



PROYECTO DE LEY

EL SENADO Y LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES SANCIONAN CON FUERZA DE

LEY

Modificación Ley N° 13.168 y sus modificatorias

ARTÍCULO 1°: Modificase el ARTÍCULO 2° de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 2º: A los efectos de la aplicación de la presente ley se entiende por violencia laboral el accionar de los/as funcionarios y/o agentes públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de otros/as agentes, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social, persecución y/o discriminación en razón de su identidad de género, sexo biológico, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, ideas y/o actividad política y/o sindical, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo."

ARTÍCULO 2°: Modificase el ARTÍCULO 3° de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 3°: Se entiende por maltrato físico a toda acción contra el cuerpo del/la agente, que produce dolor, daño o conlleva riesgo de





producirlo, y cualquier otra forma de agresión que afecte su integridad física.

ARTÍCULO 3°: Modificase el ARTÍCULO 4° de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 4°: Se entiende por maltrato psíquico y social a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

Se describen con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social hacia un/a agente público las siguientes acciones, sin perjuicio de otras que se encuadren dentro de la conducta definida en la primera parte del presente artículo:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- d) Cambiarlo/a de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir al resto del personal que hable con él/ella o mantenerlo/a incomunicado/a, aislado/a.
- g) Encargar 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.
- j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.





- k) Privar**lo/a** de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.
- Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros/as agentes en situaciones similares.
- m) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.
- n) Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del/la agente de manera infundada y/o arbitraria.
- Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios."

ARTÍCULO 4°: Derogase el artículo 5° de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 5°: Modificase el ARTÍCULO 6° de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 6°: Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al/la agente, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra su personalidad, dignidad o integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su identidad de género, sexo biológico, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, ideas y/o actividad política y/o sindical o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo."

ARTÍCULO 6°: Modificase el ARTÍCULO 7° de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 7°: Se entiende por inequidad salarial al establecimiento de una diferencia en la remuneración entre quienes ejercen, en un mismo





ámbito de trabajo, tareas y funciones equivalentes, no respetándose el principio de igual remuneración por igual tarea, sin distinciones de ninguna especie."

ARTÍCULO 7°: Modificase el ARTÍCULO 8° de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 8°: Ningún/a agente que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en los artículos 2°, 3°, 4° y 6°de la presente ley o haya comparecido como testigo de las partes, podrá por ello ser sancionado/a, ni despedido/a, ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo, o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio, manteniendo su remuneración habitual por todo concepto hasta la conclusión del sumario respectivo.

Se presume, salvo prueba en contrario, que la cesantía o exoneración y 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 (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación."

ARTÍCULO 8°: Incorporase como ARTÍCULO 8° bis de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias, el siguiente texto:

"ARTÍCULO 8° bis: Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento sumario, la autoridad interviniente deberá adoptar todos recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad. discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos/as los/las involucrados/as. La reserva de la identidad del/la damnificado/a se extenderá aún después de concluido el procedimiento."





ARTÍCULO 9°: Incorporase como ARTÍCULO 8° ter de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias, el siguiente texto:

"ARTÍCULO 8° ter: El procedimiento ante hechos de violencia laboral podrá iniciarse mediante:

- a) La denuncia efectuada por parte de la víctima, o un tercero/a que haya tomado conocimiento del hecho.
 - b) De oficio."

ARTÍCULO 10: Incorporase como ARTÍCULO 8° quater de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias, el siguiente texto:

"ARTÍCULO 8° quater: Las/os agentes de la Administración Pública provincial que se presumieren víctimas de violencia laboral podrán optar por denunciar el hecho ante quien corresponda en el ámbito en el que desarrollan sus funciones, o ante la Defensoría del Pueblo de la Provincia, conforme lo establecido en la Ley N° 13.834."

ARTÍCULO 11: Modificase el ARTÍCULO 9° de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 9°: El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos y/o traslado hasta la conclusión del respectivo sumario, salvo que, por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del/la funcionario/a pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate. Asimismo, los/as responsables estarán obligados/as a poner fin a la acción violenta y reparar el daño laboral, moral y material causado a la víctima.

La autoridad jerárquica del área que haya sido notificada de la existencia de hechos de violencia laboral será responsable por las





actuaciones del personal a su cargo contra cualquier agente, salvo que acreditare fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

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

ARTÍCULO 12: Modificase el ARTÍCULO 10 de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 10: Quien se presuma víctima deberá comunicar al/la superior jerárquico/a inmediato/a la presunta comisión del hecho de violencia laboral, salvo que fuere éste/a quien lo hubiere cometido, en cuyo caso deberá informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a.

Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca quien denuncia. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo al que perteneciere el/a agente determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un instructor a efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la remoción y/o destitución del cargo.

En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia."





ARTÍCULO 13: Modificase el ARTÍCULO 11 de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 11: En el supuesto en que un particular incurriera en alguna de las conductas descriptas en los artículos 2°, 3°, 4° y 6° de esta ley, el/la funcionario/a responsable del área en que se produzca este hecho deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los/as agentes y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo."

ARTÍCULO 14: Modificase el ARTÍCULO 12 de la Ley N° 13.168 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 12: Los tres poderes del Estado provincial deberán organizar e implementar, en sus respectivas jurisdicciones, campañas de difusión, programas de prevención de la violencia laboral, y capacitaciones para sus funcionarios/as y agentes.

El diseño de políticas institucionales contra la violencia laboral deberá contemplar la puesta en funcionamiento de códigos de ética y protocolos de buenas prácticas centrados en la prevención, el desarrollo de procedimientos para manejar denuncias de incidentes violentos y de programas de entrenamiento de los/as agentes públicos/as para el acceso a las herramientas de defensa. Para ello podrán requerir la asistencia de las áreas pertinentes dentro de sus jurisdicciones y suscribir convenios con instituciones expertas en la temática.

ARTÍCULO 15: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Lic. VERONICA BARBIERI Diputada Bloque Juntos por el Cambio H.C. Diputados Prov. de Bs. As. EXPTE. D- 26/4 /20-21





FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto de ley tiene como objetivo modificar algunos artículos de la Ley N° 13.168 de violencia laboral en los tres Poderes del Estado provincial.

La Ley N° 13.168, promulgada en enero del año 2004, fue modificada en dos oportunidades: En la primera modificación, a través de la Ley N° 14.040, se extendió el ámbito de aplicación a los Poderes Legislativo y Judicial -ya que originariamente contemplaba a las/os agentes de la Administración Pública-; se estableció que quien denuncia o es testigo del hecho, mantendrá su remuneración habitual por todo concepto hasta la conclusión del sumario respectivo y se previó el traslado de la persona que ejerce violencia hasta la finalización del sumario -situación no contemplada originariamente y que en la mayoría de los casos implicaba el traslado de la víctima, sumando una segunda victimización al privarla/o de su lugar habitual de trabajo-. Por la Ley N° 15.118, se incluyó la discriminación por razones políticas y/o sindicales, en el artículo 2° que define la violencia laboral, y en el Artículo 6° que define el acoso en el trabajo.

La propuesta que planteamos en este proyecto, propone completar la definición de violencia laboral del Artículo 2°, incorporando las diferentes causas de discriminación abordadas en el Artículo 5°, e incluyendo la identidad de género, -conforme lo regulado por la Ley nacional N° 26.743- la que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer, y puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Por otra parte, hemos reemplazado opción sexual por orientación sexual, que es el término empleado por la Organización Mundial de la Salud y se refiere a la atracción constante hacia otra persona en el plano emotivo, romántico, sexual o afectivo, siendo uno de los componentes de las sexualidades humanas, junto con el sexo biológico, la identidad del género y la expresión de género. La enumeración de las causas de discriminación se completa con la fórmula "o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo."

EXPTE. D- 2614 /20-21





Otra modificación introducida ha sido sustituir el término trabajadores por agentes, más adecuado para quienes se desempeñan en el ámbito público.

Tomamos la definición de violencia física de la Ley nacional N° Ley 26.485, por considerarla más ajustada que la originaria de la ley que nos ocupa.

En el Artículo 4° que enumera con carácter enunciativo algunas conductas, creímos conveniente reforzar ese carácter, con una frase al final del primer párrafo, e incluimos algunas otras situaciones que configuran maltrato psíquico y social, y son bastante habituales en el marco del empleo público.

El Artículo 7° original de la ley, define la inequidad salarial como una diferencia de remuneración entre hombres y mujeres que realizan tareas equivalentes, pero la inequidad salarial en sentido estricto se refiere a no abonar igual remuneración por igual tarea. ¿Si un empleador paga de manera diferente a dos personas del mismo género no hay inequidad salarial? De no hacer esta modificación, a ley no podría protegerlo.

Las modificaciones a los Artículo 8° a 11° buscan resguardar los derechos de quienes se presumen víctimas de violencia laboral y de aquellas personas que se presentan como testigos o realizan una denuncia al efecto. Es ampliamente conocido que el sector público se encuentra encuadrado directamente en uno de los principales "grupos de riesgo", ya que presenta determinadas características de tipo organizativa que influyen o favorecen a la aparición de estas conductas y la dificultad para denunciar y posteriormente sancionar a quien ejerce la violencia.

Es obvio que la prueba de la injuria e inclusive de los procesos de acoso no parece sencilla. Por lo general, los/as agresores/as no emplean medios que dejen rastro, ya que la violencia psicológica se concentra especialmente en la manipulación de lo cultural, los significados y la comunicación que definen la identidad social del agredido/a.

Es común que el/a victimario/a cree a su alrededor un ambiente de impunidad favorecido por el ejercicio del poder de dirección que ostenta. Se preparará entonces para no dejar huellas ni rastros posibles de seguir y todo lo que pueda comprometerle desaparecerá o nunca habrá existido. También buscará ampararse en el cumplimiento de la ley proveyendo a su actuación una apariencia de legalidad para que no sea fácilmente rebatida ante quien eventualmente dirima los conflictos laborales. Estos extremos obligarán tanto a la víctima,

EXPTE. D- 26/9 /20-21





como a quien la represente, a identificar la norma que se trata de eludir y a desenmascarar la pretendida cobertura del fraude con vistas a evitar que se concrete. Si opera la intervención de testigos presenciales en favor de quien es objeto de la persecución y si, por hipótesis, ellos/as son agentes también, se verán entonces involucrados/as en la difícil situación de testificar contra su superior y las dificultades que se presentan, será menester realizar un gran esfuerzo que permita poner en relación las múltiples piezas del rompecabezas que concurren en estos casos para llegar a la conclusión final de la existencia de la violencia, debiéndose valorar la prueba en su totalidad y los hechos, en su conjunto y no aisladamente. En este contexto, la defensa, protección, acompañamiento y escucha de quien está siendo vulnerado/a en sus derechos, es imprescindible y deber indelegable del Estado.

El Estado empleador tiene como obligación principal la de satisfacer la prestación remuneratoria cuya sustancia es eminentemente patrimonial. Sin embargo, dentro del plexo de poderes y deberes mutuos que la ley distribuye entre las partes, también es deudor de la obligación de seguridad, la cual le impone adoptar todas las conductas positivas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica, sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica del/la agente.

La obligación de seguridad incluye asimismo la protección del/a agente por los riesgos psicosociales, entre los cuales se encuentra la violencia laboral, la cual ha sido considerada como uno de los riesgos emergentes del trabajo actual, cuya gravedad ha llevado a que, en diversos pronunciamientos emanados de altos tribunales de Italia y de España, se haya calificado como accidente de trabajo el suicidio de víctimas afectadas de síndromes depresivos derivados de situaciones de violencia psicológica vividas en el ámbito laboral.

Por lo tanto, la responsabilidad que le cabe al Estado como empleador por instalar tales comportamientos abusivos o consentirlos, debe ser juzgada con un standard agravado ya que su condición de tal lo obliga de manera peculiar, sin pasar por alto que su actividad se debe desarrollar al "hilo de la ejemplaridad".

Por último, el Artículo 12° establece la obligatoriedad de los tres Poderes del Estado provincial, de organizar e implementar, en sus respectivas jurisdicciones, campañas de difusión, programas de prevención de la violencia laboral, y capacitaciones para sus funcionarios/as y agentes. Asimismo, propicia el diseño de políticas institucionales contra la



violencia laboral, las que deberán contemplar la puesta en funcionamiento de códigos de ética y protocolos de buenas prácticas centrados en la prevención, el desarrollo de procedimientos para manejar denuncias de incidentes violentos y de programas de entrenamiento de los/as agentes públicos/as para el acceso a las herramientas de defensa. Para ello podrán requerir la asistencia de las áreas pertinentes dentro de sus jurisdicciones y suscribir convenios con instituciones expertas en la temática.

Por todo lo expuesto, solicito de mis pares la aprobación del presente proyecto de ley.

Lic. VERONICA BARBIERI Diputada

Bloque Juntos por el Cambio H.C. Diputados Prov. de Bs. As.