



LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY

TITULO I. OBJETIVOS – DEFINICIONES – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1) Objetivo: La presente ley tiene por objeto establecer un procedimiento administrativo para abordar, prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral ejercida contra trabajadoras y trabajadores tanto del sector público como privado; así como brindar protección a los/las víctimas, los/las denunciantes y/o testigos de los hechos.

Art. 2) Se prohíbe ejercer en todo el territorio provincial, todas las conductas que en esta Ley, son consideradas formas de Violencia Laboral, sobre quienes se desempeñen en el ámbito estatal (comprendiendo los tres poderes del Estado Provincial, los Entes Autárquicos, los Descentralizados y los Municipios), como en el privado.

Art. 3) Se considera Violencia Laboral, a toda agresión física, acoso sexual, y acoso moral o psicológico, que se ejerza sobre una persona, dentro de su lugar de trabajo.

Inciso 1 - Se entiende por agresión física, a toda conducta que de forma directa o indirecta, esté dirigida a generar un daño físico sobre un trabajador.

Inciso 2 - Se entiende por acoso sexual, a toda conducta verbal o física reiterada, con connotación sexual, no consentida por quien lo recibe (basada en el poder), que afecta su desempeño laboral.

Inciso 3 - Se entiende por acoso social o psicológico, a toda situación en la que una persona o grupo de personas, ejerzan un maltrato modal o verbal, alterno o continuado sobre un trabajador, buscando así, desestabilizarlo, aislarlo, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa en su lugar de trabajo.

Inciso 4 - Se citan aquí, con carácter enunciativo como formas de acoso social o psicológico laboral, a las siguientes conductas:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes.
- b) Asignar tareas innecesarias o sin sentido, con la intención de humillar o denostar.
- c) Juzgar de manera ofensiva y agravante, el desempeño laboral en el ámbito de trabajo.
- d) Hacer cambiar de oficina o de lugar habitual de trabajo a una persona, con la intención de aislarla de sus propios compañeros.
- e) Prohibir a los compañeros de trabajo que hablen con otro, o mantenerlos incomunicados de cualquier forma.
- f) Encargar trabajos imposibles de realizar.
- g) Promover el hostigamiento psicológico, a manera de complot sobre un subordinado.
- h) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado a un subordinado.
- i) Privar al trabajador de la información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.
- j) Destruir malintencionadamente la reputación de un trabajador.
- k) Agraviar o agredir de forma verbal, gestual o por escrito.
- l) Llevar adelante persecución política o sindical.
- m) Ejercer un silencio despectivo sobre un subordinado.
- n) Hacer insinuaciones o indirectas.
- o) Practicar inequidad salarial, entre quienes ejercen en el mismo lugar de trabajo, tareas equivalentes.

TITULO II. AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Art. 6) Será autoridad de aplicación, el Ministerio de Trabajo Provincial, conforme las facultades y procedimientos, establecidos en la normativa de su competencia y la reglamentaria de la presente.

Se creará bajo la Dirección de dicho Ministerio la Oficina Contra La violencia Laboral para la recepción de las denuncias, el seguimiento de los casos, para la intervención en los mismos y para la aplicación de las sanciones como así también tendrá bajo su órbita las campañas de concientización y prevención para el cumplimiento de la presente Ley.

TITULO III. PROCEDIMIENTOS

Art. 7) Quien hubiere sido víctima de Violencia Laboral, y el denunciado no sea un superior jerárquico de la empresa o de la administración pública, deberá poner en conocimiento de su empleador, por escrito, del/ los hecho/s de Violencia Laboral del/los que ha sido víctima, indicando fecha, lugar y responsable del/los mismos en el caso de que lo supiera. El empleador está obligado a recibir el escrito, suscribiendo una copia del mismo con fecha y hora de presentación, absteniéndose de exigir requisitos formales intrascendentes. La negativa del empleador de recibir el escrito de denuncia será considerado un acto grave de violencia laboral, sancionada con la máxima pena establecida en el art. 12.

Art. 8) El empleador está obligado a convocar, en el plazo de 48 horas hábiles de recibida la notificación, a una audiencia a la que asistirán obligatoriamente: la víctima, el denunciado, un representante de la asociación sindical a la que estuviere afiliado la víctima, y un representante de la Oficina Contra La violencia Laboral del Ministerio de Trabajo. La finalidad de la misma será que todas las partes interviniente asuman el compromiso expreso y escrito, de hacer cesar por todos los medios y en forma inmediata, la situación violenta que haya sido denunciada.

Art. 9) Todo procedimiento de denuncia deberá ser informado a la Secretaria Contra la Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, quien participara en la audiencia del art. 8.

Art. 10) En caso de que el agresor denunciado sea superior o personal jerárquico del denunciante, el procedimiento de denuncia será realizado directamente ante la Oficina Contra La Violencia Laboral y la Autoridad de Aplicación.

Art. 11) Para el caso de que los hechos de violencia no cesaran luego de realizada la audiencia del art. 8, y ante solicitud por escrito de la víctima ante la Oficina de Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo; la referida Oficina dictará resolución en el plazo máximo de 5 días, con los elementos que constaran en el respectivo expediente, estableciendo la responsabilidad del denunciado y la sanción a aplicar.

Art. 12) El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo en el ámbito de la administración pública, que podrá 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 pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate. De manera alternativa o conjunta, podrá aplicarse una multa, cuyo monto será el equivalente entre diez (10) a cincuenta (50) cincuenta salarios mínimo vital y móvil.

En el ámbito del sector privado, la sanción consistirá en una multa, cuyo monto será el equivalente entre diez (10) a cincuenta (50) cincuenta salarios mínimo vital y móvil.

Art. 13) Se considera una agravante, en aquellos casos en los que la Violencia Laboral, es ejercida y/o incitada por un Superior Jerárquico o Funcionario Público.

Art. 14) Quien haya denunciado alguna de las formas de Violencia Laboral citadas en el Art. 2, o quienes hayan comparecido en calidad de testigos, a la audiencia convocada por el empleador u otras audiencias, no podrán sufrir perjuicio alguno en su empleo ni modificaciones peyorativas en sus condiciones de trabajo. La violación a esta prohibición será considerada acto de violencia laboral grave, sancionada con la máxima pena establecida en el art. 12.

Art.15) El Poder Ejecutivo Provincial realizará las adecuaciones presupuestarias para el cumplimiento de la presente Ley.

Art. 16) Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Sin lugar a dudas una de las formas de violencia más extendida, permanente y “silenciosa”, es la que se ejerce en el ámbito laboral. Se trata de un grave flagelo que está presente tanto en el ámbito público como en el privado y que en muchos casos ocasiona severos trastornos emocionales en las víctimas.

Sabido es que, en términos generales, las relaciones laborales son intrínsecamente desiguales y autoritarias, donde una de las partes (el trabajador) se encuentra en una situación de hiposuficiencia negocial. Es por ello que la legislación de fondo (partiendo de la misma CN y los Tratados Internacionales de DDHH) ha consagrado el principio protectorio tan característico del derecho laboral, que constituye una pauta orientadora fundamental e insoslayable para resolver con justicia y sin formalismos los conflictos laborales.

Sin embargo, a pesar de las garantías procesales y sustanciales que nuestra legislación ha consagrado en favor de los trabajadores para que éstos puedan acceder a la justicia, la mayoría de los casos de violencia laboral quedan impunes, y lo que es peor se convierten en una forma típica de ejercicio cotidiano del poder del empleador, naturalizando así un maltrato permanente; todo esto a costa de la salud física y emocional del trabajador quien terminará renunciando o en el mejor de los casos sacando eternas licencias psiquiátricas. En el ámbito forense existen innumerable cantidad de casos de éste tipo, que lamentablemente no quedan registrados en ningún lugar.

Es por esto que resulta urgente abordar la problemática de la violencia laboral, empezando por establecer un procedimiento básico, que permita canalizar los reclamos de éste tipo. Éste es precisamente el propósito de este proyecto.

En nuestro país no existe una ley nacional de Violencia Laboral, sin embargo hay que destacar que existen cinco provincias argentinas que tienen legislación vigente y de distinta aplicación, como

por ejemplo, Buenos Aires: Ley N° 13168 (Ámbito de aplicación: Público, empleados y funcionarios y trabajadores sin estabilidad); Entre Ríos: Ley N° 9671 (Ámbito de aplicación: Público y Privado), Santa Fe: Ley N° 12434 (Ámbito de aplicación: Administración Pública del Estado Provincial- comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo-, Municipal y Comunal.); Tucumán: Ley N° 7232 (Ámbito de aplicación: Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos y descentralizados provinciales y municipales); C.A.B.A. (Ciudad Autónoma de Buenos Aires). Ley Local N° 1225. (Ámbito de aplicación: Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial Comunas, Sindicatura General.)

A nivel Gremial tenemos el antecedente de algunos convenios colectivos de trabajo que proveen y sancionan la violencia o abuso laboral, como por ejemplo el Convenio Gral. Para la Administración Pública Nacional, el Convenio de Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP), el Convenio para el personal de la Administración Nacional de Aduanas, el Convenio para el personal de la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires, el Convenio para el personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Convenio para el Sector Público Salteño, para nombrar algunos que sientan un avance en reconocer la problemática y algunas dimensiones para abordarlas.

A su vez y de marco más general, pero de suma relevancia, existen varios tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), el Convenio O.I.T. N° 111. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, (4 de Junio 1958- Ratificado por Argentina) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En este aspecto resulta sumamente importante resaltar que mediante la Ley N° 27.580, publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020, el Congreso de la Nación aprobó la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (“Convenio 190”), que había sido firmado en 2019.

El Convenio 190 reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, determina que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. Adicionalmente, el convenio contiene definiciones amplias de “violencia y acoso” y de “violencia y acoso por razón de género”, al mismo tiempo que ampara a las personas que trabajan tanto en los sectores públicos como privados, independientemente de su situación contractual, lo que incluye:

personas que desempeñen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional;

personal al que se le haya rescindido su contrato;

personas que realicen tareas de voluntariado o las que busquen trabajo.

El Convenio 190 también identifica los diversos lugares en donde puede ocurrir la violencia, desde una perspectiva amplia. Así, establece que tales conductas pueden tener lugar “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”, e incluye, entre las diversas hipótesis, los viajes, programas de formación, actividades sociales de índole profesional e incluso en las comunicaciones relacionadas con el trabajo y en los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo.

De tal forma, el abordaje de la problemática de la violencia laboral no solo constituye una necesidad urgente debido a las dimensiones sociales de ésta problemática, sino que implica una obligación de carácter internacional a la que nuestra provincia, como integrante del Estado Argentino, debe responder de manera oportuna.

Ciertamente este proyecto no es nuevo, sino que existen numerosas presentaciones anteriores por parte de distintos legisladores pertenecientes a diversos bloques. En todos los casos se parte del trabajo realizado por el trabajador de EPEC, Martillero, Corredor Público, Procurador y Abogado, Carlos Emanuel Cafure, quien es autor del proyecto 18973L16, que ha recibido el apoyo unánime de numerosas organizaciones gremiales, Universidades y Facultades Nacionales, destacándose la adhesión de la Facultad de Derecho de la UNC.

Esto demuestra que los principales actores comprometidos y afectados por esta problemática concuerdan en abordar seriamente la problemática de la violencia laboral, estableciendo un procedimiento sencillo para poder canalizarlo.

Es por ello que la Legislatura cordobesa debe sancionar a la mayor brevedad posible, una Ley de Violencia Laboral, a los fines de que desde el Estado se les garantice a los trabajadores del ámbito estatal y privado, mejores condiciones de trabajo. Esperamos contar con el apoyo de Los Bloques parlamentarios como así también del conjunto de las organizaciones gremiales y políticas de los trabajadores, ya que la consideramos un paso muy importante para avanzar en erradicar la violencia laboral, la que constituye un Derecho Humano que debe ser garantizado de manera sistemática e integral. Estos son los fundamentos por lo que solicitamos al conjunto de los legisladores, de todos los bloques de la Unicameral de la Provincia de Córdoba que acompañen el presente proyecto.

Firmantes:

- Echevarria, Luciana Gabriela

Descargado el Miércoles 13 de Octubre de 2021 - 14:59 hs