

LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DEL CHACO
SANCIONA CON FUERZA DE LEY Nº 7006

PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

OBJETO

ARTÍCULO 1º: La presente ley de orden público, tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral o en ocasión del trabajo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2º: Ámbito de aplicación. Las disposiciones de la presente ley son de aplicación en todo el territorio de la Provincia a todo tipo de relación laboral de derecho público, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente o transitorio del Sector Público Provincial, de conformidad con lo establecido en el artículo 4º de la ley 4787.

ARTÍCULO 3º: El órgano de aplicación será la Oficina Interdisciplinaria para la Prevención, Tratamiento y Sanción de la Violencia Laboral que por la presente se crea.

DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO PROVINCIAL COMO EMPLEADOR

ARTÍCULO 4º: El Estado provincial, como empleador, está obligado a:

- a) Hacer efectiva la aplicación de la presente en el marco de una política de eliminación de todas las formas de violencia laboral en el ámbito del Sector Público Provincial.
- b) Ejercer las acciones necesarias y eficaces para poner fin a los actos de violencia ejercidos sobre sus empleados.
- c) Reparar el daño que hubiere ocasionado la violencia ejercida por si, por sus dependientes o por terceros bajo su responsabilidad, conforme las normas del derecho común.
- d) Mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes se desempeñan en la estructura de los Poderes del Estado con el propósito de desalentar, prevenir y/o sancionar las conductas tipificadas en la presente.
- e) Garantizar un procedimiento administrativo adecuado y efectivo tendiente al cumplimiento de los objetivos de la presente ley. A tal fin deberá resguardar la exposición, confidencialidad del trámite y el derecho de defensa.

VIOLENCIA LABORAL

ARTÍCULO 5°: A los efectos de la presente ley se entiende por violencia laboral a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o psicológica, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento psicológico, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. Lo que establece la presente ley es sin perjuicio de lo regulado por las leyes 23.592 -Ejercicio de derechos y garantías constitucionales- y 26.485 -Ley de Protección Integral de las Mujeres-.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica u otra condición análoga.

DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL

ARTÍCULO 6°: A los fines de la presente se considerarán, con carácter enunciativo, como formas de violencia laboral, las siguientes:

a) Maltrato psíquico y social: toda manifestación de hostilidad en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica infundada, uso deliberado del poder, abuso verbal o intimidación.

b) Maltrato físico: toda acción que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico.

c) Discriminación: toda conducta o comportamiento por motivos tales como género, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología u opinión política o gremial o responsabilidad familiar que implique distinción, exclusión, restricción discriminación o menoscabo, sin perjuicio de lo establecido por la ley 23.592.

d) Acoso sexual: toda conducta que efectúe o solicite, para sí o para un tercero, un agente que importe cualquier tipo de conducta o manifestación explícita sexual en forma de presión o cualquier otro comportamiento ofensivo no deseado por quien la recibe.

e) Acoso psicológico: es la situación en la que una o varias personas, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica, en forma sistemática y recurrente, durante un tiempo más o menos prolongado, sobre una u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral, causándoles alarma, perturbación, hostigamiento, miedo, intimidación, molestia o angustia capaz de poner en peligro su fuente de trabajo.

f) Inequidad salarial: el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres o mujeres que ejercen funciones equivalentes en igualdad de condiciones.

OFICINA INTERDISCIPLINARIA PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA LABORAL

ARTÍCULO 7°: La Oficina estará integrada por:

- a) Un abogado.
- b) Un psicólogo.
- c) Un mediador.

ARTÍCULO 8°: Los integrantes de la Oficina deberán aprobar concurso de antecedentes y oposición según lo establecido en la normativa vigente.

ARTÍCULO 9°: La Oficina dependerá jerárquica y funcionalmente de la máxima autoridad de cada uno de los tres Poderes.

ARTÍCULO 10: El control de gestión de la Oficina Interdisciplinaria para la Prevención y Tratamiento de la Violencia Laboral se realizará cada dos (2) años por un responsable o técnico especializado designado al efecto por cada uno de los Poderes del Estado.

DE LA RESERVA DE IDENTIDAD

ARTÍCULO 11: Desde el inicio y hasta la finalización de las instancias sometidas a tratamiento de la Oficina, se deberán adoptar los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discreción y resguardo absoluto de la identidad de los involucrados.

PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 12: El procedimiento podrá iniciarse de oficio o

a petición de parte. El trabajador que hubiera sido víctima de las acciones de violencia laboral previstas en la presente ley denunciará el hecho en forma verbal o escrita ante la autoridad de aplicación.

ARTÍCULO 13: Los responsables de la Oficina estarán

obligados a:

- a) Recibir la denuncia.
- b) Labrar las actas correspondientes que serán documentadas para realizar estudios estadísticos.
- c) Fijar audiencia dentro del plazo de las cuarenta y ocho (48) horas de recibida la denuncia.

ARTÍCULO 14: Bajo pena de nulidad la audiencia prevista en el artículo anterior deberá ser tomada a las partes por separado, en forma personal y conjunta por los integrantes de la Oficina Interdisciplinaria para la Prevención y Tratamiento de la Violencia Laboral.

ARTÍCULO 15: En caso de inasistencia injustificada del denunciado se presume que los dichos del denunciante son verídicos.

ARTÍCULO 16: La Oficina tendrá un plazo de quince (15) días hábiles desde la toma de conocimiento del hecho denunciado, para emitir dictamen.

ARTÍCULO 17: La Oficina, a través de un dictamen único o de mayoría, podrá aconsejar:

- a) Desestimar en todo o en parte el caso sometido a su análisis.
- b) Abrir el sumario administrativo correspondiente.
- c) Realizar acciones para el cese inmediato de las condiciones de violencia laboral denunciadas.
- d) Aconsejar el traslado del o de los involucrados.
- e) Aconsejar la aplicación de una sanción prevista en el régimen disciplinario correspondiente.
- f) Aconsejar la aplicación de una sanción ejemplificadora, consistente en la realización de un servicio adicional no remunerado.
- g) Requerir la realización de un examen psicológico, del o de los involucrados; debiendo la Oficina de Reconocimientos Médicos correspondiente, controlar la evolución del tratamiento y su alta médica.
- h) Implementar la constitución de un Observatorio Asesor y de Seguimiento del cumplimiento de la ley, para evaluar las situaciones que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.
- i) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de prevención y erradicación de la violencia laboral y de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.
- j) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del problema de la violencia laboral y del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales.

ARTÍCULO 18: El dictamen deberá ser remitido a la autoridad máxima del Poder que corresponda, dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a su emisión. Dicha autoridad deberá resolver en el plazo máximo de diez (10) días; caso contrario el funcionario responsable será pasible de las sanciones correspondientes por mal desempeño. El incumplimiento de los plazos previstos en la presente, habilita la vía judicial.

DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 19: Las conductas que hayan sido denunciadas y comprobadas en el seno de la Oficina, habilitará a la autoridad de cada jurisdicción, según la naturaleza y/o gravedad de las mismas, a la aplicación de sanciones de orden correctivo que podrán implicar apercibimiento o suspensión, salvo que por la gravedad o magnitud de la conducta, pueda encuadrarse en las figuras de cesantías o exoneración, previo sumario administrativo, de acuerdo con el régimen disciplinario que corresponda, en virtud de la relación de empleo público de que se trate. La presente ley registrará sin perjuicio de los regímenes disciplinarios vigentes en el ámbito del sector público provincial y las disposiciones que sobre el tema se encuentren reglamentadas. Las previsiones de la presente ley no obstarán para que el trabajador que haya resultado víctima de violencia laboral debidamente acreditada, reclame contra los responsables, por ante juez competente, los daños y perjuicios que hubieran podido derivarse de tales conductas. En caso de falsa denuncia, debidamente comprobada por el juez interviniente o autoridad de aplicación que corresponda, el denunciante se hará pasible de las sanciones previstas precedentemente. Igual criterio se seguirá para aquellos que hayan intervenido como testigos de las partes involucradas si se comprobase que conocían la falsedad de la denuncia.

REINCIDENCIAS

ARTÍCULO 20: En caso de reincidencia en la conducta del agresor, en cualquiera de las conductas tipificadas dentro de la presente norma, la sanción aplicable podrá ser de cesantía o exoneración conforme a la gravedad del acto cometido; previo sumario administrativo promovido por la autoridad de cada jurisdicción, dentro de los diez (10) días de resuelta en contra la segunda denuncia.

DEL REGISTRO

ARTÍCULO 21: Créase el Registro Único de Reincidentes de las conductas tipificadas en la presente ley en el ámbito de la Oficina Interdisciplinaria para la Prevención y Tratamiento de la Violencia Laboral.

ARTÍCULO 22: Se asentará en el Registro la identidad del reincidente y demás datos personales obrantes en las actuaciones que se labren.

DE LA GARANTÍA DE LOS INVOLUCRADOS

ARTÍCULO 23: Alcances de la protección: ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en la presente ley o haya comparecido como testigo de las partes o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con la violencia laboral, podrá por ello ser sancionado o sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.

DE LA CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 24: La autoridad de aplicación en cada jurisdicción, implementará a partir de la puesta en vigencia de la presente ley, coordinadamente y de común acuerdo con las áreas competentes, una capacitación sistemática, rotativa, anual, de carácter obligatorio, dirigida al personal superior y jerárquico y a los responsables de las áreas de Recursos Humanos o Personal, con el objeto de prevenir actos de violencia laboral y fortalecer las relaciones humanas.

DE LA PUBLICIDAD DE LA NORMA

ARTÍCULO 25: El texto de la presente ley y su reglamentación, deberán ser exhibidos públicamente en los tres Poderes del Estado, organismos descentralizados, entidades autárquicas y organismos de la Constitución Provincial. Asimismo los responsables de las áreas de Recursos Humanos o Personal de cada jurisdicción, deberán instrumentar los mecanismos necesarios para que los empleados tornen conocimiento del contenido de esta norma.

DE LA REGLAMENTACIÓN

ARTÍCULO 26: El Poder Ejecutivo procederá a reglamentar la presente norma, en un plazo no mayor de sesenta (60) días contados a partir de la vigencia de la misma.

DEL FINANCIAMIENTO

ARTÍCULO 27: El gasto que irrogue el financiamiento de la aplicación de la presente ley será imputado a las partidas presupuestarias correspondientes de cada Poder.

DE LA ADHESIÓN DE LOS MUNICIPIOS

ARTÍCULO 28: Invítase a los municipios a adherir a la presente.

ARTÍCULO 29: Regístrese y comuníquese al Poder Ejecutivo. Dada en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Provincia del Chaco, a los cuatro días del mes de julio del año dos mil doce.

Pablo L. D. Bosch, Secretario

María Lidia Cáceres, Vicepresidenta 1ª

DECRETO N° 1607

Resistencia, 26 julio 2012

VISTO:

La sanción legislativa N° 7.006; y

CONSIDERANDO:

Que conforme a las disposiciones constitucionales, las emanadas de la Ley N° 4.647, y no habiendo observaciones que formular, procede su promulgación;

Por ello;

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DEL CHACO

D E C R E T A:

Artículo 1°: Promúlgase y téngase por Ley de la Provincia del Chaco, la sanción legislativa N° 7.006, cuya fotocopia autenticada forma parte integrante del presente

Decreto.

Artículo 2°: Comuníquese, dése al Registro Provincial, publíquese en el Boletín Oficial y archívese.

Fdo.: Capitanich / Pedrini