

Ingresó en la Legislatura el proyecto de Ley para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Laboral

7 septiembre, 2020



El Gobernador anunció en su discurso del 1 de mayo, avanzar con una iniciativa que busca prevenir, abordar, sancionar y erradicar la violencia laboral en Mendoza.

Este viernes 4, ingresó en la Cámara de Diputados el proyecto de ley con la finalidad de promover el diálogo y la formulación de políticas e iniciativas que apunten a gestionar y solucionar problemas de violencia laboral y erradicarla inmediatamente, iniciativa que anunció el gobernador Rodolfo Suarez en su discurso del 1º de mayo de 2020.

Es importante señalar que en los fundamentos de dicha

propuesta se indica que “la violencia laboral constituye, una problemática que, dada su conceptualización y visibilización en los últimos años, necesita ser analizada y abordada interdisciplinariamente, revistiendo remarcada importancia por varias razones, entre ellas, el bien jurídico que se vulnera cuando se configura la violencia laboral.”

“En nuestro país ya son varias las provincias que han abordado el tema legalmente, repercutiendo su aplicación en el ámbito de la administración pública tanto provincial como municipal, sin embargo, aún se carece de una normativa nacional que reconozca y regule el tema”.

El proyecto de ley destaca que “No hay que olvidar que, precisamente, es en el ámbito laboral en donde encontramos una marcada relación desigual de poder entre empleador/a y trabajador/a, considerando los riesgos psicosociales y la obligación de seguridad del empleador, por lo tanto, esta realidad nos indica que estamos frente a un campo propicio para que se desarrollen hechos de tal naturaleza”.

También se expresa en la propuesta que “Por la importancia que tiene en las vidas de las personas, tener una legislación provincial preventiva sin adentrarnos en la competencia nacional para legislar sobre leyes de fondo, es la mejor manera de tener un mercado laboral mendocino sin malas prácticas, con trabajadores/as protegidos y empresas productivas.”

Disposiciones generales

La aplicación de la presente ley se extiende al ámbito de toda la administración pública provincial y municipal y a toda vinculación, relación o contrato laboral, desarrollado en el ámbito privado.

Menciona el proyecto que el organismo de aplicación, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado es la subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza.

En sus artículos menciona que se considera violencia laboral a toda conducta de acción u omisión, directa o indirecta, disposición, criterio o práctica, ejercida en el ámbito laboral que atente contra la vida, dignidad, libertad, seguridad personal, integridad física, moral, sexual, psicológica o social de los trabajadores o trabajadoras. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad, cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razones de edad, estado de salud, inferioridad jerárquica u otra condición análoga.

En otro de sus artículos enumera las formas de violencia laboral, procedan de niveles jerárquicos superiores, del igual rango o inferiores, las siguientes:

a) Maltrato psíquico, laboral y social: es toda manifestación de hostilidad en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica infundada, uso deliberado del poder, abuso verbal o intimidación. Se define como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones contra el trabajador o la trabajadora:

1. Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
2. Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos, sin fundamento alguno o necesidad del servicio que lo justifique.
3. Prohibir a los empleados que hablen o colaboren con él o ella.
4. Obligarlo a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal o perpetuar inferioridad en su condición.
5. Juzgar de manera ofensiva, en forma pública o privada, su desempeño, ideas, conocimientos u opiniones en la organización.
6. Asignarle misiones o tareas sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
7. Encargarle trabajo imposible de realizar o tareas que

estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe o no asignarle tarea alguna.

8. Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto, con el fin de excluirlo o someterlo.
9. Iniciar o promover su hostigamiento psicológico.
10. Amenazarlo repetidamente con el despido.
11. Privarlo de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
12. Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado de manera infundada y/o arbitraria.
13. Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.
14. Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de igual o inferior jerarquía.
15. Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones y rangos similares.
16. Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.
17. Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten su normal desempeño.
18. Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.
19. Cualquier trato descalificador, deshonesto, injurioso, cruel, humillante o amenazante que le resulte un menoscabo de su bienestar físico, psíquico y/o moral.

b) Acoso psicológico (mobbing): es la situación en la que una o varias personas, sean superiores jerárquicos o no, ejercen violencia psicológica, en forma sistemática y recurrente, durante un tiempo más o menos prolongado, sobre una u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, degradar sus condiciones de

trabajo y su capacidad laboral, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral, causándoles alarma, perturbación, miedo, intimidación, molestia o angustia capaz de poner en peligro su fuente de trabajo.

c) *Acoso Sexual*: todo acto, comentario reiterado, conducta y/o manifestación ofensiva, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual, a través de amenazas, acoso, intimidación o uso de la fuerza, y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral y/o bienestar personal cuando concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
2. Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
3. Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad.

d) *Maltrato físico*: es toda acción que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

e) *Discriminación*: es toda conducta o comportamiento por motivos tales como género, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres

físicos, ideología u opinión política o gremial o responsabilidad familiar que implique distinción, exclusión, restricción discriminación o menoscabo, sin perjuicio de lo establecido por la Ley 23592.

f) *Inequidad salarial*: el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres que ejercen funciones equivalentes en igualdad de condiciones. Así como todo acto u omisión que de forma directa o indirecta, ocasione un perjuicio económico en los recursos y/o bienes del trabajador o trabajadora, como obstaculizar ascensos o generar inestabilidad en el empleo.

Hay que resaltar que el Estado Provincial deberá organizar e implementar programas de prevención de la violencia laboral en el ámbito de aplicación de la presente, campañas de difusión y capacitación en general; sobre formas de resolver los conflictos, modos de relacionarse con los compañeros, superiores y subalternos, maneras de mejorar sus conductas sociales y todo otro proceso de formación o terapéutico que los lleve a una mejor relación dentro de su ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objetivo de preservar la integridad psicofísica de todos los trabajadores y trabajadoras. Para ello, podrá requerir la asistencia de las áreas especializadas en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática.

Además exige protección de los testigos y denunciantes ya que en ningún caso, el trabajador o la trabajadora que haya sido víctima de las acciones enunciadas en la presente ley o que hubiere denunciado o resultara testigo de acciones de violencia laboral, podrá por esos motivos, sufrir una alteración infundada de sus condiciones de trabajo o perjuicio alguno en su empleo.

Respecto a las sanciones, establece que todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, será pasible de

las sanciones y/o medidas que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios, dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.

Procedimiento de la denuncia

El procedimiento de violencia laboral podrá iniciarse mediante: Denuncia efectuada por la víctima, testigo o tercero que haya tomado conocimiento del hecho; Denuncia formulada por la representación sindical de la actividad o por el organismo estatal que lo advierta.

Respecto a las medidas de protección, el proyecto de ley indica que una vez ingresada la denuncia, la subsecretaría de Trabajo y Empleo, podrá sugerir acciones tendientes a la protección del trabajador o trabajadora, debiendo el responsable o superior jerárquico adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de aquél o aquélla , conforme los procedimientos tendientes a investigar, mitigar y sancionar la violencia, que se arbitren a través de la reglamentación de la presente ley.

A su vez, se resalta que toda denuncia por violencia laboral deberá estar acompañada del relato circunstanciado de los hechos y de las pruebas que le sirven de sustento.

Fuente: Prensa Gobierno de Mendoza