se adjunta, sus propios aportes y su evaluación sobre la necesidad de creación de alguna herramienta que ponga freno a los abusos.

En mi corta experiencia como dirigente sindical de prensa desde marzo de 2005, he sido y soy víctima de una violencia laboral cada vez más intensa en la empresa donde trabajo desde el año 2001 –Imagen Provincial SRL-, pero cuento con otras herramientas de protección previstas en la ley 23551. Esta situación no es la misma para el resto de los compañeros con quienes comparto las tareas en la misma empresa y, en este último tiempo, los “castigos” a mi acción sindical han derivado en represalias y presiones a los integrantes del plantel, siendo un camino indirecto de presión, al ser ejercida contra trabajadores que no cuentan con la misma protección legal de un dirigente gremial, y a quienes se les cuestiona incluso que mantengan cualquier tipo de contacto conmigo. De no contar con esta protección sindical probablemente no tendría trabajo en este momento, pero al margen de las razones que nos dan este resguardo a los dirigentes gremiales, ante la ley todos tenemos derecho a reclamar respeto como seres humanos y trabajadores, un buen trato que permita una convivencia lógica, con tutela sindical o sin ella, además de los derechos y obligaciones que imponen las leyes laborales.

De allí la sugerencia inicial de que se pueda involucrar en las medidas de contención a un área específica o bien del área de Trabajo provincial o bien del área de Derechos Humanos. Hoy los compañeros de Provincia 23, bajo amenazas de despido y eliminación de pagos que se les hacen en negro, debieron suspender la retención de servicios por falta de cancelación de salarios –los haberes de mayo se pagaron el 20 de junio-, y olvidarse de aspirar al reconocimiento de sus dobles o triples funciones, por la realización de suplementos especiales, acumulación de tareas por reducción de personal, a los que se ha ido sobrecargando en forma paralela al aumento de los ingresos de la empresa.

Este es sólo uno de los muchos ejemplos de empresarios que, abusándose de la necesidad y por estar fuera de los controles del Estado, hacen gala de todo tipo de abuso de autoridad y, además, agregan el maltrato a la precarización.

Lamentablemente no todos los empleadores cuentan con el mismo don de gentes para relacionarse con sus empleados. En mi actividad sindical he tomado conocimiento –y denunciado- todo tipo de irregularidades

Peru  
MINI 14.851

4/16



En apenas once meses allí se recibieron 170 consultas se determinó que en 98 casos había motivos suficientes para oficializar las denuncias. También se hicieron derivaciones para la asistencia psicológica rápida de las víctimas más afectadas.

La Fiscalía, que cumple el rol de parte acusadora, solicitó en 50 expedientes “el cese de la violencia” y la “protección de posibles represalias” contra los denunciados. Otra consecuencia fue la aplicación de sanciones a 20 involucrados y el traslado de 30 empleados del puesto de trabajo donde sufrieron o ejercieron el acoso, de acuerdo al último reporte del organismo, al que tuvo acceso Clarín.

### De los efectos de la violencia laboral

Los especialistas señalan que el acoso laboral a veces empieza de una manera muy sutil, con la desvalorización del otro, pedidos de respuestas que el trabajador no puede dar, y que la perversidad va en aumento. “Al final del proceso, que puede durar dos o tres años, la persona afectada tiene totalmente destruida la autoestima”, alerta Marta Rava, la fiscal que está a cargo de la Oficina de Atención a las Víctimas.

El psicólogo alemán Heinz Leyman (pionero en el estudio del mobbing, término con que se define la violencia laboral) resaltó que el acosador “le asigna a la víctima tareas inútiles, absurdas, peligrosas y humillantes; no le permite comunicarse; la interrumpe continuamente cuando habla; le critica su trabajo; se burla de su vida privada; le niega el contacto mediante gestos de rechazo o menosprecio; ignora su presencia; la aísla de sus compañeros; le grita, la amenaza, la injuria; le atribuye una enfermedad mental”.

“Es más común de lo que uno cree y no hay más denuncias porque todavía existe el miedo a perder el trabajo. A veces, los compañeros de la persona afectada prefieren no meterse, para no ser considerados delatores. No entienden que también a ellos les puede pasar y que la existencia de un caso puede perjudicar a todo el ambiente de trabajo”, resalta Julio Rastelli, oficial mayor de la Fiscalía de Investigaciones Administrativas. Como se trata de una situación difícil de probar, es clave la participación de testigos, cuya protección y responsabilidad es hoy materia de debate en el Congreso.

Si estos comportamientos son reiterados, por lo menos una vez por semana durante un período continuado de al menos seis meses, ya se considera “mobbing” y, si éste persiste sin que se ataque el problema, la víctima se expone a padecer otros, con los siguientes trastornos ya definidos por los especialistas: depresión, irritabilidad, fatiga crónica, insomnio, estrés postraumático, ansiedad, ataques de pánico, cambios en la personalidad, ideas suicidas, dolores musculares, somatizaciones varias.

En este marco, el trabajador sometido a violencia laboral, debe costear –aun cuando cuente con una obra social- tratamientos y

Fabiola Orqueda  
Periodista  
MN: 14.437

6/16



en vigencia; proyecto de ley ingresado al Senado que involucra al sector público y privado y adhiero a los fundamentos allí expresados por Julio Miranda, su autor.

El primer antecedente legislativo sobre esta materia se encuentra en Tucumán, con la sanción de la ley N° 7232, que tiene alcance sobre los tres poderes del Estado, entes autárquicos y municipios, pero mantiene excluidos a los trabajadores del sector privado.

Para información de los sres. legisladores, adjunto también artículo del diario Río Negro sobre último fallo judicial en materia de 'mobbing'.

En caso de resultar legalmente inviable la sanción de un proyecto de ley provincial, propongo que se analicen las siguientes medidas alternativas:

-Solicitud a diputados y senadores de la provincia para que se avance en la discusión de los proyectos ya ingresados, como también se gestione ante las autoridades del Ministerio de Trabajo de la Nación un freno legal a la violencia laboral, que podría resolverse por la vía del dictado de decretos y/o resoluciones.

-Ampliación de las facultades de la Secretaría de Trabajo y/o de Derechos Humanos dependientes del Gobierno de la Provincia, para la radicación de denuncias hasta tanto exista marco legal regulatorio, con asesoramiento legal a los trabajadores, mediación para que cuenten con adecuada atención psicológica y mediación con el empleador o victimario responsable, para evitar una judicialización innecesaria, ante la gran cantidad de casos existentes y la limitación del trabajador para costear asesoramiento legal, el tiempo que esta vía demanda, y la limitación de los defensores oficiales para asesorar a trabajadores sin recursos. **La violencia laboral probada en estos ámbitos debe tener sanciones para los responsables.** Los daños que provoca son económicos, laborales, psicológicos y físicos en función de la somatización que se produce, por cuanto considero prioritario definir herramientas de contención para evitar la reiteración de los hechos.

-Cualquier otro mecanismo que los sres. legisladores consideren oportuno implementar, teniendo en cuenta el abordaje interdisciplinario que debe abrirse para resolver el problema, puesto que otro efecto es el aumento de la demanda de atención en las áreas de salud mental de los hospitales públicos, y conocida es por todos los habitantes de la provincia la carencia de profesionales especialistas.

Sin otro particular y agradeciendo la consideración de la propuesta, saludo a Uds. atte.

**Fabiana Orqueda**  
Periodista  
M.N: 14.457

7/16



## La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

sanciona con fuerza de Ley

### Artículo 1º.- Objeto

La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar la violencia laboral de los/las superiores jerárquicos hacia el personal dependiente de cualquier organismo de los instituidos por los títulos Tercero a Séptimo del Libro Segundo de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

### Artículo 2º.- Ámbito de Aplicación

Está sancionada por esta Ley toda acción ejercida sobre un/una trabajador/a por personal jerárquico que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de aquél/aquella mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, maltrato físico o psicológico, social u ofensa ejercida sobre un/a trabajador/a.

### Artículo 3º.- Maltrato Psíquico y Social

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

- a. Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
- b. Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
- c. Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
- d. Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
- e. Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- f. Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
- g. Encargarle trabajo imposible de realizar.
- h. Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- i. Promover su hostigamiento psicológico.
- j. Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.
- k. Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.

### Artículo 4º.- Maltrato Físico

Se entiende por maltrato físico a toda conducta del/de la superior jerárquico que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.

### Artículo 5º.- Acoso

Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.

### Artículo 6º.- Acoso Sexual

8/16



- a. Cuando se formulare con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- b. Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
- c. Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, u otra condición.

#### **Artículo 7º.- Sanciones**

Las conductas definidas en los artículos 3º al 6º deben ser sancionadas con suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la suspensión preventiva del/la agente.

En el caso de un diputado o diputada la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta Ley es considerada inconducta grave en el ejercicio de las funciones, en los términos del artículo 79 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el caso de los funcionarios comprendidos por el artículo 92 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta Ley es considerada causal de mal desempeño a los fines del juicio político.

#### **Artículo 8º.- Procedimiento Aplicable**

La víctima debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta Ley, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a. La recepción de la denuncia debe notificarse al área de sumarios correspondiente, a los efectos de instruir la actuación sumarial pertinente.

Para la aplicación de las sanciones disciplinarias que pudieren corresponder rige el procedimiento establecido por el artículo 51 y subsiguientes de la Ley N° 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Cuando existiere un órgano de colegiación o disciplina que regule el ejercicio de la profesión del/la denunciado/a debe notificársele la denuncia.

#### **Artículo 9º.- Superiores Jerárquicos**

La máxima autoridad jerárquica del área es responsable de las conductas previstas por la presente Ley ejercidas por el personal a su cargo si a pesar de conocerlas no tomó las medidas necesarias para impedir las.

#### **Artículo 10.- Aplicación**

Es responsabilidad prioritaria de cada organismo establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo en cumplimiento de esta Ley, facilitar y difundir su conocimiento, y establecer servicios de orientación a la víctima.

#### **Artículo 11.- Reserva de Identidad**

Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento sancionatorio, la autoridad interviniente debe adoptar todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados.

Secretaría de Justicia  
1457



Artículo 12.- Comuníquese, etc.

CECILIA FELGUERAS

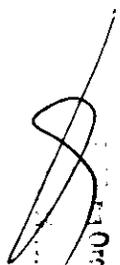
JUAN MANUEL ALEMANY

**LEY N° 1.225**

*Sanción: 04/12/2003*

*Promulgación: De Hecho del 05/01/2004*

*Publicación: BOCBA N° 1855 del 12/01/2004*

  
Cecilia Felgueras

10/16



# EXPEDIENTE NUMERO 2425/06

• Texto Original Completo

## PROYECTO DE LEY -- TEXTO ORIGINAL

Senado de la Nación  
Secretaría Parlamentaria  
Dirección Publicaciones

(S-2425/06)

### PROYECTO DE LEY

EL Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º. La presente ley tiene por objeto establecer un marco jurídico a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, siendo la misma complementaria de la Ley de Contrato de Trabajo y de toda otra norma o estatuto, tanto privado o del Poder Ejecutivo Nacional que regule las relaciones del trabajo.

Artículo 2º. Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él será considerada o entendida a los efectos de la presente ley como violencia laboral.

Artículo 3º. La presente ley no será de aplicación en las relaciones civiles o comerciales que impliquen contratos de locación de obra, en los cuales no exista una relación de jerarquía o subordinación entre las partes.

Artículo 4º. Se entiende por violencia laboral al abuso de autoridad manifestado en las siguientes formas:

- a) Maltrato físico.
- b) Maltrato psíquico.
- c) Acoso sexual.
- d) Discriminación remunerativa.
- e) Toda otra forma de coacción utilizada por el empleador, personal jerárquico y/o terceros vinculados directamente con ellos.

Artículo 5º. Se entenderá por maltrato físico, a los efectos de la presente ley, todo acto de violencia contra la integridad física del trabajador.

Artículo 6º. Se entenderá por maltrato psíquico, con carácter meramente enunciativo, cualquier conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia, desmotivación en el trabajo, como la descalificación, la carga excesiva de trabajo, la atribución de trabajos de menor jerarquía al nivel de capacitación del trabajador, sobre carga horaria, subestimación de la labor desarrollada por el trabajador, el agravio en razón del sexo, nacionalidad, edad, religión, preferencias sexuales y cualquier otra acción u omisión que ultraje la dignidad humana.

Artículo 7º. Se entenderá por acoso sexual toda conducta reiterada de acedio, de naturaleza sexual, ejercidas por el empleador, superior jerárquico o tercero vinculado directa o indirectamente a él, que afecten la libertad sexual del trabajador o trabajadora, incluyéndose toda conducta ofensiva o amenazante de contenido sexual.

Artículo 8º. Con carácter excepcional un solo acto de acoso laboral podrá acreditarlo, debiendo ser la

Fabiána Orquueda  
Periodista  
M.N. 14.457

autoridad judicial la que apreciará tal circunstancia evaluando la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la integridad física, la libertad sexual o demás derechos protegidos por la presente ley.

Artículo 9º. Se entenderá por discriminación remunerativa a cualquier disparidad salarial sea esta entre géneros o cuando tanto el hombre como la mujer realicen tareas iguales o equivalentes y reúnan condiciones de idoneidad y responsabilidad similares percibiendo diferente salarios.

Artículo 10º. Conductas que no constituyen violencia laboral. No constituyen violencia laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo.

Artículo 11º. Los empleadores serán solidariamente responsables por las acciones de violencia laboral ejercidas por parte del personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente a él

Artículo 12º. El trabajador que fuere afectado por alguna de las formas de violencia laboral previstas en la presente ley deberá intimar a su empleador, en forma fehaciente, el cese del acto coercitivo.

Artículo 13º. La omisión o falta de respuesta por parte del empleador a dicha intimación se entenderá como tolerancia de la misma y agravante a los efectos de la sanción del empleador .

Artículo 14º. La no cesación de la situación de violencia facultará al trabajador a denunciar a la autoridad de aplicación la conducta violatoria de la que es víctima.

Artículo 15º. La autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la que entenderá en un procedimiento de acercamiento entre las partes de carácter sumarísimo, con asistencia letrada, que no podrá exceder el plazo de quince días de denunciado el hecho por el trabajador, a fin de restablecer la situación previa al hecho de violencia laboral. Sin perjuicio de las sanciones que le pudiere corresponder al empleador en razón de su actuación frente al acto violatorio de la presente ley quedará a su cargo la responsabilidad pecuniaria por todo el tratamiento terapéutico que requiriera el trabajador afectado.

Artículo 16º. La falta de acuerdo o rebeldía, por parte del empleador en la instancia administrativa, facultará al trabajador a accionar judicialmente, debiendo la autoridad de aplicación elevar al Juzgado de Primera Instancia que corresponda las actuaciones dentro del plazo de 48 horas, contados a partir de la petición que a tal efecto realizara el trabajador, a fin de perseguir el cese de la conducta de la que es víctima, sustanciándose la acción por el procedimiento sumarísimo.

Artículo 17º. El despido del trabajador afectado o de sus testigos dentro del plazo de un año de denunciado el hecho de violencia laboral hará surgir una presunción a favor del trabajador salvo prueba en contrario pudiendo solicitar su reincorporación o un derecho a indemnización especial por daños y perjuicios que se anexará a la indemnización común.

Artículo 18º. Las empresas y organismos comprendidos en la presente ley deberán establecer dentro del plazo de tres meses de promulgada la presente mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el

12/16



lugar de trabajo.

Artículo 19º. De las sanciones por violencia laboral.

Acreditado el hecho, sin perjuicio de la aplicación de las normas por discriminación o penales, si así correspondiere el empleador será pasible de las siguientes sanciones:

- a) Con la sanción de una multa entre cinco y veinticinco salarios mínimos, vital y móvil por cada trabajador afectado,
- b) Dicha sanción podrá ser elevada a cincuenta salarios mínimos en caso de reincidencia, quedando inhabilitado para acceder a licitaciones públicas y suspendido en los registros de proveedores del Estado Nacional por el plazo de cinco años.

Artículo 20º. La presente será de aplicación al Poder Legislativo Nacional, invitando al Poder Judicial de la Nación, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a las jurisdicciones provinciales a adherir a la presente ley, respecto del ámbito de su competencia.

Artículo 21º Comuníquese Al Poder Ejecutivo.

Julio A. Miranda.

FUNDAMENTOS

Señor Presidente

El presente proyecto de ley tiene por objeto establecer un marco jurídico a fin de prevenir, erradicar y sancionar la violencia laboral. Se establece con precisión en el artículo 1º de la medida propiciada su ámbito de aplicación, determinando a fin de evitar dudas de interpretación que esta ley es una norma complementaria de la Ley de Contrato de Trabajo, con jurisdicción sobre todas las empresas que tengan su asiento en el Territorio Nacional. Además en el mismo artículo se determina que se extenderá su aplicación a todos los agentes del Poder Ejecutivo Nacional.

La presente norma encuentra su antecedente en la Ley de la Provincia de Tucumán N° 7232, que fuera el primer antecedente legislativo promulgado y sancionado en la República Argentina dando protección a los agentes de los tres poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y entes autárquicos y descentralizados de cualquier forma de acoso o violencia laboral que padecieran sus agentes.

La legislación argentina se caracterizó, siempre, por ser protectoria de los derechos del trabajador, y es así que desde comienzos del siglo pasado se dictaron normas de ese carácter, alcanzando durante la gestión justicialista del General Perón un marcado desarrollo al otorgar los derechos reivindicados desde antaño por los trabajadores como el derecho a las vacaciones, al aguinaldo, a un salario digno, a la jubilación, entre otras formas de reconocimiento del trabajador como ciudadano pleno de la República.

Ha llegado nuevamente el tiempo de recuperar derechos perdidos por los trabajadores. Uno de ellos es el derecho al trabajo digno. Las desigualdades marcadas por un mercado laboral que todavía no ha logrado una ocupación plena generó en el ámbito del trabajo vínculos basados en un ejercicio abusivo del poder que adquieren formas de desprecio, humillación y degradación en el trabajador.

El temor a perder el trabajo permitió que el trabajador fuera sometido a vejaciones abiertas o sutiles y a ese fenómeno es al que pretendemos erradicar con normas como la propiciada.

Es bien sabido que aquél que es respetuoso del otro no requiere de sanciones para considerar el derecho humano de su subordinado. Pero también es sabido que la sanción es un mecanismo de enseñanza, no solo en el niño, sino mucho más en el adulto.

Tratado Original  
de la  
Cámara  
de Diputados



De allí que se establezcan sanciones duras para aquellos que incumplan la norma.

El proyecto define las diferentes formas de violencia laboral caracterizando los supuestos de maltrato físico, psíquico, acoso sexual, discriminación remunerativa y toda otra forma de coacción utilizada por el empleador, personal jerárquico y/o tercero vinculado a él en desmedro del trabajador.

Además, precisa la autoridad de aplicación de la norma, estableciendo que será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el que determinará el mecanismo de acercamiento entre las partes, permitiendo además en caso de frustración en ese nivel administrativo de la resolución del caso acceder al trabajador a la vía judicial, exigiendo la aplicación de un procedimiento sumarísimo.

Se determina que esta norma será de aplicación al Poder Legislativo Nacional invitándose al Poder Judicial y a las Jurisdicciones provinciales y del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a adherir a la presente norma.

Por todo lo expuesto solicitamos la aprobación del presente proyecto de ley.

Julio A. Miranda.



M/16

## Inédita resolución judicial en un caso de mobbing en Junín

Una Cámara Civil y Laboral admitió el recurso de amparo de una trabajadora del hospital de Junín, que todavía está en funciones y que denuncia acoso laboral. Hasta ahora, las resoluciones llegaban después del despido o la renuncia. Le piden a la provincia que "termine con el maltrato psicológico y laboral".

NEUQUEN (AN)- Por primera vez la Justicia hizo lugar a un recurso de amparo presentado por una trabajadora que asegura estar sufriendo una situación de mobbing, o acoso laboral.



La resolución, dictada por la sala I de la Cámara Civil y Laboral de esta capital, beneficia a una psicóloga del hospital de Junín de los Andes que inició la demanda contra la provincia de Neuquén.

La resolución beneficia a una psicóloga del hospital de Junín de los Andes que inició la demanda contra la provincia de Neuquén.

los Andes que inició la demanda contra la provincia de Neuquén. Hasta ahora, los fallos judiciales llegaban después que el trabajador renunciaba o quedaba cesante.

"Este es un buen antecedente para otros trabajadores", dijo la abogada que lleva adelante la demanda, Ivana Dal Bianco.

Agregó que "la relevancia está dada porque la Cámara dice que la vía más rápida, como es el amparo, puede usarse para casos de acoso laboral, cuando la víctima todavía está en su trabajo y reclama que se termine la situación de maltrato y cercenamiento de derechos. Esto le pone un freno a la patronal antes de que consume su objetivo de echar al trabajador u obligarlo a que renuncie porque no soporta más la situación".

También señaló que "este caso es novedoso además porque es la primera demanda por mobbing contra la provincia de Neuquén. Es decir que no es una cuestión de un patrón malo o un jefe acosador, sino que muestra la política de maltrato y persecución laboral del gobierno de Sobisch".

La trabajadora que inició la demanda es la psicóloga Claudio Barrionuevo, que trabaja en el hospital de Junín de los Andes.

El mobbing ha sido declarada la epidemia laboral del siglo XXI. Los especialistas lo definen como aquella situación en la que una persona o grupo ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Fabrana O. Barrionuevo  
Periodista  
M.N.: 14.267

La forma en que canalizan esta violencia es mediante conductas dirigidas a destruir las redes de comunicación de la víctima, su reputación o perturbar el ejercicio de sus labores. El objetivo es lograr que la persona acosada abandone su puesto de trabajo, o que el agresor pueda satisfacer su necesidad de canalizar impulsos y tendencias psicópatas.

Dal Bianco explicó a "Río Negro" el largo camino que debieron recorrer hasta que el recurso de amparo sea aceptado por la justicia.

### Incompetente

El 14 de octubre del año pasado plantearon el recurso de amparo ante el juzgado laboral 4 de esta capital, de Elizabeth Rivero de Taiana, pero la magistrada se declaró incompetente. Apelaron esa resolución con el argumento de que la demanda puede presentarse en el domicilio de la demandada, en este caso la provincia de Neuquén, y la Sala I de la Cámara Civil les dio la razón.

El 22 de febrero último, la jueza declaró inadmisibile el recurso por el tiempo transcurrido.

Dal Bianco volvió a apelar, y el 11 de abril otra vez la misma sala, con los votos de Enrique Videla Sánchez y Lorenzo Waldemar García, declaró admisible el amparo.

En esa resolución, que según la abogada es inédita en el país, la Cámara señaló que desde la reforma constitucional de 1994 "no procede el rechazo "in limine" de la acción de amparo, salvo en casos de manifiesta inadmisibilidad".

Y agregó, citando a la prestigiosa jueza mendocina Aída Kermelmajer de Carlucci, que la administración de justicia debe ser "menos formal, más rápida y eficaz, sin comprometer las garantías del debido proceso (...) La duda ponderable en torno a la admisibilidad formal del amparo debe zanjarse a favor de su sustanciación".

Mientras tanto, Barrionuevo está d licencia y con tres sumarios iniciados en su contra. Pero la aceptación de su amparo le abrió una esperanza.

"Los casos de los que hay jurisprudencia -explicó Dal Bianco- son de trabajadores que fueron despedidos o renunciaron, y la demostración de que existió mobbing sirvió para mejorar la indemnización por la vía del juicio laboral común. Que hayan aceptado la vía del amparo no tiene antecedentes y es muy beneficioso".

En el fondo del recurso de amparo que ahora debe resolver la jueza Rivero de Taiana piden que la provincia "termine con el maltrato psicológico laboral (mobbing) de la que es víctima" la psicóloga Barrionuevo, "absteniéndose de generar y realizar conductas que continúen provocando daño en la salud psico-física de la víctima".

### Los fallos llegan después

Hasta ahora, los escasos fallos judiciales que aceptan al existencia de mobbing fueron dictados después de que el trabajador renunciara o fuera despedido de su empleo. El caso más conocido en la región es la sentencia que dictó el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro

Carolina Orquiza  
Periodista  
M.N.: 14.457



en favor de una empleada de una empresa de Bariloche, quien argumentó problemas físicos, psicológicos y se dio por despedida víctima de acoso laboral.

La empleada, de la empresa Entretenimiento Patagonia, se dio por despedida después de reclamar que le reconocieran un mayor salario por cumplir en forma eventual funciones de una categoría superior, y de argumentar que sufría acoso laboral.

En Neuquén, un sumario dispuesto por el Tribunal Superior de Justicia está investigando si una jueza de Chos Malal cometió mobbing contra un grupo de empleados que la denunciaron.

En noviembre del año pasado, los diputados Beatriz Kreitman (ARI) y Carlos Moraña (PI) presentaron un proyecto de ley para prevenir y sancionar la violencia laboral en las oficinas públicas de los tres poderes del Estado neuquino.

La iniciativa, que es la segunda presentada en los últimos dos años en la Legislatura, contempla la creación de un Observatorio contra la Violencia para asesorar a las víctimas del maltrato, y establece duras sanciones contra los funcionarios políticos, legisladores y magistrados que lo concreten. (AN)

~~Fabián Orquedo~~  
Legislador  
Provincia de Neuquén