

H. Cámara de Diputados de la Nación

PROYECTO DE LEY

Texto facilitado por los firmantes del proyecto. Debe tenerse en cuenta que solamente podrá ser tenido por auténtico el texto publicado en el respectivo Trámite Parlamentario, editado por la Imprenta del Congreso de la Nación.

N° de Expediente	0995-D-2012
Trámite Parlamentario	011 (16/03/2012)
Sumario	PREVENCION Y SANCION DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL.
Firmantes	RECALDE, HECTOR PEDRO - CICILIANI, ALICIA MABEL - GIUBERGIA, MIGUEL ANGEL - RUCCI, CLAUDIA MONICA - RODRIGUEZ, MARCELA VIRGINIA.
Giro a Comisiones	LEGISLACION DEL TRABAJO; DERECHOS HUMANOS Y GARANTIAS.

El Senado y Cámara de Diputados,...

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL

ARTÍCULO 1º.- El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral en el ámbito privado y/o público, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado, en cualesquiera de los poderes del Estado nacional, los organismos o reparticiones pertenecientes a la Administración Pública, centralizada o descentralizada, y todo otro organismo del Estado nacional.

ARTÍCULO 2º.- Se entiende por violencia laboral toda acción que de forma sistemática y recurrente ejerza una persona o grupo de personas sobre un trabajador en el lugar de trabajo o con motivo de este, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que el trabajador se aparte del ámbito laboral. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, apocar, reducir, menospreciar, amedrentar, y/o perturbar emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a apartarla del puesto de trabajo o de satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir del hostigador.

ARTÍCULO 3º.- Se entiende por acoso sexual en el ámbito de trabajo todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, cuando se formula con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima si no accede a los requerimientos del acosador, o cuando interfiere en el habitual desempeño del trabajo o provoca un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

ARTICULO 4º.- Se considerará que la violencia laboral y/o el acoso sexual en el ámbito de trabajo revisten especial gravedad cuando el autor aprovechare una particular vulnerabilidad de la víctima.

ARTÍCULO 5º.- El Poder Ejecutivo deberá implementar una campaña de difusión y capacitación para que en toda relación laboral, sea ésta pública o privada, el empleador

mantenga, en los lugares de trabajo, las condiciones adecuadas para evitar situaciones de violencia laboral o acoso sexual .

ARTÍCULO 6°.- El trabajador o la trabajadora podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en los términos del artículo 242 de la LCT o de los estatutos especiales o convenios que lo rijan, cuando fuere objeto de violencia laboral o acoso sexual en el ámbito de trabajo en ocasión del mismo, sea éste ejercido por el empleador, un superior jerárquico u otro trabajador. En estos dos últimos casos, siempre que mediando denuncia por parte de la víctima, el empleador no adoptare en forma inmediata las medidas necesarias para hacer cesar tal conducta.

Asimismo, es responsable por los actos de acoso sexual en el ámbito de trabajo por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén, siempre que esté notificado de esta situación, si el acoso se cometiera en ocasión de sus funciones, salvo que acredite que tomó una acción apropiada para corregir la situación o que ello resultaba imposible según las circunstancias.

ARTÍCULO 7°.- Ningún trabajador o trabajadora podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido por denunciar ser víctima de acoso sexual o violencia laboral o por haber sido testigo en procedimientos en que se debata o investigue la existencia de acoso sexual o violencia laboral en el ámbito de trabajo. Tal conducta por parte del empleador dará derecho al trabajador a hacer uso de las opciones previstas en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y en la ley 23.592.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido o la modificación de las condiciones de trabajo del empleado, obedece a su denuncia o declaración testimonial, cuando ocurra dentro del año siguiente de producidas las mismas.

ARTÍCULO 8°.- La violencia laboral y el acoso sexual darán lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan al autor responsable de la violencia o del acoso.

ARTÍCULO 9°.- Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido o la modificación de las condiciones de trabajo obedece a la denuncia o declaración testimonial, cuando fuere dispuesto hasta un (1) año después de formulada la denuncia o de brindada la declaración ante el organismo interviniente.

Tal conducta por parte del empleador dará derecho al afectado a optar entre:

- a) demandar judicialmente, por vía sumarísima, el restablecimiento de las condiciones de trabajo o la reinstalación en su puesto con mas los salarios caídos durante la tramitación de la acción judicial y la reparación de los daños y perjuicios, o
- b) considerarse en situación de despido indirecto, en cuyo caso el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida en el artículo 245 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

ARTÍCULO 10.- El autor de violencia laboral o acoso sexual es personalmente responsable de los daños y perjuicios ocasionados a la víctima, al empleador o a un tercero con los alcances previstos en el Código Civil, sin perjuicio de las responsabilidades previstas en la presente ley.

El empleador que haya sido notificado de la situación de violencia laboral o acoso sexual será solidariamente responsable con el autor, frente a la víctima, salvo que acredite la ocurrencia de las causales de exención de responsabilidad previstas en esta ley.

ARTÍCULO 11.- Invitase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherirse a la presente ley.

ARTICULO 12.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El acoso sexual en el ámbito de trabajo y en instituciones educativas y sanitarias constituye una expresión de violencia que conculca el derecho al trabajo, a la salud, a la educación, y a la seguridad; implicando una práctica palmariamente violatoria de la dignidad humana que provoca consecuencias sumamente perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, la confianza, la autoestima, y sobre el rendimiento de las personas que lo padecen.

Tales situaciones se materializan en conductas o manifestaciones indeseadas de naturaleza sexual, que resultan ofensivas o amenazadoras para la persona que la recibe (Conf. Secretaría del Commonwealth, 1992). Aunque en teoría esta forma de discriminación puede afectar indistintamente a hombres y mujeres, en la práctica se dirige principalmente contra las segundas.

En este sentido, durante el VII Congreso de Prevención del Delito, el Secretario General de Naciones Unidas confirmó en su informe: "El acoso sexual de las mujeres en el trabajo por sus empleadores es cada vez mayor por el creciente número de mujeres que ingresan a la fuerza laboral asalariada. Esta situación se deteriora cuando la mujer trabaja en situaciones mal remuneradas o de gran intensidad de mano de obra, con escasa seguridad y en gran medida bajo la supervisión de hombres. A veces el propio trabajo tiene connotaciones sexuales, en el sentido de que se espera que las mujeres sean atractivas, obsequiosas y serviles. No obstante un factor básico de coerción sexual no es tanto la índole del trabajo, sino la desigual relación de poder quien perpetra y quien sufre el acoso."

En consecuencia, resulta imperioso adoptar las medidas que resulten apropiadas para garantizar el pleno goce y ejercicio de las libertades y garantías fundamentales en condiciones de igualdad.

El dictado del decreto 2385/93, que incorporó la figura del acoso sexual dentro del Régimen Jurídico Básico de la Función Pública, configuró en su momento un importante avance a nivel nacional sobre esta materia. Sin embargo, resulta insuficiente para dar una respuesta acabada a esta problemática, que excede aquel ámbito y abarca también a las relaciones laborales que surgen en el ámbito privado, y las relaciones educativas y sanitarias.

En este orden de ideas, el presente proyecto ha sido formulado en cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, cuya jerarquía constitucional fuera consagrada por el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Recomendación General No. 19 del Comité sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, la Declaración Universal para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Naciones Unidas, los instrumentos internacionales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo que obligan a los Estados nacionales a condenar la discriminación por razón de sexo e implementar políticas para la eliminación de la discriminación contra la mujer; y la Plataforma de Acción suscripta por el Estado argentino en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de Naciones Unidas (Beijing, 1995).

En efecto, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en su artículo 2.-a) considera que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica "... perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar".

Entre las obligaciones asumidas en los términos del artículo 7º de dicha Convención, el Estado se ha comprometido a adoptar por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia y, en particular a: "... abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; (...) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; (...) incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; (...) adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad".

Asimismo, entre las medidas adoptadas en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995), se prevé la adopción de instrumentos de política dirigidos a "... Introducir sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en las legislaciones nacionales, o reforzar las vigentes, con el fin de castigar y reparar los daños causados a las mujeres y las niñas víctimas de cualquier tipo de violencia, ya sea en el hogar, el lugar de trabajo, la comunidad o la sociedad"; y entre las medidas que han de adoptar los gobiernos, los empleadores, los sindicatos, las organizaciones populares y juveniles y las organizaciones no gubernamentales: "...

Desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos". La Plataforma reconoce que "Muchas de las mujeres que tienen un trabajo remunerado tropiezan con obstáculos que les impiden realizar su potencial. Si bien cada vez es más frecuente que haya algunas mujeres en los niveles administrativos inferiores, a menudo la discriminación psicológica impide que sigan ascendiendo. La experiencia del hostigamiento sexual es una afrenta a la dignidad de la trabajadora e impide a las mujeres efectuar una contribución acorde con sus capacidades". Por ello, al establecer los objetivos de política orientados a eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo incluye entre las medidas que involucran a los Estados, y a los particulares - empleadores, empleados, sindicatos y organizaciones de mujeres-: "... Promulgar y hacer cumplir las leyes e introducir medidas de aplicación, incluso mecanismos de recurso y el acceso a la justicia en caso de incumplimiento, a fin de prohibir la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, estado civil o situación familiar en relación con el acceso al empleo y las condiciones de empleo, con inclusión de la capacitación, los ascensos, la salud y la seguridad, y en relación con el despido y la seguridad social de los trabajadores, incluso la protección legal contra el hostigamiento sexual y racial (...) Promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y la seguridad social, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo discriminatorias y el hostigamiento sexual; se deben establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente esas leyes".

Por su parte, el Comité sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su Recomendación General No. 19 manifestó que "...la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a la violencia dirigida concretamente contra ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo (...) el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía, y exigencias sexuales, ya sea verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil". El Comité asegura que "... de conformidad con la Convención, la discriminación no se limita a los actos cometidos por los gobiernos o en su nombre (véanse los incisos e y f del artículo 2 y el artículo 5). Por ejemplo, en virtud del artículo 2 de la Convención, los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquiera persona, organizaciones o empresas. En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia y proporcionar indemnización".

En el ámbito laboral los actos de acoso sexual son percibidos por parte de la/el destinataria/o como expresión de discriminación social y laboral, cuyas consecuencias más significativas vienen dadas por las escasas expectativas de promoción profesional,

y -en la generalidad de los casos-, la subvaloración de los puestos de trabajo y actividades "típicamente femeninas".

El acoso sexual provoca consecuencias negativas en las víctimas que menoscaban la integridad física y psíquica, generando cuadros de tensión nerviosa, irritabilidad, ansiedad, depresión, insomnio; y otros problemas médicos tales como jaquecas, trastornos cutáneos, y malestares digestivos. Al mismo tiempo, el hostigamiento dificulta el desempeño de las funciones del puesto y condiciona el desarrollo de las relaciones laborales. Es frecuente que ante la denuncia del incidente, el acosador disponga del manejo de fuentes de poder que le permitan alterar las condiciones de trabajo, oportunidades de carrera o la estabilidad de la víctima en el puesto, siendo frecuentemente despedida o forzada a dimitir. De esta manera, distorsiona el desarrollo de las relaciones interpersonales, presentando efectos devastadores sobre la salud, la confianza, y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Al mismo tiempo, se verifican impactos negativos en las organizaciones puesto que distorsiona el clima de confianza y respeto necesario para el desarrollo de las tareas propias de la gestión pública, aumenta el ausentismo, incrementando los costos laborales (v.g.: reemplazos, beneficios médicos) y legales; y disminuyendo la productividad del personal. En el ámbito educativo y sanitario, la configuración de situaciones de acoso se traducen en flagrantes violaciones al ejercicio de los derechos subjetivos, restringiendo el goce del derecho a la educación y a la salud.

Los organismos internacionales destacan las dificultades existentes para el registro y medición del fenómeno de la violencia sexual (OPS. 1994 CEPAL 1999). De acuerdo con la información colectada por la OIT (International Crime Victim Survey. 1996) en base a una encuesta realizada entre trabajadores de 36 países se registraron los datos correspondientes a la República Argentina, advirtiéndose que el 6,1% de los varones y el 11,8% de las mujeres manifestaron haber sufrido agresiones en el año anterior, mientras que el 16,6 % de las mujeres dieron cuenta de incidentes de carácter sexual.

Según un estudio publicado por la Secretaría Gremial de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN. 1997) sobre acoso sexual femenino en el ámbito de la Administración Pública Nacional, del total de la muestra conformada por 302 mujeres, el 47,4% (CUARENTA Y SIETE 4/100) fueron víctimas de acoso sexual (47,4%). El 32,1% (treinta y dos 1/100) de los casos se configuraron en forma verbal, no verbalmente el 34,1 % (TREINTA Y CUATRO 1/100); con conductas de tipo verbal en su forma más fuerte el 17,9% (DIECISIETE 9/100); a través de contacto físico el 15,6% (QUINCE 6/100); y el 5% (CINCO) por medio de presiones para mantener contactos íntimos.

El presente Proyecto pretende dar una respuesta a esta problemática, estableciendo un régimen que brinde adecuada protección a las personas que resulten víctimas de acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, educativas, y las que surjan de las prestaciones de los sistemas de salud, tanto del sector público como privado.

Para ello, se propone una enunciación de las conductas que configuran el acoso sexual, se establece la obligación del empleador o autoridad educativa o sanitaria de tomar las medidas pertinentes para prevenir este tipo de conductas, y su responsabilidad solidaria con el autor del acoso en caso de incumplimiento.

La jurisprudencia es conteste en reconocer que la problemática trasciende a la esfera de la conducta privada comprometiendo el libre ejercicio de la libertad sexual; e involucrando la responsabilidad del principal por las prácticas de acoso sexual cometidas por personal bajo su dependencia, puesto que es deber del primero impedir el desarrollo de cualquier situación que vulnere la dignidad del personal a su cargo.

Dentro de este orden de ideas, la doctrina judicial establece que el superior jerárquico representa la figura del empleador frente a los subordinados, no siendo razonable tolerar que aproveche la situación de superioridad jerárquica conculcando la libertad sexual individual. Por consiguiente, el órgano judicial considera causado el despido del acosador ("M.L.G. c. Antigua S.A." (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II octubre 31 de 1991). ("A.S.H. c. Carnicerías Integradas Coto S.A." : Cámara Nacional del Trabajo. Sala V. abril 19 de 1994) ("S.G.J.c. Bestov Foods S.A." : Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. noviembre 6 de 1997)

Además, se otorga también protección a toda persona que, aunque no haya sido víctima del acoso sexual, hubiera denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso sexual. Una disposición de este tipo se torna necesaria, pues se ha tomado conocimiento de empresas y organizaciones que, ante denuncias recibidas por acoso sexual, actúan posteriormente en perjuicio de todos los involucrados, como forma de desalentar este tipo de denuncias y participación.

Asimismo, se dispone una indemnización a cargo del autor y del superior jerárquico o autoridad educativa o sanitaria en forma solidaria, cuando corresponda.

Finalmente, también se implementan mecanismos de difusión de los alcances de la ley propuesta, y planes y programas de información, servicio y orientación profesional, dentro de cada organismo de la administración pública, las empresas del sector privado y las instituciones educativas y sanitarias; y se crea la figura profesional del Consejero/a en los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; de Educación, Ciencia y Tecnología; y de Salud, quienes brindarán información, orientación, asesoramiento y asistencia profesional en forma gratuita a todas aquellas personas que hayan sido víctimas de acoso sexual y así lo soliciten.

El derecho comparado presenta claros ejemplos en relación con la prohibición y sanción del acoso sexual. En el caso británico, desde el año 1975 -en los términos del Sex Discrimination Act- se prohíbe la discriminación sexual, definida como el hecho de tratar a una mujer de manera menos favorable que a un hombre; la jurisprudencia ha entendido que el acoso sexual constituye discriminación sexual, pudiendo obligar al empleador a reparar daños y perjuicios irrogados a la víctima.

En el derecho norteamericano se prohíbe cualquier forma de discriminación en el trabajo por razón de sexo (Civil Rights Act. Título VII. art. 703), considerándose a partir del año 1977 que el acoso sexual constituye una forma de discriminación. Durante la década del ochenta la jurisprudencia de los Estados Unidos amplió la noción de acoso sexual, comprendiendo el llamado acoso equívoco, que consiste en obtener favores sexuales mediante la amenaza de un castigo o la promesa de un ascenso profesional (Henison v. City of Dundee, 1982); asimismo, se incluyeron los

casos en que la víctima no es sometida a coacción si las acciones del acosador enrarecen el ambiente de trabajo de la víctima. (Bundy v. Jackson, 1982).

Asimismo, se registran otros ordenamientos que receptan normas especiales dirigidas a disuadir de cometer acoso sexual en el lugar de trabajo y en otros ámbitos tales como los establecimientos de enseñanza. Por ejemplo, la Canadian Federal Human Rights Act prohíbe el acoso sexual en el empleo y en la prestación de bienes y servicios. El sistema portugués impone al empleador el deber de sancionar a toda persona que provoque condiciones que desmoralicen a los trabajadores, y en particular a las trabajadoras (Artículo 40 (2) de la Orden Ministerial N° 49408; Régimen Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, Orden Ministerial N° 49408, de 24/11/69).

Finalmente, se registran normas que atribuyen responsabilidad refleja al principal por los actos de acoso sexual imputables al dependiente laboral. (v.g: Dinamarca -Ley de igualdad de oportunidades-, Sex Discrimination Act británica-).

El Proyecto adjunto ha sido formulado a efectos de operativizar la obligación estatal de garantizar a todas/os la/os ciudadana/os, oportunidades en el acceso, permanencia y progreso en el empleo, así como el deber de asegurar el acceso equitativo al derecho a la educación y la salud, en procura del máximo bienestar y desarrollo individual; y de acuerdo con los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y tratados internacionales que a partir de la reforma de la Constitución Nacional de 1994 gozan de jerarquía constitucional.

El presente proyecto de ley reproduce el texto del Dictamen con modificaciones aprobado por las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Derechos Humanos y Garantías durante el período 2011 (OD 2877), de los Exptes 3013-D-11 de autoría del Sr. Diputado Pereyra y 1957-D-10 de mi autoría. En virtud de lo dispuesto por la ley 13.640 y el Reglamento de la HCD, el citado dictamen caducó razón por la cual se representa el mismo para su consideración.

Por los fundamentos expuestos, solicito a los/as señores/as diputados/as la aprobación del presente Proyecto de Ley.