



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

CÁMARA DE DIPUTADOS

MESA DE MOVIMIENTO

28 JUL 2021

Recibido.....1014.....Hs.

Exp. N°.....44317.....C.D.

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

**ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO
DEL TRABAJO**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES INICIALES

ARTÍCULO 1 - Objeto. 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.

ARTÍCULO 2 - Población destinataria. 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 busca de empleo y postulantes a un empleo, y aquellas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

ARTÍCULO 3 - Ámbito de aplicación. 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:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- 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;



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 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;
- e) en el alojamiento proporcionado por la empleadora; y,
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 4 - Definiciones. 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.

ARTÍCULO 5 - Autoridad de aplicación. Es autoridad de aplicación de la presente ley el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia.

ARTÍCULO 6 - Funciones de la autoridad de aplicación. Son funciones de la autoridad de aplicación:

- 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;
- 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;



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

- c) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento de la presente ley;
- d) velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- e) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible;
- f) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso;
- 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;
- 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;
- i) dar a conocer los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras;
- j) diseñar propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia laboral,
- 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;
- l) implementar campañas de sensibilización, difusión y capacitación sobre la temática, sensible a un enfoque de género y diversidad sexual; y
- m) elaborar folletos y materiales de difusión que serán exhibidos en las oficinas públicas.

CAPÍTULO II PREVENCIÓN Y DETECCIÓN



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

ARTÍCULO 7 - Detección. 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.

ARTÍCULO 8 - Responsabilidades para personas empleadoras. 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) 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;
- 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;
- 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, 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,
- e) capacitar a todo el personal sobre la temática de violencia laboral.

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,



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

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.

CAPÍTULO III **OBSERVATORIO DE VIOLENCIA LABORAL**

ARTÍCULO 10 - Creación. Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el Observatorio de Violencia Laboral.

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.

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;
- c) publicar estadísticas sobre 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;



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

- 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.

CAPÍTULO IV **EQUIPO DE ABORDAJE INTEGRAL DE VIOLENCIAS**

ARTÍCULO 13 - Creación. 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.

ARTÍCULO 14 - Conformación. 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.

ARTÍCULO 15 - Protocolo. 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.

CAPÍTULO V **REGISTRO DE EMPLEADORES CON SANCIONES LABORALES**

ARTÍCULO 16 - Creación. 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



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

en la presente ley, a los fines de detectar de manera ágil a aquellas recurrentes.

CAPÍTULO VI SANCIONES

ARTÍCULO 17 - Sanciones. 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.

ARTÍCULO 18 - Responsabilidad solidaria. 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.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 19 - Derógase. Derógase la Ley 12434 y toda norma que se oponga a la presente.

ARTÍCULO 20 - Adecuaciones presupuestarias. Autorízase al Poder Ejecutivo a realizar las modificaciones y adecuaciones presupuestarias pertinentes para dotar de operatividad inmediata a esta ley.

ARTÍCULO 21 - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Lucila De Ponti
Diputada Provincial



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

ANEXO I

PROTOCOLO INTEGRAL DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ERRADICACIÓN DE VIOLENCIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

PRINCIPIOS GENERALES

1- Autoridad de aplicación. Es autoridad de aplicación de la presente ley el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia.

2- Ámbito de aplicación. Lo establecido en el presente Protocolo se aplica a los ámbitos de trabajo público y privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas y rurales; 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:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- 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;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 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;
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora; y,
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Quedan comprendidos los sucesos y/o situaciones de violencia en las que se encuentren involucradas todas las personas que pudieren tener vinculación



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

con el lugar de trabajo, siempre que en tales hechos intervenga una persona trabajadora.

Los sucesos o situaciones alcanzados por el presente protocolo son los vinculados a la violencia en el ámbito laboral y a la violencia de género, cuando la misma sea padecida por una persona trabajadora.

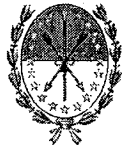
3- Autoridad de aplicación. Es autoridad de aplicación del presente Protocolo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

4- Conductas alcanzadas. Las conductas alcanzadas son:

1. Violencia laboral: situaciones de violencia sexual, física, hostigamiento y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Las situaciones señaladas pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Dichas situaciones comprenden:

- a) hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal y que configuren formas de acoso sexual;
- b) hechos con connotación sexista: toda conducta, acción o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal;
- c) Cualquier práctica o medida que produzca un trato discriminatorio entre el personal, fundado en razones de género que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y trato; y,



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

d) Violencias de género: situaciones sufridas por una persona trabajadora, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra.

5- Legitimación. Toda persona que desee informarse, realizar consulta o denuncia 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. El Equipo debe iniciar actuaciones de oficio inmediatamente a la toma de conocimiento de algún hecho de violencia laboral.

6- Forma. Las consultas pueden hacerse de manera telefónica, presencial, por medios electrónicos y por cualquier otro canal que el Equipo entienda adecuado.

7- Protección. 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.

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:

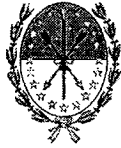
- a) accesibilidad: los canales para derivaciones por hechos de violencia deben ser accesibles para cualquier persona en cualquier ámbito;
- b) desde un primer momento se debe transmitir de forma clara la voluntad del Equipo de dar cauce al proceso;
- c) la persona debe ser escuchada y recibir atención 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 contarlo;



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

- 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 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 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.

9-Abordaje inmediato. 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,



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

esta respuesta no puede demorar más de 48 horas y en su caso y teniendo en cuenta la gravedad del hecho se gestionaran mecanismos de protección.

10-Evaluación del riesgo. 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.

11-Plan de acción. 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.

12-Medidas de Protección. 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 relacionado con las violencias de género y sus consecuencias;



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

- c) 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.

13- Patrocinio Jurídico Gratuito. 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.

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.

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.

Lucila De Ponti
Diputada Provincial



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El día 11 de noviembre de 2020 la Cámara de Diputados de la Nación ratificó por amplia mayoría el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo, convirtiendo a Argentina en el tercer país a nivel mundial en ratificarlo a través de la ley 27580. Cumplimentados los pasos formales, el pasado 25 de junio de 2021 entró en vigencia en nuestro país.

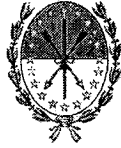
El Convenio 190 fue aprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo que se realizó en Ginebra en junio de 2019 por representantes de gobiernos, sindicatos y empresas de los 187 países miembros del organismo. Dicho instrumento jurídico reconoce que la violencia y el acoso afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Reconoce además que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

El Convenio 190 es, además, la primera norma internacional jurídicamente vinculante, ya que los convenios de la OIT - una vez que son ratificados por el Congreso - adquieren la misma jerarquía que los tratados internacionales y deben ser cumplidos por el Estado.

En el campo de los derechos humanos, es imperativo que la legislación se adecue con un enfoque inclusivo, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género. Esto deviene en indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En este marco - en que por primera vez se ha establecido en un tratado internacional el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y se cuenta con un marco común y claro para prevenir y



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tiene en cuenta las consideraciones de género - es menester que lo establecido en el Convenio 190 se refleje en nuestra legislación Provincial.

Es por todo lo expuesto que solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto.

Lucila De Ponti
Diputada Provincial