

07 JUN 2004



D. 3313 17º
Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.

**LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA
LABORAL**

Artículo 1º. Objeto. La presente Ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación. El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral, de derecho público o privado, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado en cualesquiera de los Poderes del Estado Nacional, Provincial o Municipal; los organismos o reparticiones pertenecientes a la Administración pública, centralizada o descentralizada, y todo otro organismo del Estado Nacional, provincial y municipal; así como todas las relaciones laborales que se entablen dentro del sector privado.

Artículo 3º. Violencia laboral. A los efectos de la presente ley se entiende por violencia laboral el accionar de quienes, en ocasión del vínculo laboral, atenten contra la dignidad, integridad física, psicológica y/o social del trabajador, mediante amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

Artículo 4º. Maltrato físico. Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.



Artículo 5°. Maltrato psíquico y social. Se entiende por maltrato psíquico y social a la hostilidad continua o repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

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

- a) Obligar al trabajador a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- b) Asignarle misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en el lugar de trabajo.
- d) Cambiarlo de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción con el fin de generar el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir a otros trabajadores que hablen con él o mantenerlo incomunicado o aislado.
- g) Encargarle trabajo imposible 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 un subordinado.
- j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
- k) Privarle de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

Artículo 6°. Inequidad salarial. Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre trabajadores 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 7°. Trato discriminatorio. Se entiende por trato discriminatorio en el trabajo, a todo tipo de comportamiento, tales como palabras, actos, gestos, omisiones y escritos, que de manera directa o indirecta atenten contra la dignidad, la igualdad o la integridad física o psíquica del individuo, o puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, por motivos tales como su sexo, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica,



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología u opinión política o gremial, responsabilidad familiar, o preferencias artísticas, culturales, o deportivas. Se considera discriminatorio el despido, exoneración o rescisión de contrato originado en alguna de las causales previstas en el párrafo anterior.

Artículo 8°. Despido, exoneración o rescisión discriminatorios. En caso de despido, exoneración o rescisión de contrato discriminatorios, el trabajador podrá optar por reclamar la nulidad de la medida, incluyendo las prestaciones laborales, salarios o contraprestaciones dejados de percibir; o la indemnización laboral que corresponda más los daños y perjuicios sufridos.

El juez dispondrá la inversión de la carga de la prueba cuando el trabajador acerque indicios de que la medida podría ser caracterizada como discriminatoria.

Artículo 9°. Comunicación. Despido indirecto. Cambio de lugar de trabajo. La víctima de actos de violencia laboral deberá comunicar tal circunstancia al superior jerárquico del autor de la conducta de violencia, o de la víctima en el caso previsto en el segundo párrafo del artículo 14, para que tome las medidas conducentes al cese de la situación.

En el caso de que el empleador omitiera adoptar tales medidas, o cuando no exista superior jerárquico al autor de los hechos de violencia laboral, el trabajador podrá considerarse despedido sin justa causa u obtener el cambio de lugar de trabajo cuando las circunstancias lo permitan.

Artículo 10. Sanciones. Cuando las conductas definidas en el artículo 3° fueran ejecutadas por funcionarios o empleados de la Administración Pública Nacional, las mismas serán causales de sanciones de orden correctivo, que podrán implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario, puedan encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario que corresponda.

Los hechos de violencia laboral en el ámbito privado darán lugar al ejercicio de las facultades disciplinarias del empleador previstas en la ley 20.744, incluido el despido con justa causa cuando la gravedad de la conducta así lo amerite.

Artículo 11. Alcances de la protección. Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 3° de la presente ley o haya



comparecido como testigo de las partes, denunciado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con la violencia laboral, podrá por ello ser sancionado, despedido o exonerado, o sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido y, en general, cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis meses subsiguientes a su denuncia o participación.

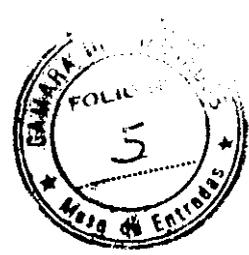
Artículo 12. Obligaciones del empleador. El empleador debe mantener el ámbito de trabajo libre de conductas que signifiquen violencia laboral mediante la implementación de políticas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen y sancionen esas conductas.

Artículo 13. Responsabilidad solidaria. El empleador que haya sido notificado de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 14. Indemnización y restitución. La violencia laboral debidamente acreditada dará lugar a una indemnización por los daños y perjuicios sufridos a cargo del autor, y cuando corresponda del empleador en forma solidaria.

En caso de despido indirecto, en los términos del artículo 9, la parte que resulte responsable de la violencia laboral y el empleador en forma solidaria, deberán cubrir además las prestaciones laborales, los salarios caídos, y las costas que deriven de la tramitación de la litis. Asimismo, el juez debe ordenar la reinstalación en el puesto de trabajo y demás beneficios laborales de la persona afectada si esta así lo solicitase.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur
y Sandwich del Sur son Argentinas

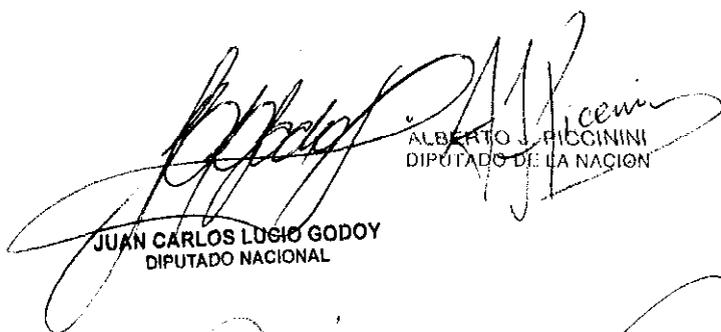
Artículo 15. Carga de la prueba. Cuando el trabajador establezca indicios de que ha sido víctima de violencia laboral, la carga de la prueba caerá principalmente sobre la persona acusada de cometer la violencia laboral o su empleador.

Artículo 16. Difusión y asesoramiento. Cada organismo de la administración pública y las empresas del sector privado deberán encargarse de la difusión de los alcances de la presente ley.

Asimismo, deberán facilitarle al personal información acerca del procedimiento a seguir, los medios de prevención, los mecanismos de denuncia y los organismos especializados en la materia que podrán brindarle apoyo.

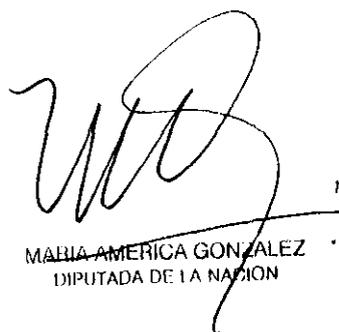
Artículo 17. Implementación de Consejeros en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social debe crear dentro del plazo de sesenta días a partir de la vigencia de la presente ley, la figura profesional del Consejero para casos de violencia laboral, el que informará, orientará, asesorará y prestará servicios y asistencia profesional en forma gratuita, a todas aquellas personas que hayan sido víctimas, testigos o denunciantes de violencia laboral y así lo soliciten.

Artículo 18. Comuníquese al Poder Ejecutivo.


ALBERTO J. PICCININI
DIPUTADO DE LA NACION


MARCELA V. RODRIGUEZ
DIPUTADA DE LA NACION


LUCRECIA MONTEFARUDO
Diputada de la Nación


MARÍA AMÉRICA GONZÁLEZ
DIPUTADA DE LA NACION