



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES, GREMIALES Y DE PREVISIÓN

CUADRO COMPARATIVO PROYECTO DE LEY 39390 , LEY 12434, PROYECTO DE LEY 44517 Y DICTAMEN UNIFICADO

PROYECTO DE LEY 39390 MAHMUD	LEY N° 12434	PROYECTO DE LEY 44517 DE PONTI	DICTAMEN EN CONJUNTO PROYECTOS DE LEY 39390 Y 44517
<b>LEY DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO CAPÍTULO I OBJETOS, FINES Y PERSONAS DESTINATARIAS</b>		<b>LEY DE ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO</b>	<b>LEY DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO  CAPÍTULO I DISPOSICIONES INICIALES</b>
<b>ARTICULO 1 - Objeto.</b> La presente ley tiene por objeto prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral generando las condiciones de trabajo decente.	<b>ARTÍCULO 1.- Objeto.</b> La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los /las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren.	<b>ARTÍCULO 1 - Objeto.</b> La presente ley tiene como objeto prevenir, detectar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.	<b>ARTÍCULO 1 - Objeto.</b> Tiene como objeto prevenir, detectar, erradicar y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la violencia y el acoso por razón de género.
<b>ARTÍCULO 2 - Fines.</b> Son fines de la presente ley: a) asegurar el bienestar de las personas trabajadoras resguardando su integridad física y psíquica; b) prevenir toda forma de violencia y acoso sean			<b>ARTÍCULO 2 - Objetivos.</b> Tiene los siguientes objetivos: a) asegurar el bienestar de las personas trabajadoras resguardando su integridad física y psíquica; b) prevenir toda forma de violencia y acoso sean estos



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

<p>estos físicos o psicológicos que puedan afectar a la persona que trabaja;</p> <p>c) generar ambientes de trabajo seguro y saludables;</p> <p>d) ofrecer a las víctimas el acompañamiento necesario según el caso;</p> <p>e) establecer sanciones que contribuyan a erradicar los casos de violencia o acoso que hayan acontecido;</p> <p>f) capacitar en perspectiva de género a trabajadoras y trabajadores;</p> <p>g) fortalecer el diálogo tripartito para adoptar medidas que contribuyan a estos fines.</p>			<p>físicos o psicológicos que puedan afectar a la persona que trabaja;</p> <p>c) generar ambientes de trabajo seguros y saludables;</p> <p>d) ofrecer a las víctimas el acompañamiento necesario según el caso;</p> <p>e) establecer sanciones que contribuyan a erradicar los casos de violencia o acoso que hayan acontecido;</p> <p>f) capacitar en perspectiva de género a las personas vinculadas al mundo del trabajo; y,</p> <p>g) fortalecer el diálogo tripartito para adoptar medidas que contribuyan a estos fines.</p>
<p><b>ARTÍCULO 3 - Personas Destinatarias.</b> La presente ley protege a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y privado, de la economía formal e informal, de sus superiores jerárquicos y de cualquier otra persona de su ámbito laboral.</p>	<p><b>ARTÍCULO 2.- Ámbito de Aplicación.</b> Lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito de la administración pública municipal y comunal central y organismos</p>	<p><b>ARTÍCULO 2 - Población destinataria.</b> La presente ley protege a las personas trabajadoras y otras personas en el mundo del trabajo, de manera individual o general por pertenecer a determinado grupo o población, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, con inclusión de pasantes y aprendices, personas despedidas, voluntarias, las personas en</p>	<p><b>ARTÍCULO 3 - Personas Destinatarias.</b> Protege a las personas trabajadoras y otras personas en el mundo del trabajo, de manera individual o general por pertenecer a determinado grupo o población, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, con inclusión de pasantes y aprendices, personas</p>



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

	<p>descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, Municipal y Comunal independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.</p>	<p>busca de empleo y postulantes a un empleo, y aquellas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.</p> <p><b>ARTÍCULO 3 - Ámbito de aplicación.</b> Lo establecido en la presente ley se aplica a los ámbitos de trabajo público y privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas y rurales y aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;</li><li>b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;</li><li>c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;</li><li>d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio</li></ul>	<p>despedidas, voluntarias, las personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, y aquellas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.</p> <p><b>ARTÍCULO 4 - Ámbito de aplicación.</b> Se aplica a los ámbitos de trabajo público y privado, de la economía formal como informal, en zonas urbanas y rurales y aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el desarrollo del mismo.</p> <p>En el sector público es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito de la administración pública municipal y comunal central y organismos descentralizados, entes autárquicos,</p>
--	--	---	--



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		<p>de tecnologías de la información y de la comunicación;</p> <p>e) en el alojamiento proporcionado por la empleadora; y,</p> <p>f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.</p>	<p>comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, Municipal y Comunal independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pueda regularlo o lugar donde preste sus servicios.</p> <p>En relación con el trabajo o como resultado del mismo:</p> <p>a) en el lugar de trabajo en espacios públicos y privados;</p> <p>b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso, donde come, en las instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;</p> <p>c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;</p> <p>d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;</p> <p>e) en el alojamiento</p>
--	--	--	---



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

			<p>proporcionado por la empleadora;  f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; y,  g) en cualquier otro lugar vinculado al mundo del trabajo que encuentre a las personas mencionadas en el artículo 3.</p>
<p><b>ARTÍCULO 4 - Definiciones.</b> A los fines de la presente ley se entenderá por:</p> <p>a) Espacio laboral: refiere tanto el transcurso del trabajo, como el lugar de trabajo o como resultado del mismo.</p> <p>b) Trabajadores: a cualquier persona que ingrese a una actividad empresarial ajena. Son aquellas personas asalariadas conforme las normas y prácticas nacionales, así como a todas aquellas que trabajan, cualquier sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las</p>	<p><b>ARTÍCULO 3.- Conceptualización.</b> A los fines de la presente ley se considera violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora.</p>	<p><b>ARTÍCULO 4 - Definiciones.</b> A los efectos de la presente ley se entiende por: a) violencia y acoso en el mundo del trabajo: designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género; y, b) violencia y acoso por razón de género: designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.</p>	<p><b>ARTÍCULO 5 - Definiciones.</b> Se entiende por:</p> <p>a) espacio laboral: refiere tanto el transcurso del trabajo, como el lugar de trabajo o como resultado del mismo;</p> <p>b) violencia y acoso en el mundo del trabajo: designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, y la violencia y el acoso por razón de género; y,</p>



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

<p>personas en busca de empleo y los postulantes a empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. También categorías pertenecientes a todos los sectores, público o privado, de la economía formal como informal, en zonas urbanas o rurales.</p> <p>c) Violencia y acoso: en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Quedan incluidos la violencia física y el acoso psicológico y virtual.</p> <p>d) Violencia y acoso por</p>			<p>c) violencia y acoso por razón de género: designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.</p>
---	--	--	---



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

<p>razón de género: designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.</p>			
<p><b>ARTÍCULO 5 - Autoridad de aplicación.</b> El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe es la autoridad de aplicación de la presente.</p>		<p><b>ARTÍCULO 5 - Autoridad de aplicación.</b> Es autoridad de aplicación de la presente ley el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia.</p>	<p><b>ARTÍCULO 6 - Autoridad de aplicación.</b> La autoridad de aplicación es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia.</p>
		<p><b>ARTÍCULO 6 - Funciones de la autoridad de aplicación.</b> Son funciones de la autoridad de aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) garantizar y asegurar el respeto, la promoción y el disfrute del derecho de las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;</li><li>b) adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;</li><li>c) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento de la presente ley;</li></ul>	<p><b>ARTÍCULO 7 - Funciones de la autoridad de aplicación.</b> Son funciones de la autoridad de aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) garantizar y asegurar el respeto, la promoción y el disfrute del derecho de las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;</li><li>b) adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;</li></ul>





## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		<p>d) velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;</p> <p>e) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible;</p> <p>f) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso;</p> <p>g) implementar políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las personas trabajadoras y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;</p> <p>h) solicitar a los organismos, empresas y personas empleadoras la creación de documentos detallando los riesgos laborales a los que se encuentra expuesto cada establecimiento;</p>	<p>c) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento de la presente;</p> <p>d) velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y medidas de apoyo;</p> <p>e) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible;</p> <p>f) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso;</p> <p>g) implementar políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las personas trabajadoras y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;</p> <p>h) solicitar a los</p>
--	--	---	---





## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		<p>i) dar a conocer los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras;</p> <p>j) diseñar propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia laboral,</p> <p>k) planificar capacitaciones, realizar un seguimiento de la temática relativa a violencia laboral a fin de proponer a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes;</p> <p>l) implementar campañas de sensibilización, difusión y capacitación sobre la temática, sensible a un enfoque de género y diversidad sexual; y</p> <p>m) elaborar folletos y materiales de difusión que serán exhibidos en las oficinas públicas.</p>	<p>organismos, empresas y personas empleadoras la creación de documentos detallando los riesgos laborales a los que se encuentra expuesto cada establecimiento;</p> <p>i) dar a conocer los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras;</p> <p>j) diseñar propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia laboral, planificar capacitaciones, realizar un seguimiento de la temática relativa a violencia laboral a fin de proponer a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes; y,</p> <p>k) implementar campañas de sensibilización, difusión y capacitación sobre la temática, sensible a un enfoque de género y diversidad sexual.</p>
<b>CAPÍTULO II OBLIGACIONES PATRONALES</b>		<b>ARTÍCULO 8 - Responsabilidades para personas empleadoras.</b> Las personas empleadoras deben tomar medidas apropiadas y	<b>CAPÍTULO II OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS</b>



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		<p>acordes con su grado y control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, deben:</p> <p>a) adoptar y aplicar, en consulta con las personas trabajadoras y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;</p> <p>b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de las personas trabajadoras y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos;</p> <p>d) proporcionar a las personas trabajadoras y otras personas concernidas, en forma accesible, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes,</p>	
--	--	---	--



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		inclusive sobre los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el inciso a) del presente	
<b>ARTÍCULO 5 - Ambiente sano de trabajo.</b> El empleador o empleadora debe mantener el ambiente de trabajo libre de violencia o acoso laboral mediante la adopción e implementación de políticas internas y/o códigos de conductas y buenas prácticas. (OJO NUMERACIÓN DE ARTÍCULOS)		<b>ARTÍCULO 8 - Responsabilidades para personas empleadoras.</b> Las personas empleadoras deben tomar medidas apropiadas y acordes con su grado y control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, deben: a) adoptar y aplicar, en consulta con las personas trabajadoras y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;	<b>ARTÍCULO 8 - Ambiente sano de trabajo.</b> Las personas empleadoras deben mantener el ambiente de trabajo libre de violencia y acoso laboral mediante la adopción e implementación de políticas internas o códigos de conductas y buenas prácticas, adoptadas en consulta con las personas trabajadoras y sus representantes.
<b>ARTÍCULO 6 - Diálogo social.</b> Las personas empleadoras deberán propugnar el diálogo con los trabajadores como así también con los organismos oficiales, para prevenir, desalentar, evitar, investigar y sancionar las conductas que afecten el ambiente sano de trabajo.			<b>ARTÍCULO 9 - Diálogo social.</b> Las personas empleadoras deben propugnar el diálogo con las personas trabajadoras como así también con los organismos oficiales, para prevenir, desalentar, evitar, investigar y sancionar las conductas que afecten el



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

			ambiente sano de trabajo.
			<b>ARTÍCULO 12 - Salud y seguridad.</b> En la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, deben considerar la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados.
<b>ARTÍCULO 7 - Capacitación.</b> Es obligatorio informar y capacitar a todo el personal sobre las medidas de prevención y protección de situación de acoso y violencia aplicables, como así también darle amplia difusión de presente ley.		<b>S/ CAPACITACIÓN:</b> <b>Se establece la misma no solo para el personal sino que se agrega una capacitación especial para las personas inspectoras, para favorecer la detección temprana.</b> 8. d) proporcionar a las personas trabajadoras y otras personas concernidas, en forma accesible, <b>información y capacitación</b> acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el inciso a) del presente artículo; y, 8.de) capacitar a todo el personal sobre la temática de violencia laboral-	<b>ARTÍCULO 13 - Capacitación.</b> Deben proporcionar a las personas trabajadoras y otras personas concernidas, en forma accesible, información y capacitación sobre las medidas de prevención y protección de situación de acoso y violencia aplicables. En particular, acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el artículo 8 de la presente.
		<b>ARTÍCULO 9 - Capacitación</b>	



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		<p><b>especial.</b> Las personas inspectoras de trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deben recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de personas trabajadoras.</p>	<p><b>ARTÍCULO 19 - Capacitación en particular.</b> Las personas inspectoras de trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deben recibir formación específica sobre violencia laboral y de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de personas trabajadoras.</p>
<p><b>ARTÍCULO 8 - Medidas positivas.</b> Deberá el empleador o empleadora adoptar todas las medidas necesarias para evitar o terminar con situaciones de acoso o violencia laboral. Propender a establecer canales de comunicación abierta, que incluyan ámbitos reservados de escucha, como así también rediseños de puestos de trabajo.</p>		<p><b>ARTÍCULO 8 - Responsabilidades para personas empleadoras.</b> Las personas empleadoras deben tomar medidas apropiadas y acordes con su grado y control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, deben:</p>	<p><b>ARTÍCULO 10 - Medidas positivas.</b> Las personas empleadoras deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar o terminar con situaciones de acoso o violencia laboral. Propender a establecer canales de comunicación abierta, que incluyan ámbitos reservados de escucha, como</p>



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		a) adoptar y aplicar, en consulta con las personas trabajadoras y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;	así también rediseños de puestos de trabajo.
<b>ARTÍCULO 9 - Sanciones.</b> La patronal deberá aplicar las sanciones correspondientes en el marco del procedimiento establecido.	<b>ARTÍCULO 6.- Sanciones.</b> A todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, se le aplicará las sanciones que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.	<p align="center"><b>CAPÍTULO VI SANCIONES</b></p> <p><b>ARTÍCULO 17 - Sanciones.</b> A toda aquella persona que incurriera en conductas de violencia laboral, se le aplicarán las sanciones que prevén los regímenes administrativos y disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.</p> <p><b>ARTÍCULO 18 - Responsabilidad solidaria.</b> La empresa, organización laboral y persona empleadora que hayan sido notificadas de la situación de violencia laboral será solidariamente responsable con el autor, frente a la víctima, en caso de no tomar medidas de tolerancia cero a la violencia laboral y acoso en el mundo del trabajo.</p>	<p align="center"><b>CAPÍTULO VI SANCIONES</b></p> <p><b>ARTÍCULO 35 - Sanciones.</b> Toda persona que incurriera en conductas de violencia laboral, se le aplican las sanciones que están previstas en los regímenes disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.</p> <p><b>ARTÍCULO 36 - Responsabilidad solidaria.</b> La empresa, organización laboral y persona empleadora que haya sido notificada de la situación de violencia laboral es solidariamente responsable con el autor, frente a la víctima, en caso de no tomar medidas de tolerancia cero a la violencia laboral y acoso en el mundo</p>



**CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE**

<p><b>ARTÍCULO 10 - Resolución de conflictos.</b> Deberán fomentarse estrategias de conciliación en el arnbto laboral a fin de evitar que se agudicen conflictos que afecten la organización laboral saludable.</p>			<p>del trabajo. <b>ARTÍCULO 15 - Resolución de conflictos.</b> Deben fomentarse si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo a fin de evitar que se agudicen conflictos que afecten la organización laboral saludable.</p>
<p><b>ARTÍCULO 11 - Intervención.</b> Es obligación llevar adelante todo lo que corresponda al proceso descrito en la presente ley. Las personas empleadoras deberán comparecer cuando fueren convocadas por la autoridad de aplicación, y ofrecerle a este toda la información requerida en tiempo y forma. El no cumplimiento a este deber por incomparecencia injustificada o reticencia se considerará falta grave según el art. 40 de la Ley 10.468.</p>		<p>15- Informes y colaboración. En caso de ser necesario para avanzar en las investigaciones, el Equipo tiene la facultad de requerir informes y colaboración de las áreas que estime pertinente.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 13 - Buena fe.</b> Deberán actuar siempre dentro del marco de la Buena Fe fundamentalmente durante la tramitación de denuncias, tanto con la persona que denuncie, como con las víctimas, testigos e informantes.</p>		<p>8- Principios de actuación. El Equipo debe poner a disposición de la persona consultante de manera inmediata el presente Protocolo y las herramientas institucionales al efecto. Se deben aplicar las siguientes directrices: a) accesibilidad: los canales para derivaciones por</p>	<p><b>ARTÍCULO 14 - Buena fe.</b> Deben actuar siempre dentro del marco de la buena fe, fundamentalmente durante la tramitación de denuncias, tanto con la persona que denuncie, como con las víctimas, testigos e</p>





## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		<p>hechos de violencia deben ser accesibles para cualquier persona en cualquier ámbito; b) desde un primer momento se debe transmitir de forma clara la voluntad del Equipo de dar cauce al proceso; e) la persona debe ser escuchada y recibir atención con el mayor respeto, sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos, sin forzar caracterizaciones ni prejuzgar su propia conducta en relación con el hecho o con los modos que haya elegido para contarlo;d) discreción y confidencialidad: salvo voluntad expresa en contrario, se debe mantener absoluta reserva sobre la identidad de la persona en situación de violencia y los detalles del relato. Sólo deben conocer la información del caso las personas responsables del Equipo; e) contención y acompañamiento: en los supuestos donde la persona realice la denuncia tendrá la compañía activa de parte del Equipo en todo el proceso: denuncias legales, consultas a especialistas y profesionales de la salud, sin invadir su esfera, acelerar los tiempos ni forzar</p>	<p>informantes.</p>
--	--	---	---------------------



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		<p>decisiones; f) no revictimización: se debe evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos, o cuestionar parte o la totalidad de sus dichos, como así también se deben evitar las medidas que tiendan al aislamiento de la persona en situación de violencia en lugar de la persona denunciada. Para no contribuir al proceso de revictimización, es necesario garantizar la privacidad y no divulgación del caso, hasta que no se informe por los canales orgánicos en el momento que la dirección a cargo y la persona denunciante lo consideren necesario; g) debida diligencia del procedimiento: las personas intervinientes deben tener un rol proactivo en la derivación del caso por violencia, sin abandonar jamás el proceso por fracaso de alguna instancia, ni perder el contacto con la misma; h) maniobras dilatorias: el Equipo se debe cuidar de no incurrir en maniobras que puedan resultar dilatorias y desalentar a la persona en situación de violencia a continuar el proceso; y, i) cualquiera fuera el caso, la intervención del Equipo debe estar orientada a velar por la</p>	
--	--	---	--



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		salud e integridad del o de la trabajadora, a interrumpir las situaciones de maltrato laboral y a recomponer el clima laboral en el área de trabajo.	
<b>CAPÍTULO III PREVENCIÓN</b>		<b>CAPÍTULO II PREVENCIÓN Y DETECCIÓN</b>	<b>CAPÍTULO III PREVENCIÓN</b>
<b>ARTÍCULO 13 - Campañas.</b> La Autoridad de Aplicación, con intervención de las demás áreas del ámbito provincial que correspondan y, en coordinación la Defensoría del Pueblo, entidades gremiales, empresariales y/o organizaciones de la sociedad civil, llevará adelante el diseño e implementación de campañas de sensibilización y capacitación dirigidas a trabajadores/as y empleadores/as, orientadas a visibilizar la problemática de las violencias y acoso en el mundo del trabajo.	<b>ARTÍCULO 4.- Difusión y prevención.</b> El Estado Provincial organizará e implementará programas de prevención de la violencia laboral en el ámbito de aplicación de la presente, campañas de difusión y capacitación, 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 psicofísico de todos los trabajadores/as. Para ello podrá requerir la asistencia de las áreas especializadas en capacitación,	<b>Dada la importancia de la prevención, el tema se trata desde diversos enfoques:</b>  -Se establece como una de las funciones de la autoridad de aplicación en el art. 6. j"diseñar propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia laboral"; se pone en cabeza de la autoridad de aplicación la DETECCIÓN TEMPRANA de las violencias (art. 7) Para ello, se insta en el art. 6. h) solicitar a los organismos, empresas y personas empleadoras la creación de documentos detallando los riesgos laborales a los que se encuentra expuesto cada establecimiento;  Asimismo en el Protocolo, se establece que el Equipo de Abordaje Integral de las Violencias luego de cada caso	<b>ARTÍCULO 17 - Campañas.</b> La Autoridad de Aplicación, con intervención de las demás áreas del ámbito provincial que correspondan y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, entidades gremiales, empresariales y organizaciones de la sociedad civil, debe llevar adelante el diseño e implementación de campañas de sensibilización y capacitación dirigidas a personas trabajadoras y personas empleadoras, orientadas a visibilizar la problemática de las violencias y acoso en el mundo del trabajo.



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

	<p>salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática.</p>	<p>detectado debe realizar un plan de prevención para evitar la reiteración de casos de violencia laboral en dicha área. Estos planes deberán adecuarse a las características de la organización y los hechos de violencia relatados:</p> <p><b>“Protocolo. Art.11-Plan de acción.</b> El equipo debe diseñar un plan de acción con medidas para solucionar el caso denunciado y asimismo un plan de prevención para evitar la reiteración de casos de violencia laboral en dicha área. Estos planes deberán adecuarse a las características de la organización y los hechos de violencia relatados. Estas acciones se complementarán a las acciones de prevención que se hayan definido. Se sugiere que el Equipo deje constancia de las acciones realizadas a partir de la denuncia con el fin de lograr el cese de las situaciones de violencia y recomponer el ambiente de trabajo.”</p> <p>Es importante destacar que se regulan cuestiones de prevención de manera general, y luego de los casos detectados particulares, para evitar la reiteración de los mismos.</p>	
--	--	---	--



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II PREVENCIÓN Y DETECCIÓN</b></p> <p><b>ARTÍCULO 7 - Detección.</b> La autoridad de aplicación debe procurar identificar tempranamente la violencia laboral, a los fines de un mejor abordaje y con miras a evitar daños en las personas trabajadoras y consecuencias negativas en el ámbito laboral.</p>	<p><b>ARTÍCULO 16 - Detección.</b> La autoridad de aplicación debe procurar identificar tempranamente la violencia laboral, a los fines de un mejor abordaje y con miras a evitar daños en las personas trabajadoras y consecuencias negativas en el ámbito laboral.</p> <p><b>ARTÍCULO 11 - Identificación de riesgos.</b> Las personas empleadoras deben identificar los peligros</p>
--	--	--	---



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

			y evaluar los riesgos de violencia y acoso a los que se encuentran expuestos, con participación de las personas trabajadoras y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.
<b>ARTÍCULO 14 - Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.</b> La autoridad de aplicación trabajará la temática de violencias y acoso en dichos espacios. Deberá ser prioridad de los delegados y delegadas su prevención y erradicación en sus ámbitos de representación.			<b>ARTÍCULO 21 - Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.</b> La autoridad de aplicación debe trabajar la temática de violencias y acoso en los Comités de Salud y Seguridad. Debe ser prioridad de los delegados y delegadas su prevención y erradicación en sus ámbitos de representación.
<b>CAPÍTULO IV INTERVENCIÓN</b>			<b>CAPÍTULO V INTERVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>
<b>ARTÍCULO 14 -</b> Organismo interviniente. La autoridad de aplicación deberá intervenir por denuncia o de oficio ante una situación de violencia o acoso en el mundo del trabajo. Contará para ello con un equipo interdisciplinario para su			<b>ARTÍCULO 24- Organismo interviniente.</b> El Equipo de Abordaje Integral de las Violencias es el órgano encargado de intervenir ante las situaciones de violencia o acoso en el mundo del trabajo.



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

abordaje integral.			
		<p><b>EQUIPO DE ABORDAJE INTEGRAL DE VIOLENCIAS</b></p> <p><b>ARTÍCULO 13 - Creación.</b> Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el Equipo de Abordaje Integral de Violencias, en adelante Equipo, como órgano encargado de la recepción, contención y abordaje de los casos consultados o denunciados.</p> <p><b>ARTÍCULO 14 - Conformación.</b> El Equipo de Abordaje Integral de las Violencias está integrado por: a) profesionales del ámbito jurídico con formación y experiencia en derecho laboral y derechos humanos con perspectiva de género; y, b) profesionales del ámbito de la salud, el trabajo social y la psicología, con formación y experiencia en derechos humanos y perspectiva de género.</p>	<p><b>CAPÍTULO IV EQUIPO DE ABORDAJE INTEGRAL DE VIOLENCIAS</b></p> <p><b>ARTÍCULO 22 - Creación.</b> Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el Equipo de Abordaje Integral de las Violencias, en adelante Equipo, como órgano encargado de la recepción, contención y abordaje de los casos consultados o denunciados.</p> <p><b>ARTÍCULO 23 - Conformación.</b> El Equipo está integrado por: a) profesionales del ámbito jurídico con formación y experiencia en derecho laboral y derechos humanos con perspectiva de género; y, b) profesionales del ámbito de la salud, el trabajo social y la psicología, con formación y experiencia en derechos humanos y perspectiva de género.</p>
<b>ARTÍCULO 15 - Protocolo.</b> Se		<b>ARTÍCULO 15 - Protocolo.</b>	<b>ARTÍCULO 25 - Protocolo.</b>





## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

<p>establecerá un "Protocolo de intervención sobre Violencias y Acoso en el Mundo del Trabajo", que deberá respetar los principios, definiciones y consideraciones respecto de la intervención que surgen de la presente.</p>		<p>Créase el Protocolo de actuación e intervención ante situaciones de violencia laboral con perspectiva de género, que consta en el Anexo 1 que se agrega y forma parte integrante de la presente.</p>	<p>Créase el Protocolo Integral de Actuación para la Prevención, Detección y Erradicación de Violencias en el Mundo del Trabajo, que consta en el Anexo I que se agrega y forma parte integrante de la presente.</p>
			<p><b>ARTÍCULO 26 - Procedimiento.</b> Es aplicable el procedimiento establecido en el Protocolo Integral de Actuación para la Prevención, Detección y Erradicación de Violencias en el Mundo del Trabajo.</p>
<p><b>ARTÍCULO 16 - Denuncia.</b> Cualquier persona, sin distinción sea esta la víctima, un/a testigo, o quien conozca una situación de violencia o acoso laboral sea en un ámbito público o privado estará habilitada para denunciar la misma ante la autoridad de aplicación.</p>	<p><b>ARTÍCULO 7.- Denuncia.</b> El/la trabajador/a víctima de violencia laboral podrá optar por denunciar el hecho ante su mismo empleador o ante la Defensoría del Pueblo de la Provincia.</p> <p><b>ARTÍCULO 8.- Inicio de trámite.</b> El proceso ante hechos de violencia laboral podrá iniciarse mediante:</p> <p>a) la denuncia efectuada por parte de la víctima, testigo o tercero que haya tomado conocimiento del hecho;</p>	<p>Es importante destacar que el convenio 190 de la OIT nos interpela a cambiar el enfoque y a centrar el abordaje desde la subjetividad de la víctima. Es fundamental que el proceso, la solución de los conflictos , la asistencia, sea dada por personas capacitadas en violencia laboral con un enfoque de género. Para poder generar más denuncias, proponemos que sea externo al ámbito el lugar donde pueda ir a denunciar, creando el Equipo a estos fines.Se pone en evidencia la importancia de esto, cuando se lee en consonancia con los</p>	<p><b>ARTÍCULO 27 - Denuncia o consulta.</b> Cualquier persona, sin distinción sea esta la víctima, una persona testigo, o quien conozca una situación de violencia o acoso laboral sea en un ámbito público o privado está habilitada para denunciar la misma o consultar ante el Equipo. En aquellos casos en que la denuncia refiera al ámbito público, puede optar por realizar la denuncia ante la Defensoría del Pueblo de la Provincia.</p>



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		<p>principios de actuación, por ejemplo la privacidad de la denuncia, y al evaluar el equipo cómo proceder en cada caso particular.</p> <p style="text-align: center;"><b>Protocolo art. 5-</b></p> <p><b>Legitimación.</b> Toda persona que desee <b>informarse, realizar consulta o denuncia</b> debe ser recepcionada por el Equipo. Debe quedar claro que las personas trabajadoras pueden realizar consultas al Equipo ante situaciones vividas o de las que han sido testigos y que éstas son confidenciales. <b>El Equipo debe iniciar actuaciones de oficio inmediatamente a la toma de conocimiento de algún hecho de violencia laboral.</b></p>	
<p><b>ARTÍCULO 17 - De oficio.</b> La autoridad de aplicación podrá realizar la intervención si de cualquier forma se pone en conocimiento que algún trabajador o trabajadora del ámbito público o privado esta siendo víctima de acoso o violencia en su ámbito laboral.</p>	<p><b>ARTÍCULO 8.- Inicio de trámite.</b> b) de oficio</p>	<p><b>Protocolo, art. 5 in fine:</b> "El Equipo debe iniciar actuaciones de oficio inmediatamente a la toma de conocimiento de algún hecho de violencia laboral."</p>	<p><b>ARTÍCULO 28 - De oficio.</b> La autoridad de aplicación puede realizar la intervención si de cualquier forma se pone en conocimiento que alguna persona trabajadora del ámbito público o privado está siendo víctima de violencia en el mundo del trabajo.</p>
		<p><b>Protocolo, art. 6- Forma.</b> Las consultas pueden hacerse de manera telefónica, presencial, por medios electrónicos y por</p>	



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		cualquier otro canal que el Equipo entienda adecuado.	
		<p><b>8- Principios de actuación.</b> El Equipo debe poner a disposición de la persona consultante de manera inmediata el presente Protocolo y las herramientas institucionales al efecto. Se deben aplicar las siguientes directrices:</p> <p>a) accesibilidad: los canales para derivaciones por hechos de violencia deben ser accesibles para cualquier persona en cualquier ámbito;</p> <p>b) desde un primer momento se debe transmitir de forma clara la voluntad del Equipo de dar cauce al proceso;</p> <p>c) la persona debe ser escuchada y recibir atención con el mayor respeto, sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos, sin forzar caracterizaciones ni prejuzgar su propia conducta en relación con el hecho o con los modos que haya elegido para contarlos;</p> <p>d) discreción y confidencialidad: salvo voluntad expresa en contrario, se debe mantener absoluta reserva sobre la</p>	



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		<p>identidad de la persona en situación de violencia y los detalles del relato. Sólo deben conocer la información del caso las personas responsables del Equipo;</p> <p>e) contención y acompañamiento: en los supuestos donde la persona realice la denuncia tendrá la compañía activa de parte del Equipo en todo el proceso: denuncias legales, consultas a especialistas y profesionales de la salud, sin invadir su esfera, acelerar los tiempos ni forzar decisiones;</p> <p>f) no revictimización: se debe evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos, o cuestionar parte o la totalidad de sus dichos, como así también se deben evitar las medidas que tiendan al aislamiento de la persona en situación de violencia en lugar de la persona denunciada. Para no contribuir al proceso de revictimización, es necesario garantizar la privacidad y no divulgación del caso, hasta que no se informe por los canales orgánicos en el momento que la dirección a cargo y la persona denunciante lo consideren</p>	
--	--	--	--



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		<p>necesario;</p> <p>g) debida diligencia del procedimiento: las personas intervinientes deben tener un rol proactivo en la derivación del caso por violencia, sin abandonar jamás el proceso por fracaso de alguna instancia, ni perder el contacto con la misma;</p> <p>h) maniobras dilatorias: el Equipo se debe cuidar de no incurrir en maniobras que puedan resultar dilatorias y desalentar a la persona en situación de violencia a continuar el proceso; y,</p> <p>i) cualquiera fuera el caso, la intervención del Equipo debe estar orientada a velar por la salud e integridad del o de la trabajadora, a interrumpir las situaciones de maltrato laboral y a recomponer el clima laboral en el área de trabajo.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 18 - Actuación.</b> Sea por denuncia o de oficio, la autoridad de aplicación deberá instar a las partes controversiales a cesar en forma inmediata cualquier acto, acción u omisión que configure algún tipo o clase de violencia o acoso laboral. Para ello, podrá disponer las medidas</p>	<p><b>ARTÍCULO 9.- Sustanciación.</b> Las denuncias realizadas deberán ser dirigidas al superior inmediato, quien está obligado a correr traslado a la persona denunciada dentro de los términos establecidos por los regímenes administrativos y/o disciplinarios correspondientes .</p>	<p><b>Protocolo, art. 9-Abordaje inmediato.</b> El Equipo debe iniciar de modo inmediato un abordaje luego de haber recibido la denuncia. En los casos en que la decisión sobre el abordaje requiera de una reunión previa con el Equipo esta respuesta no puede demorar más de 48 horas</p>	



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

<p>que considere oportunas y necesarias de acuerdo a la gravedad de los hechos sucedidos. Queda facultada a dictar órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores.</p>	<p>Para el caso que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento establecido en el párrafo precedente.</p>	<p>y en su caso y teniendo en cuenta la gravedad del hecho se gestionaran mecanismos de protección.</p> <p><b>Protocolo, art. 10-Evaluación del riesgo.</b> Con posterioridad a la primera entrevista se debe evaluar la situación de riesgo para la persona denunciante. Para esto se debe tomar en cuenta el nivel del riesgo del tipo de violencia, el tiempo que transcurrió desde el último hecho y la posibilidad de que se encuentre con la persona denunciada en los ámbitos de trabajo. En este último caso, el Equipo decidirá junto a la persona denunciante, la mejor vía para asegurar protección frente a eventuales vulnerabilidades o agresiones.</p> <p><b>Protocolo, art. 11-Plan de acción.</b> El equipo debe diseñar un plan de acción con medidas para solucionar el caso denunciado y asimismo un plan de prevención para evitar la reiteración de casos de violencia laboral en dicha área. Estos planes deberán adecuarse a las características de la organización y los hechos de violencia relatados. Estas acciones se</p>	
---	--	--	--



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		complementarán a las acciones de prevención que se hayan definido. Se sugiere que el Equipo deje constancia de las acciones realizadas a partir de la denuncia con el fin de lograr el cese de las situaciones de violencia y recomponer el ambiente de trabajo.	
		<p><b>Protocolo, art. 7- Protección.</b> El Equipo se compromete a asegurar la continuidad del empleo de la persona trabajadora que realiza una denuncia de buena fe, evitando adoptar medidas que la perjudiquen o afecten.</p> <p><b>Protocolo, art. 12- Medidas de Protección.</b> Luego del abordaje y la evaluación del riesgo si el equipo lo considera podrá implementar las medidas que considere necesarias y oportunas con la finalidad de proteger a la persona trabajadora. Cuando la violencia sea por motivos de género el Equipo podrá gestionar las siguientes medidas: a) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencias género; b) protección temporal de las víctimas de violencias de género contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté</p>	





## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		relacionado con las violencias de género y sus consecuencias e) deber de informar a las áreas encargadas de la seguridad edilicia y control de accesos de los edificios donde la persona afectada preste servicios en caso de que existan medidas judiciales u órdenes perimetrales de restricción; d) la inclusión de las violencias de género en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; y, e) la sensibilización sobre los efectos de las violencias de género.	
<b>ARTÍCULO 19 - Seguimiento.</b> Los casos en los que se intervenga se hará un seguimiento de modo que pueda conocerse el estado y evolución de las actuaciones realizadas.		<b>Protocolo, art.8 incs.</b> <b>e) contención y acompañamiento:</b> en los supuestos donde la persona realice la denuncia tendrá la compañía activa de parte del Equipo en todo el proceso: denuncias legales, consultas a especialistas y profesionales de la salud, sin invadir su esfera, acelerar los tiempos ni forzar decisiones; <b>g) debida diligencia del procedimiento:</b> las personas intervinientes deben tener un rol proactivo en la derivación del caso por violencia, sin abandonar jamás el proceso por fracaso de alguna instancia, ni perder el contacto con la misma;	<b>ARTÍCULO 31 - Seguimiento.</b> En los casos en los que se intervenga se debe hacer un seguimiento de modo que pueda conocerse el estado y evolución de las actuaciones realizadas.



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

			<b>ARTÍCULO 33 - Deber de comparecer.</b> Las personas empleadoras deben comparecer cuando sean convocadas por la autoridad de aplicación, y ofrecerle a ésta toda la información requerida en tiempo y forma. El no cumplimiento a este deber por incomparecencia injustificada o reticencia se considera falta grave según el artículo 40 de la Ley 10468.
			<b>ARTÍCULO 34 - Vía jerárquica.</b> En aquellos casos en que la denuncia refiera al ámbito público y el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento.
<b>ARTÍCULO 20 - Inspección.</b> Un cuerpo de inspectores e inspectoras de policía del trabajo, se encargará de verificar que el ambiente de trabajo se encuentre libre de conductas que impliquen violencias o acoso laborales. La reglamentación fijará las reglas de intervención, composición y facultades de dicho cuerpo conforme los principios de esta		Además de prever las inspecciones, como método de detección temprana, se establece que quienes las realicen se encuentren capacitados especialmente (arts. 6, 7 y 9)  Ley. art 6 inc: Funciones de la autoridad de aplicación: e) establecer mecanismos de control de la aplicación y de	<b>ARTÍCULO 18 - Inspección.</b> Un cuerpo de inspectores e inspectoras de policía del trabajo, debe verificar que el ambiente de trabajo se encuentre libre de conductas que impliquen violencias o acoso laborales. La reglamentación de la presente debe fijar las reglas



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

ley.		seguimiento de la presente ley; f) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso; ARTÍCULO 9 - Capacitación especial. Las personas inspectoras de trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deben recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de personas trabajadoras.	de intervención, composición y facultades de dicho cuerpo conforme los principios de la misma.
<b>ARTÍCULO 21 - Otros organismos.</b> La autoridad de aplicación podrá solicitar la intervención de otros organismos públicos provinciales, administrativos y/o jurisdiccionales competentes en la materia.		<b>13- Patrocinio Jurídico Gratuito.</b> Si luego de la entrevista la víctima decidiera iniciar actuaciones penales, tendrá la contención y acompañamiento del Equipo el cual se encargará de gestionar el acceso a un patrocinio jurídico gratuito mediante las dependencias del Estado abocadas a este fin. 15- Informes y colaboración. En caso de ser necesario para avanzar en las investigaciones, el Equipo tiene la facultad de	<b>ARTÍCULO 32 - Otros organismos.</b> La autoridad de aplicación y el Equipo pueden solicitar la intervención de otros organismos públicos provinciales, administrativos o jurisdiccionales competentes en la materia.



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		requerir informes y colaboración de las áreas que estime pertinente.	
<p><b>ARTÍCULO 22 - Sanciones.</b> La autoridad de aplicación podrá aplicar sanciones a los empleadores y empleadoras que no cumplan con lo dispuesto en la presente ley. Para ello, se incorpora como inciso h) del art. 45 de la Ley Provincial N° 10.468, el siguiente texto:</p> <p>"h) el incumplimiento de las obligaciones del empleador relacionadas a la prevención y protección en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo."</p>	<p>LEY 10468</p> <p>ARTICULO 45.- Comprobada por el funcionario la violación a la norma u obligación laboral, levantará acta haciendo constar:</p> <p>a) Lugar, fecha y hora en que realiza la inspección;</p> <p>b) Domicilio y nombre del infractor;</p> <p>c) Actividad de que se trata;</p> <p>d) Norma infringida;</p> <p>e) Descripción de la verificación con indicación de las circunstancias que resulten necesarias para una precisa determinación de la violación cometida;</p> <p>f) Personal afectado;</p> <p>g) Indicación del personal que haya estado presente en la actuación, carácter invocado y manifestaciones formuladas.</p> <p>El acta deberá ser suscripta por el funcionario juntamente con el presunto infractor y si éste se negara a ello, se hará constar tal actitud.</p>		<p><b>ARTÍCULO 20 - Acta.</b> El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social debe incorporar en sus actas de procedimiento la aplicación de sanciones por el incumplimiento de la presente.</p> <p><b>ARTÍCULO 46 - Modificación.</b> Modifícase el artículo 45 de la Ley 10468, el que queda redactado de la siguiente manera:</p> <p>"ARTICULO 45.- Comprobada por el funcionario la violación a la norma u obligación laboral, levantará acta haciendo constar:</p> <p>a) lugar, fecha y hora en que realiza la inspección;</p> <p>b) domicilio y nombre del infractor;</p> <p>c) actividad de que se trata;</p> <p>d) norma infringida;</p> <p>e) descripción de la verificación con indicación de las circunstancias que</p>



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

			<p>resulten necesarias para una precisa determinación de la violación cometida;</p> <p>f) personal afectado;</p> <p>g) indicación del personal que haya estado presente en la actuación, carácter invocado y manifestaciones formuladas; y,</p> <p>h) el incumplimiento de las obligaciones del empleador relacionadas a la prevención y protección en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo.</p> <p>El acta deberá ser suscripta por el funcionario juntamente con el presunto infractor y si éste se negara a ello, se hará constar tal actitud.”</p>
<p><b>ARTÍCULO 23 - Registro.</b> Créase el Registro Provincial de denuncias sobre violencias y acoso en el mundo del trabajo.</p>		<p><b>Protocoo art. 14- Registro. Debe realizarse un registro de todos los casos, con un informe detallado del proceso, el modo en que se abordó, la resolución y sus plazos. Estos desde ningún punto de vista detallarán nombres de las personas involucradas, como así tampoco el detalle de los hechos.</b></p>	<p><b>CAPITULO VII</b> <b>REGISTRO PROVINCIAL</b></p> <p><b>ARTÍCULO 37 - Registro.</b> Créase el Registro Provincial sobre violencias y acoso en el mundo del trabajo.</p>
<p><b>ARTÍCULO 24 - Funciones.</b> El Registro desarrollará como</p>		<p><b>En la Ley se crea un Observatorio de Violencia</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 38 - Funciones.</b> El Registro debe desarrollar</p>



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

<p>mínimo las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Publicar las acciones realizadas y sus resultados;</li><li>b) difundir estadísticas periódicas;</li><li>c) elaborar informes requeridos por el Ministerio Público de la Acusación, Juzgados de Distrito de 1° y 2° Instancia con competencia en lo Laboral y demás reparticiones oficiales que lo soliciten.</li></ul>		<p><b>Laboral:</b> <b>OBSERVATORIO DE VIOLENCIA LABORAL</b></p> <p>ARTÍCULO 10 - Creación. Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el Observatorio de Violencia Laboral.</p> <p>ARTÍCULO 11 - Misión. El Observatorio de Violencia Laboral tiene como misión producir y analizar la información sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, como así también de control y difusión de la presente ley.</p> <p>ARTÍCULO 12 - Funciones. El Observatorio de Violencia Laboral tiene las siguientes funciones: a) recolectar, producir, registrar, sistematizar datos e información sobre violencia laboral; b) desagregar los datos e indicadores por género para contar con un diagnóstico inicial sobre la incidencia y formas de violencia sobre las mujeres y personas del colectivo de la diversidad sexo-genérica; e) publicar estadísticas sobre</p>	<p>como mínimo las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) publicar las acciones realizadas y sus resultados;</li><li>b) difundir estadísticas periódicas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica;</li><li>c) elaborar informes requeridos por el Ministerio Público de la Acusación Juzgados de Distrito de 1° Instancia con competencia en lo Laboral y demás reparticiones oficiales que lo soliciten;</li><li>d) inscribir a empresas, organizaciones laborales y personas empleadoras que registren las sanciones contempladas en la presente ley, a los fines de detectar de manera ágil a aquellas recurrentes;</li><li>e) producir y analizar la información sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, forma de violencia y acoso y por sector de actividad</li></ul>
---	--	---	---



**CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE**

		<p>violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica; d) impulsar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre la evolución, tipos y modalidades de violencia laboral, sus consecuencias y efectos, identificando aquellos factores sociales, culturales, económicos y políticos que de alguna manera estén asociados o puedan constituir causal de los mismos; e) publicar un informe anual del estado de violencia laboral en la Provincia; f) difundir indicadores de violencia laboral, considerando que ciertas manifestaciones en la salud física o emocional pueden estar asociadas a situaciones de violencia laboral; y, g) formular recomendaciones referidas a las reformas institucionales, legales-normativas u organizacionales como a las políticas, estrategias y acciones en materia de violencia laboral.</p>	<p>económica, como así también de control y difusión de la presente;</p> <p>f) desagregar los datos e indicadores por género para contar con un diagnóstico inicial sobre la incidencia y formas de violencia sobre las mujeres y personas del colectivo de la diversidad sexo-genérica; y,</p> <p>g) publicar un informe anual del estado de violencia laboral en la Provincia.</p>
	<p><b>CAPITULO V DERECHOS DE VÍCTIMAS, TESTIGOS Y DENUNCIANTES</b></p>	<p><b>PROTOCOLO TODO ESTO SE ENCUENTRA REGULADO DE MANERA AMPLIA EN EL PROTOCOLO (ARTS: 7 A 13)</b></p>	
	<p><b>ARTÍCULO 25 - Asistencia. La</b></p>	<p><b>EQUIPO DE ABORDAJE</b></p>	



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

<p>autoridad de aplicación ofrecerá a la víctima un acompañamiento integral, tanto jurídico como psicológico y cualquier otro que se entienda necesario acorde al caso particular.</p>		<p><b>INTEGRAL DE VIOLENCIAS</b> <b>ARTÍCULO 13 - Creación.</b> Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el Equipo de Abordaje Integral de Violencias, en adelante Equipo, como órgano encargado de la recepción, contención y abordaje de los casos consultados o denunciados.</p> <p><b>13- Patrocinio Jurídico Gratuito.</b> Si luego de la entrevista la víctima decidiera iniciar actuaciones penales, tendrá la contención y acompañamiento del Equipo el cual se encargará de gestionar el acceso a un patrocinio jurídico gratuito mediante las dependencias del Estado abocadas a este fin.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 26 - Protección.</b> Todo miembro del personal que haya sido víctima, denunciado, o testigo de un hecho de acoso o violencia laboral no podrá ser perjudicado de manera alguna en su empleo como represalia por su denuncia o testimonio.</p>	<p><b>ARTÍCULO 5.- Protección a denunciantes y testigos.</b> Ningún trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.</p>	<p><b>7- Protección.</b> El Equipo se compromete a asegurar la continuidad del empleo de la persona trabajadora que realiza una denuncia de buena fe, evitando adoptar medidas que la perjudiquen o afecten</p> <p><b>12-Medidas de Protección.</b> Luego del abordaje y la evaluación del riesgo si el equipo lo considera podrá implementar las medidas que considere necesarias y oportunas con la finalidad de</p>	<p><b>ARTÍCULO 30 - Protección.</b> Toda persona que haya sido víctima, que haya denunciado, o sido testigo de un hecho de acoso o violencia laboral no puede ser perjudicada de manera alguna en su empleo como represalia por su denuncia o testimonio.</p>





## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		proteger a la persona trabajadora. Cuando la violencia sea por motivos de género el Equipo podrá gestionar las siguientes medidas: a) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencias género; b) protección temporal de las víctimas de violencias de género contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con las violencias de género y sus consecuencias; e) deber de informar a las áreas encargadas de la seguridad edilicia y control de accesos de los edificios donde la persona afectada preste servicios en caso de que existan medidas judiciales u órdenes perimetrales de restricción; d) la inclusión de las violencias de género en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; y, e) la sensibilización sobre los efectos de las violencias de género.	
<b>ARTÍCULO 27 - Privacidad.</b> La identidad de la persona que haya sido víctima, denunciante o testigo deberá ser tratada con la mayor confidencialidad protegiendo siempre su privacidad.		Principios de actuación: d) discreción y confidencialidad: salvo voluntad expresa en contrario, se debe mantener absoluta reserva sobre la identidad de la persona en situación de violencia y los detalles del relato. Sólo deben	<b>ARTÍCULO 29 - Privacidad.</b> La identidad de la persona que haya sido víctima, denunciante o testigo debe ser tratada con la mayor confidencialidad protegiendo siempre su privacidad.



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

		conocer la información del caso las personas responsables del Equipo;	
<b>CAPÍTULO VI CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS</b>		<b>REGISTRO DE EMPLEADORES CON SANCIONES LABORALES</b>	<b>CAPÍTULO VIII CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS</b>
<b>ARTÍCULO 28 - Certificado.</b> La autoridad de aplicación expedirá un certificado de "Empresa libre de Violencia y Acoso Laboral".		<b>ARTÍCULO 16 - Creación.</b> Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia un Registro de empleadores con sanciones laborales, cuya función es inscribir a empresas, organizaciones laborales y personas empleadoras que registren las sanciones contempladas en la presente ley, a los fines de detectar de manera ágil a aquellas recurrentes.	<b>ARTÍCULO 39 - Certificado.</b> La autoridad de aplicación debe expedir un certificado de "Empresa Libre de Violencia y Acoso Laboral".
<b>ARTÍCULO 29 - Requisitos mínimos.</b> Para acceder a dicho certificado la empresa deberá acreditar, además de lo dispuesto por la reglamentación correspondiente, de mínima: a) la constitución y regular funcionamiento de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo creados por la Ley 12.913, cuando este sea exigible; b) capacitación de delegados y delegadas de prevención en las cursos que organice la autoridad			<b>ARTÍCULO 40 - Requisitos mínimos.</b> Para acceder a dicho certificado la empresa debe acreditar, además de lo dispuesto por la reglamentación correspondiente, los siguientes requisitos como mínimo: a) la constitución y regular funcionamiento de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo creados por la



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

<p>de aplicación, en un plazo no inferior a tres (3) años de la fecha de solicitud de la certificación; y</p> <p>c) acreditación de inexistencia de sanciones administrativas y sentencias judiciales condenatorias en materia de violencia y/o acoso laboral.</p>			<p>Ley 12913, cuando éste sea exigible;</p> <p>b) capacitación de delegados y delegadas de prevención en los cursos que organice la autoridad de aplicación, en un plazo superior a dos (2) años de la fecha de solicitud de la certificación; y,</p> <p>c) acreditación de inexistencia de sanciones administrativas y sentencias judiciales condenatorias en materia de violencia y acoso laboral.</p>
<p><b>ARTÍCULO 30 - Vigencia.</b> El certificado tendrá una vigencia de tres (3) años. Para su renovación será necesario acreditar nuevamente los requisitos exigidos para acceder al mismo.</p>			<p><b>ARTÍCULO 41 - Vigencia.</b> El certificado tiene una vigencia de tres (3) años. Para su renovación es necesario acreditar nuevamente los requisitos exigidos para acceder al mismo.</p>
<p><b>ARTÍCULO 31 - Revocación.</b> El certificado será revocado de pleno derecho ante la constatación de la falta de cumplimiento de cualesquiera de los requisitos establecidos precedentemente y los que la autoridad de aplicación establezca. Esta última dispondrá</p>			<p><b>ARTÍCULO 42 - Revocación.</b> El certificado puede ser revocado de pleno derecho ante la constatación de la falta de cumplimiento de cualesquiera de los requisitos establecidos precedentemente y los que la autoridad de aplicación</p>



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

las condiciones para rehabilitación.			establezca. Esta última debe disponer las condiciones para la rehabilitación.
<b>ARTÍCULO 32 - Beneficios.</b> La autoridad de aplicación deberá garantizar beneficios para aquellas empresas que accedan al certificado de "Empresa libre de Violencia y Acoso Laboral".			<b>ARTÍCULO 43 - Beneficios.</b> La autoridad de aplicación debe garantizar beneficios para aquellas empresas que accedan al certificado de "Empresa Libre de Violencia y Acoso Laboral".
<b>CAPÍTULO VII DISPOSICIONES GENERALES</b>			<b>CAPÍTULO IX DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS</b>
<b>ARTÍCULO 33 - Convenios.</b> La autoridad de aplicación podrá celebrar convenios de colaboración con el Poder Judicial, Universidades, organismos Nacionales, y con las organizaciones de empleadores y trabajadores, para garantizar un funcionamiento más eficiente de la presente ley.			<b>ARTÍCULO 44 - Convenios.</b> La autoridad de aplicación puede celebrar convenios de colaboración con el Poder Judicial, universidades, organismos nacionales, y con las organizaciones de empleadores y trabajadores, para garantizar el pleno cumplimiento de la presente.
<b>ARTÍCULO 34 - Incorporación.</b> Se agregará el inc l) al art 2 de la Ley 7945 y su modificatoria Ley 13.039, el que quedará redactado de la siguiente manera: "Art. 2º Competencia por razón de la materia. Los Jueces del Trabajo serán competentes para	"Artículo 2: Competencia por razón de la materia. Los jueces del trabajo serán competentes para entender en: a) los litigios entre trabajadores y empleadores por conflictos individuales de derecho derivados		<b>ARTÍCULO 45 - Incorporación.</b> Modifícase el artículo 2 de la Ley 7945 y sus modificatorias, el que queda redactado de la siguiente manera: "ARTÍCULO 2 - Competencia por razón de la materia.- Los



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

<p>entender en: ( .... ) inc l) controversias entre trabajadores y empleadores y trabajadores entre sí que tengan su origen en todo acto, conducta u omisión referidos a violencias o acoso en el mundo del trabajo".</p>	<p>del contrato de trabajo o de una relación laboral, o de aprendizaje, becas y pasantías, aunque la pretensión se funde en disposiciones de derecho común;</p> <p>b) los desalojos que se promuevan para la restitución de inmuebles, o parte de ellos, cuando su ocupación se hubiere acordado o concedido con motivo o como accesorio de una relación laboral, aunque no corresponda asignarle carácter remuneratorio según la legislación de fondo;</p> <p>c) las demandas de restitución de muebles y efectos de una de las partes, bajo las mismas condiciones que el inciso anterior;</p> <p>d) las tercerías, en juicios de su competencia;</p> <p>e) las acciones que promuevan las asociaciones sindicales por cobro de la cuota societaria, contribuciones convencionales o en querellas por práctica desleal; .</p> <p>f) las pretensiones promovidas por los trabajadores o sus derechohabientes para la reparación del daño ocasionado por los accidentes y enfermedades laborales, contra empleadores y aseguradores;</p> <p>g) las demás causas contenciosas</p>		<p>jueces del trabajo serán Competentes para entender en:</p> <p>a) los litigios entre trabajadores y empleadores por conflictos individuales de derecho derivados del contrato de trabajo o de una relación laboral, o de aprendizaje, becas y pasantías, aunque la pretensión se funde en disposiciones de derecho común;</p> <p>b) los desalojos que se promuevan para la restitución de inmuebles, o parte de ellos, cuando su ocupación se hubiere acordado o concedido con motivo o como accesorio de una relación laboral, aunque no corresponda asignarle carácter remuneratorio según la legislación de fondo;</p> <p>c) las demandas de restitución de muebles y efectos de una de las partes, bajo las mismas condiciones que el inciso anterior;</p> <p>d) las tercerías, en juicios de su competencia;</p> <p>e) las acciones que</p>
---	--	--	--



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

	<p>en que se ejerciten acciones fundadas en normas internacionales, estatales o profesionales de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y para los que la Constitución Nacional o la Constitución Provincial, o una ley de esta Provincia, no hubieren establecido una competencia especial;</p> <p>h) las causas que se promuevan para obtener la declaración de un derecho laboral, cuando el estado de incertidumbre respecto de una relación jurídica individual, de sus modalidades o de su interpretación, cause o pudiera causar un perjuicio a quien tenga interés legítimo en determinarlo;</p> <p>i) la repetición de los fondos depositados con motivo de multas aplicadas por la administración laboral, cuando hubieren sido revocadas o reducidas mediante el recurso previsto en el Artículo 3;</p> <p>j) la homologación de los acuerdos que empleadores y trabajadores celebren con motivo de una relación laboral y las controversias que se deriven de los mismos; y,</p> <p>k) toda acción fundada en las garantías constitucionales de</p>		<p>promuevan las asociaciones sindicales por cobro de la cuota societaria, contribuciones convencionales o en querrelas por práctica desleal;</p> <p>f) las pretensiones promovidas por los trabajadores o sus derechohabientes para la reparación del daño ocasionado por los accidentes y enfermedades laborales, contra empleadores y aseguradores;</p> <p>g) las demás causas contenciosas en que se ejerciten acciones fundadas en normas internacionales, estatales o profesionales de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y para los que la Constitución Nacional o la Constitución Provincial, o una ley de esta Provincia, no hubieren establecido una competencia especial;</p> <p>h) las causas que se promuevan para obtener la declaración de un derecho laboral, cuando el estado de incertidumbre respecto de una relación jurídica</p>
--	--	--	--



## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

	libertad sindical y trato igualitario en el trabajo.		individual, de sus modalidades o de su interpretación, cause o pudiera causar un perjuicio a quien tenga interés legítimo en determinarlo; i) la repetición de los fondos depositados con motivo de multas aplicadas por la administración laboral, cuando hubieren sido revocadas o reducidas mediante el recurso previsto en el Artículo 3; j) la homologación de los acuerdos que empleadores y trabajadores celebren con motivo de una relación laboral y las controversias que se deriven de los mismos; k) toda acción fundada en las garantías constitucionales de libertad sindical y trato igualitario en el trabajo; y, l) controversias entre trabajadores y empleadores y trabajadores entre sí que tengan su origen en todo acto, conducta u omisión referidos a violencias o acoso en el mundo del trabajo”.
<b>ARTÍCULO 35 - Derogación.</b>		<b>CAPÍTULO DISPOSICIONES FINALES</b>	<b>VII</b>



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

Deróguese a partir de la entrada en vigencia de la presente ley la Ley Provincial N°12434.		<b>ARTÍCULO 19</b> - Derógase. Derógase la Ley 12434 y toda norma que se oponga a la presente.	<b>ARTÍCULO 47</b> - <b>Derogación.</b> Deróguese la Ley 12434.
<b>ARTÍCULO 36</b> - <b>Reglamentación.</b> El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley dentro de los noventa (90) días posteriores a su sanción.	<b>ARTÍCULO 12.-</b> <b>Reglamentación.</b> El Poder Ejecutivo deberá reglamentar la presente Ley dentro de los sesenta (60) días de promulgada.		
		<b>ARTÍCULO 20 - Adecuaciones presupuestarias.</b> Autorízase al Poder Ejecutivo a realizar las modificaciones y adecuaciones presupuestarias pertinentes para dotar de operatividad inmediata a esta ley.	<b>ARTÍCULO 48</b> - <b>Adecuaciones presupuestarias.</b> Autorízase al Poder Ejecutivo a realizar las modificaciones y adecuaciones presupuestarias pertinentes para dotar de operatividad inmediata a esta ley.
<b>ARTÍCULO 37 - De forma.</b> Comuníquese al Poder Ejecutivo.	<b>ARTÍCULO 13.-</b> Comuníquese al Poder Ejecutivo.	<b>ARTÍCULO 21</b> - Comuníquese al Poder Ejecutivo.	<b>ARTÍCULO 49</b> - Comuníquese al Poder Ejecutivo.
	<b>ARTÍCULO 10.-</b> <b>Responsabilidades.</b> El funcionario o responsable del área o establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia laboral, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica	<b>ARTÍCULO 18</b> - <b>Responsabilidad solidaria.</b> La empresa, organización laboral y persona empleadora que hayan sido notificadas de la situación de violencia laboral será solidariamente responsable con el autor, frente a la víctima, en caso	





## CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

	de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de las sanciones que le pudieran corresponder.	de no tomar medidas de tolerancia cero a la violencia laboral y acoso en el mundo del trabajo.	
	<b>ARTÍCULO 11.- Aporte de pruebas.</b> Toda denuncia por violencia laboral efectuada deberá ser acompañada de una relación de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas en que sustenta su denuncia. Si la denuncia se realizará ante la Defensoría del Pueblo será de aplicación el procedimiento previsto en la Ley 10.396.	No se replico esto por varios motivos, en principio se tuvo en cuenta la recomendación 206 del Convenio 190 que establece: 16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como: a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género; b) una tramitación diligente y eficiente de los casos; c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas; d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.	



CÁMARA DE DIPUTADOS  
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE