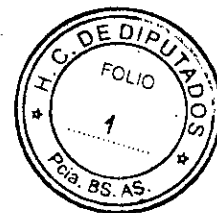




EXPTE. D-

3054

/11-12



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

Proyecto de Ley

**El Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires
sancionan con fuerza de**

Ley

ARTICULO 1º: Modifícase los artículos 1º, 6º, 7º, 8º, 10º y 12 de la Ley 13.168 y su modificatoria 14.040, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

ARTÍCULO 1º: Se prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer sobre otro las conductas que esta Ley y la Ley 26.485 definen como violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios.

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

ARTICULO 7º: Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar disparidad salarial entre personas que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes

ARTICULO 8º: Ningún empleado público que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2º de la presente Ley o haya comparecido como testigo de las partes, podrá por ello ser sancionado, ni despedido, ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo, manteniendo su remuneración habitual por todo concepto hasta la conclusión del sumario respectivo o la resolución del conflicto que originó la denuncia.



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

ARTÍCULO 10: Desde la recepción de la denuncia por violencia laboral hasta su resolución, no podrán transcurrir más de 60 días corridos, salvo que la gravedad de la situación imponga tratamiento con carácter de urgente, en cuyo caso el plazo se reduce a 20 días corridos.

ARTICULO 12: Serán pasibles de sanción disciplinaria las personas que formulen denuncias que a juicio de la Comisión Jurisdiccional interviniente, la CoMiSaSEP y las autoridades superiores del organismo donde presta servicios el/la denunciante, carezcan de todo fundamento fáctico o razonable.

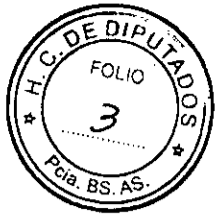
ARTÍCULO 2º: Incorpórase a la Ley 13.168 y su modificatoria, los artículos 9 bis, 10 bis, 12, 13, 14 y 15 (de forma):

ARTICULO 9º BIS: Una vez que el trabajador o la trabajadora, en la órbita del Poder Ejecutivo, detecte o advierta que está siendo víctima de violencia laboral en cualquiera de sus modalidades, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público, constituida según Ley 14.226, para su inmediata intervención. La Comisión deberá garantizar abordaje interdisciplinario y resolución con carácter urgente, a fin de hacer cesar la violencia ejercida contra el trabajador o trabajadora, contando con atribuciones amplias de indagación y resolución negociada, dentro y fuera de la jurisdicción de que se trate. Deberá facilitar la exposición y garantizar discreción y confidencialidad.

Entre las modalidades de intervención, deberán evaluarse expresamente los casos en que resulta contraproducente las audiencias conjuntas entre la/las personas denunciantes y la/las personas denunciadas. En todos los casos se deberá contar con el consentimiento de la/s víctima/s para cualquier acción que la/s involucre.

En caso de que la repartición en la que se produzca la situación de violencia laboral no cuente con Comisión Jurisdiccional Mixta, intervendrá la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público y/o la Comisión Jurisdiccional que ella determine.

Al término de su gestión, la Comisión Jurisdiccional interviniente y/o la CoMiSaSEP, podrá solicitar la apertura de sumario y/o aplicación de sanciones. Sus dictámenes no son vinculantes, pero el apartamiento de la



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

recomendación recibida deberá ser fundado por el órgano que resuelva. En cualquier caso corresponde el dictado de acto administrativo.

ARTICULO 10 BIS: Las autoridades superiores son personal y solidariamente responsables por la violencia laboral que ejerzan los funcionarios jerárquicamente subordinados.

ARTICULO 12: Serán pasibles de sanción disciplinaria las personas que formulen denuncias que a juicio de la Comisión Jurisdiccional interviniente, la CoMiSaSEP y las autoridades superiores del organismo donde presta servicios el/la denunciante, carezcan de todo fundamento fáctico o razonable.

Artículo 13: La CoMiSaSEP llevará un registro unificado de las intervenciones por violencia laboral, en el que constará como mínimo jurisdicción, nombre de denunciante/s y denunciado/s, modalidad de violencia y resolución del conflicto o forma en que finalizó.

Las unidades de selección para la cobertura de cargos jerárquicos, podrán solicitar información sobre los postulantes a la CoMiSaSEP, a fin de merituarlo al tiempo de confeccionar el orden de mérito.

Artículo 14: Los poderes Judicial y Legislativo, y los Municipios adecuarán sus procedimientos administrativos internos para el abordaje de la violencia laboral en su órbita de actuación, asegurando una instancia resolutive previa al inicio de actuaciones sumariales.

El procedimiento instituido por la presente Ley, será de aplicación supletoria en las relaciones de empleo público de la Provincia y los Municipios.

ARTICULO 15: Comuníquese al Poder Ejecutivo

ARTICULO 3º: Comuníquese al Poder Ejecutivo

Lic. CLAUDIA E. PRINCE
Diputada
Bloque Frente para la Victoria
H.C. de Diputados Pcia. Bs. As.



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

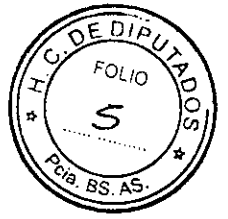
FUNDAMENTOS

Según la OIT, la violencia laboral genera costos de diversa índole: "Los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. Se evidencia un costo directo del trabajo perdido y costos indirectos, entre los que se pueden citar: la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los servicios y productos, y la pérdida de prestigio de la institución".

La cita incluida en los fundamentos de la Ley 13.168 (2004) conserva plena vigencia y ratifica la necesidad de prestar la debida atención a la violencia en el lugar de trabajo. Como dice la Lic. Diana Scialpi, responsable de la investigación pionera en nuestro país sobre la temática que nos ocupa en el ámbito de la administración pública, la violencia laboral tiene aspectos singulares, entre los que resalta la gravedad de la conducta violenta cuando es perpetrada, en democracia y en las instituciones estatales, por quienes tienen la responsabilidad social y legal de proteger a toda la ciudadanía. Sus efectos son mucho más devastadores por cuanto se convierten en modelos autorizados y ofrecen un soporte instrumental estratégico para el abuso de poder y la corrupción.

Los organismos internacionales de salud pública reconocen a la violencia, en sus distintas manifestaciones, como un obstáculo para el desarrollo de las naciones y una amenaza para la salud pública, en tanto el derecho a un trato respetuoso de la dignidad de las personas, libre de discriminaciones y violencias, se encuentra incluido en los instrumentos de Derechos Humanos incorporados a nuestro derecho interno con jerarquía constitucional.

La provincia de Buenos Aires se inscribe entre las tres primeras jurisdicciones del país que legislaron en la materia, junto con Santa Fe y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, todas con referencia al empleo público. Forma parte del mismo plexo protectorio y preventivo, la Ley 12.764 referida a acoso sexual, dictada por esta Legislatura en 2001. Sigue pendiente la legislación para el empleo privado (se presentaron varios proyectos en el congreso nacional), ámbito laboral donde se van resolviendo los problemas mediante resoluciones judiciales o por intervención de la CTIO (Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato) del Ministerio de Trabajo de la Nación.



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

La modificación que se propone a los señores y señoras legisladoras, responde a la valoración que se realiza de la aplicación de la Ley vigente y a las nuevas posibilidades que se abren para su abordaje al haberse creado la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público, primero por Resolución Conjunta de la Gobernación y luego ratificada por Ley 14.226. Este órgano tiene a su cargo los temas vinculados a las condiciones y medio ambiente de trabajo de los empleados del Poder Ejecutivo Provincial, atendiendo fundamentalmente las cuestiones referidas a la prevención y protección de la vida y la salud de todas las personas que se desempeñen en las dependencias públicas. El carácter mixto le permite un mejor abordaje y el ministerio de Trabajo dispone de herramientas para que pueda funcionar adecuadamente.

Asimismo, por la vigencia en todo el país de la Ley 26.485 y decreto reglamentario 1011/10, específica a la violencia contra las mujeres en los distintos ámbitos donde se desarrollen sus relaciones interpersonales, entre ellos el laboral (Art.6º inciso c), se hace necesario adecuar el procedimiento, al igual que cuando la violencia se produce en la esfera familiar o doméstica (Ley 12.569), para lo que tramita otro proyecto en esta Cámara.

El carácter complejo del fenómeno de la violencia en el trabajo, exige una respuesta inmediata, interdisciplinaria y que tenga por objetivo primordial el cese de la violencia y la modificación de la conducta abusiva generadora de daños en la salud y la dignidad de las personas. Casi nunca es la conciencia de estar incurriendo en falta y/o la amenaza de sufrir eventuales sanciones, lo que disuade a quienes se sienten con poder a no incurrir en hostigamientos y abusos. Si no hay rapidez en el abordaje, el tiempo pasa, el daño se consume y la reparación no llega o llega tardíamente. Son dos cuestiones separadas: 1) el cese inmediato del acoso, hostigamiento o discriminación, fuente de mortificación para la persona violentada y de trastornos para la propia organización del trabajo, y 2) sanción disciplinaria a quien haciendo uso de su poder ejerce violencia contra otra u otras personas. Ambas están previstas.

Por eso, el contar con una primera instancia de resolución del conflicto, por procedimiento interno, adecuado y efectivo, no cancela la vía sumarial. Siempre queda abierta la posibilidad de sumario para determinar la responsabilidad de quienes ejercen violencia, con la consiguiente sanción disciplinaria por la falta cometida. Incluso, cuando queda suficientemente demostrada la falta (ejercer violencia), la normativa vigente en el régimen básico de la administración provincial (Ley 10.430) y en los especiales, autoriza a



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

los funcionarios a aplicar sanciones sin sumario previo. Instrumentos similares existen en los regímenes de los otros poderes del Estado.

En otros artículos se reparan lo que consideramos errores de redacción u omisiones que no resultan congruentes con el resto de la norma, como así también se incorporan la responsabilidad solidaria de los funcionarios superiores y mecanismos para evitar falsas denuncias o utilización incorrecta de la figura de violencia laboral tal como esta Ley la caracteriza.

El registro de los casos y su resolución, constituye una fuente indispensable para el análisis de la situación y la formulación de políticas en la gestión del personal, las condiciones de trabajo y la preservación de la salud de trabajadores y trabajadoras, en el sentido amplio que desde hace décadas le da la OMS.

Anima este proyecto la convicción de estar contribuyendo a mejorar los recursos para obtener una respuesta adecuada frente a este tipo de violencia que, por su gravedad, ha sido caracterizada como "epidemia soslayada" (Scialpi, 2004) y motivó numerosos pronunciamientos y trabajos de la OIT, como el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de servicios* (incluye empleo público) y *medidas para combatirla. MEVSWS/2003/11. Ginebra*

Por todo lo expuesto solicito a este cuerpo que acompañen con su voto afirmativo el presente proyecto.

Lic. CLAUDIA E. PRINCE
Diputada
Bloque Frente para la Victoria
H.C. de Diputados Pcia. Bs. As.