

SANTA ROSA, 12 septiembre 2016.-

VISTO:

El Expediente N° 66/2015, caratulado: “FISCALIA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS S/ INFORMACION SUMARIA ART. 52 DEL RIFIA” , y;

I- RESULTANDO:(...)

II- CONSIDERANDO:

1) Que, es responsabilidad de los funcionarios públicos, cualquiera fuera su ubicación en la estructura jerárquica, llevar adelante una política de recursos humanos, tendiente a garantizar la dignidad del trabajador respetar y hacer respetar sus derechos humanos y en la medida de las posibilidades enseñarles y/o recordarles los deberes a su cargo, sus derechos, motivándolos a prestar cada día un servicio público más eficaz y eficiente, teniendo como mira al habitante de La Pampa como centro, y destinatario final de toda actividad pública de la administración.-

En este caso, el funcionario denunciado se alejo de los deberes inherentes a su cargo, vinculado a lo expresado en el párrafo anterior.-

Que, de las declaraciones agregadas al expediente, se advierte que lejos de respetar y promover un ambiente laboral sano, estimulante, coherente y eficiente, tuvo un trato impropio con varios de sus subordinados y según sus dichos, se sintieron denigrados, subestimados y/o despreciados en su capacidad e idoneidad técnica.-

Que, utilizaba en el trato con los empleados un lenguaje soez. Un tono de vos muy elevado y amedrentador generando un menoscabo en la dignidad de los empleados.-

2) Que, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional (de aplicación obligatoria) prevé en la parte pertinente: “... *El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...*”.-

Que, todo funcionario público integrante de la Administración Pública Provincial a jurado cumplir y hacer cumplir la Constitución Nacional, como así también la Constitución Provincial, y por ende, dirigir su conducta hacia un respeto máximo de la dignidad del trabajador.-

La doctrina moderna refiere a situaciones como las descritas por los testigos, como violencia laboral institucional.-

Que, este tipo de actividades son claramente intolerables y deben ser investigadas y sancionadas.-

Que, en este caso, el funcionario investigado al haber renunciado no puede ser pasible de sanción.-

Que, lo anterior no impide recomendar al Sr. Ministro de Gobierno y Justicia, para que por su intermedio recuerde a las Señoras y Señores Ministros, los principios y normativas que rigen el trato digno al personal, y en caso de que ya existiera sectores donde verifiquen indicadores de violencia laboral, se adopten medidas preventivas y/o correctivas.-

A tal fin, en párrafos subsiguientes, se transcribirán principios, definiciones, doctrina y jurisprudencia. Lo que facilitará el cumplimiento de la instrucción, la capacitación y la prevención.-

Asimismo, se acompaña un Anteproyecto de Ley y su fundamentación, para que si lo estima conveniente, y luego de un análisis enriquecedor de los órganos de asesoramiento jurídico del Poder Ejecutivo, se remita a la Cámara de Diputados para su tratamiento.-

Por otro lado, y aprovechando la iniciativa del Ministerio de Gobierno y Justicia denominada “*Proyecto de Capacitación Para la Administración Pública Provincial (PRO. CA. AP.)*”, se incluyan en el temario la problemática de la violencia laboral.-

La doctrina transcripta, es concordante con la seguida por la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación.-

Que, se actúa en uso de las facultades conferidas por el Artículo 107 de la Constitución Provincial y 16 de la Ley N°1830.-

POR ELLO:
EL FISCAL GENERAL
DE LA FISCALIA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS
R E S U E L V E:

Artículo 1º.- ARCHIVAR las presentes actuaciones por las razones expuestas en los considerandos.-

Artículo 2º.- Formular las siguientes **RECOMENDACIONES:**

- Al Sr. Ministro de Gobierno y Justicia, para que por su intermedio recuerde a las Señoras y Señores Ministros, los principios y normativas que rige el trato digno del personal, y en caso de que ya existiera sectores donde verifiquen indicadores de violencia laboral, se adopten medidas preventivas y/o correctivas y;

Aprovechando la iniciativa del Ministerio a su cargo, denominada “*Proyecto de Capacitación Para la Administración Pública Provincial (PRO. CA. AP.) - Curso de Capacitación sobre la Ley de Procedimiento*”

Administrativo Nº 951 y su Reglamentación”, se incluyan en el temario la problemática de la violencia laboral.-

- Que, atento a la inexistencia de una norma especial que regule la temática de violencia laboral en el Sector Público Provincial, resulta también conveniente remitir al Sr. Ministro de Gobierno y Justicia para que por donde corresponda analice el anteproyecto de ley (acompañado a la presente) y en caso de compartirlo (con las adiciones y/o correcciones que estime conveniente) se remita a la Cámara de Diputados para su tratamiento.-

1.A.- CONCEPTO DE VIOLENCIA O ACOSO LABORAL, DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA

*Que, el ‘acoso laboral’, ‘violencia laboral’ o ‘mobbing’, ha sido definido por **Heinz Leymann** como:*

“El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social...” (en “Mobbing: Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral”, de Francisco Javier Olivares. Segunda Edición Ampliada, Lexis Nexis, 2006).-

*Que, por su parte, **Francisco Javier Abajo Olivares**, en la obra citada, lo define como:*

“...el fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente-al menos una vez por semana-y durante un tiempo prolongado-más de seis meses-sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y

lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.-

Sobre el particular sostiene la Dra. Ivanega:

“Se suelen encuadrar bajo la noción de mobbing, diferentes tipos de conducta que en sentido estricto no lo son, aunque involucran comportamientos o situaciones hostiles que producen un efecto negativo sobre la salud física y psíquico, sin perjuicio de las afecciones morales. Por ello, incluso las legislaciones se inclinan por prever la mayor cantidad de supuestos, como la Ley 23598. De ahí entonces que el concepto que maneja la psicología y la psiquiatría deba convertirse en un referente que contribuya a la construcción de un concepto jurídico, al carecerse de disposiciones normativas específicas, aún cuando no pueda extrapolarse las particularidades que esas disciplinas utilizan para caracterizar ese fenómeno... Una de las perspectivas desde la que se ha analizado este tipo de comportamientos es la caracterizada como “estrés en el trabajo”, aún cuando éste no se produce solo por causas que tienen relación directa con el rendimiento laboral, sino que se originan en las relaciones interpersonales que se establecen entre los integrantes de la organización. En realidad no se trata de situación de sobrecarga de trabajo (dentro de parámetros de razonabilidad y por períodos determinados) y de la adaptación de del individuo a ello, ya que ese estrés puede ser superado desapareciendo dicho exceso. Aludimos al concepto que se encuentra vinculado directamente con la salud y la salud mental y cuyo interés en el ámbito laboral, radica en que se configura como causa de un menoscabo a la integridad psicofísica del trabajador, que merece ser reparado...” (en “Mobbing, Acoso y Discriminación en el Empleo Público”, de Ivanega Miriam., LL 2012-C).-

Que, el autor **Francisco Javier Abajo Olivares**, señala: “El factor tiempo se convierte sin duda, en uno de los elementos fundamentales a la hora de considerar un fenómeno de mobbing. No se trata de in incidente aislado. El acosador, el hostigador, ataca a su víctima de manera recurrente y sistemática. Se trata de una víctima elegida, seleccionada. No se trata de un conflicto aislado, ni de un incidente anecdótico o anodino. Se trata de una tarea sistemática que, a

juicio de Leymann, debe llevarse a cabo al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado-al menos seis meses”.

B.- CONSECUENCIAS PSICOFISICAS DE LA VIOLENCIA LABORAL.

El autor citado (Dr. Abajo Olivares) describe respecto a las consecuencias del mobbing:

“Evidentemente no todas las víctimas de mobbing presentan las mismas consecuencias ni reaccionan de igual manera. Sin embargo existen una serie de consecuencias “tipo” que abarcan tanto aspectos personales y familiares de la víctima como aspectos empresariales y sociales, afectando no sólo a la vida, sino a la sociedad en su conjunto...El acoso laboral...tiene en la víctima efectos directos a nivel físico, psicológico, económico y familiar...”.-

Que, sobre los efectos físicos y psicosomáticos, describe:

“...El hostigamiento permanente a que se ve sometida la víctima del mobbing hace que ésta desarrolle una serie de problemas físicos o psicosomáticos, o que agrave sintomatologías o patologías preexistentes. Dentro de estos efectos, el profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, Iñaki Piñuel y Zabala...señala los siguientes:

<i>Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Olvido y pérdidas de memoria -Dificultades para concentrarse -Decaimiento/depresión -Apatía/falta de iniciativa -Irritabilidad -Inquietud/nerviosismo/agitación -Agresividad/ataques de ira -Sentimientos de inseguridad -Hipersensibilidad
<i>Síntomas psicosomáticos de estrés</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Pesadillas/sueños vívidos -Dolores de estomago y abdominales

	<ul style="list-style-type: none"> -Diarreas/colon irritable -Vómitos -Náuseas -Falta de Apetito -Sensación de tener “nudo” en la garganta -Llanto -Aislamiento
<i>Síntomas de desajuste del Sistema Nervioso Autónomo</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Dolores de pecho -Sudoración -Sequedad de la boca -Palpitaciones -Sofocos -Sensación de falta de aire -Hipertensión/hipotensión arterial neuronalmente inducida.
<i>Síntomas de desgaste físico producido por un estrés, mantenido durante mucho tiempo</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Dolores de espalda dorsales y lumbares -Dolores cervicales (de nuca) -Dolores musculares (fibromialgia)
<i>Trastornos del sueño</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Dificultad para conciliar el sueño -Sueño interrumpido -Despertar excesivamente temprano
<i>Cansancio y debilidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Fatiga Crónica -Flojedad en las piernas -Debilidad -Desmayos -Temblores

Continúa: “...Estas características y efectos, que vienen a completar el cuadro de González y Rivera....y a los que frecuentemente cabe agregar problemas de tipo

inmunológico (disminución de resistencia a enfermedades), aparición de enfermedades de la piel (psoriasis, vitíligo, etc.), cefaleas tensionales, alopecia psicógena (calvicie de origen psicológico o nervioso), úlceras, gastritis, etc., se vinculan, inevitablemente con un estado intenso de estrés mantenido en el tiempo y que una parte de la doctrina reformula, uniendo la figura y elementos descriptivos de los trastornos por estrés postraumático (EPT) con los de los trastornos de ansiedad generalizada-en las definiciones de la DSM-IV ya mencionada anteriormente-, o el síndrome de fatiga crónica (SFC), generando así una clasificación consensuada de lo que se podría definir como "síndrome de estrés por coacción continuada... Cuando esta situación de acoso es permanente y continuada, y el estrés a que se somete a la víctima se prolonga en el tiempo, creciendo en intensidad, lo más probable es que ésta, inevitablemente, produzca un "quiebre", una ruptura psicológica y se derrumbe física y emocionalmente... El Informe de la Conferencia Internacional para la Décima Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades, en el apartado V titulado: "Trastornos mentales y del comportamiento", incluye algunas de las enfermedades típicas que origina el "mobbing". Dicho instrumento internacional es actualmente consultado y tomado en cuenta por las Comisiones Médicas de la Superintendencia de Riesgo para sus dictámenes, por lo cual puede servir de guía al momento de decidir el Poder Ejecutivo la inclusión en el listado de nuevas enfermedades profesionales. A modo ilustrativo y en vista de nuestra propuesta de inclusión futura de ciertas enfermedades que pueden originarse como consecuencia del "mobbing", procedemos a enunciar las denominaciones y principales caracteres de dichas patologías.

1) Reacción al estrés grave y trastornos de adaptación:

Esta enfermedad puede tener dos influencias causales: un suceso vital excepcionalmente estresante que produce una reacción aguda de estrés, o un cambio vital significativo que induce circunstancias desagradables prolongadas, el cual da como resultado un trastorno de adaptación. Se considera que los trastornos aquí agrupados surgen siempre como consecuencias directas del estrés agudo grave o del trauma prolongado, al punto que el trastorno no habría tenido lugar sin estos impactos. Los trastornos en esta categoría pueden ser considerados así como respuestas adaptativas patológicas al estrés grave o

prolongado, en el sentido de que interfieren con los mecanismos de adaptación normales, por lo cual inducen un deterioro del funcionamiento social del paciente...

2) Trastorno de estrés postraumático:

Surge como respuesta retardada o tardía a un suceso o situación estresante (de corta o larga duración) de naturaleza excepcionalmente amenazante o catastrófica, que probablemente causarían angustia generalizada a casi cualquier persona. Entre sus características distintivas se encuentran los episodios repetidos en que se revive el trauma a través de recuerdos intrusos ("retrospectivas"), sueños o pesadillas que ocurren sobre un fondo persistente de "torpor" y de aplanamiento emocional, de desapego de los demás, de falta de respuesta a las circunstancias, de anhedonia y de impedimento de las actividades y de las situaciones que le recuerdan el trauma. Habitualmente hay un estado de alerta excesivo en la esfera autonómica, con hipervigilancia, incremento de la reacción de alarma e insomnio. El comienzo del trastorno sigue a la presentación del trauma con un período de latencia que puede variar desde pocas semanas a unos meses.

En una pequeña proporción de los casos la afección puede presentar un curso crónico de varios años, con un eventual cambio perdurable de la personalidad...

3) Trastornos de conducta:

Estados de angustia subjetiva y de perturbación emocional, que habitualmente interfieren con el funcionamiento y con el desempeño social, que surgen en la fase de adaptación a un cambio vital significativo o a un suceso vital estresante. El factor estresante puede haber afectado la integridad de la red de relaciones sociales de la persona, puede haber alterado el sistema más amplio de sus fundamentos y valores sociales, o bien puede haber representado una transición o una crisis importante en su desarrollo.

Las manifestaciones varían, incluyen depresión del humor, ansiedad o preocupación(o una mezcla de ambas), sentimiento de incapacidad para arreglárselas, para planificar el futuro o para continuar en la situación actual, como también cierto grado de deterioro en la ejecución de la rutina diaria.

El rasgo predominante puede consistir en una reacción depresiva breve o prolongada o en una perturbación de otras emociones y de la conducta...

4) Cambios perdurables de la personalidad, no atribuibles a lesión o a enfermedad cerebral:

Trastornos de la personalidad o de la conducta en adultos, que se han desarrollado en personas sin trastorno previo de la personalidad después de una exposición a estrés prolongado, catastrófico o excesivo, o después de una enfermedad psiquiátrica grave. Estos diagnósticos deben hacerse sólo cuando hay evidencia de un cambio definido y perdurable del modo en que la persona percibe, se relaciona o piensa acerca de su entorno o sobre sí misma. El cambio de la personalidad debe ser significativo y debe estar asociado con conductas invariables e inadaptadas, que no existían antes de la experiencia patógena. El cambio no debe ser una manifestación directa de otro trastorno mental, ni un síntoma residual de cualquier alteración mental precedente...". (En "El mobbing o acoso psicológico del trabajador en la experiencia comparada y su aplicabilidad en nuestro derecho interno", por Livellara, Silvina María. LL Gran Cuyo 2002, 646).-

C.- SITUACIONES EXCLUIDAS DEL CONCEPTO DE VIOLENCIA LABORAL:

Que, como se adelantó en el capítulo primero, no toda situación gravosa para el empleado público debe ser considerada violencia laboral. La doctrina y la jurisprudencia entienden que al menos cuatro situaciones: 1) Conflictos Laborales, 2) Exigencias Organizacionales, 3) Estrés Laboral y 4) Burn Out; que habitualmente pueden llegar a ser entendidas como 'Violencia Laboral' y no lo son.

Que, en el ámbito federal se han aceptado pacíficamente estas exclusiones desde hace largo tiempo y es el Ministerio de Trabajo quién tiene la misión de aplicarlo, (ver página web del MT www.trabajo.gov.ar):

“...No es violencia laboral:

Conflictos laborales: *divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefe difícil, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.*

Exigencias organizacionales: pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso de derecho. (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador).

Estrés laboral: se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

Burn out: también conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, ocurriendo con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y la educación...".-

Que, Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) ha dicho: (ver web www.trabajo.gov.ar).

Que, la **doctrina** ha sostenido:

"Existe una serie de comportamientos que si bien están íntimamente vinculados con el tema del conflicto en el ámbito laboral, o en algún caso con fenómenos de acoso, no deben considerarse mobbing, aunque en algunos casos sean el punto de partida o la consecuencia de un fenómeno de acoso psicológico en el trabajo, o sean un medio para ejecutarlo...".- (En "Mobbing: Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral", de Francisco Javier Olivares. Segunda Edición Ampliada: Lexis Nexis, 2006,pág.49).-

Que, en el mismo sentido que la posición adoptada por el Ministerio de Trabajo, el Dr. Abajo Olivares, distingue del mobbing, entre otros, fenómenos tales como el estrés laboral, el síndrome de burn out y los problemas organizacionales, de dirección y liderazgo.-

Que, así define al **estrés laboral** como:

“...la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas y que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización... Cuando hablamos de estrés laboral nos encontramos con que, generalmente, el factor estresante principal es la propia naturaleza del trabajo y que puede, en palabras del propio autor, carecer de experiencias positivas, con cúmulo de aspectos laborales negativos, o ser traumático, peligroso o ansiógeno en sí mismo, o producir tensión por una excesiva carga de responsabilidades sobre otras personas”.-

Que, sobre **el burn out** señala:

“La definición más conocida es la propuesta por Maslach y Jackson en 1986: “Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”.-

Que, en última instancia respecto a **mera torpeza organizacional o de dirección y liderazgo** señala: *“No debemos tampoco confundir el fenómeno del mobbing con la mera torpeza organizacional o de dirección y liderazgo. Frecuentemente, errores o deficiencias de tipo estructural, una defectuosa organización del trabajo, inadecuadas condiciones laborales, un liderazgo tiránico o una dirección agresiva, pueden resultar igualmente repudiables y atentatorias contra los derechos básicos de los trabajadores, pero sin embargo, no constituir técnicamente situaciones de mobbing, aunque la línea divisoria no siempre es lo suficientemente clara”.-*

Que, cabe advertir que *“La actuación dentro de los límites permitidos inexorablemente supone la conservación en el orden, y el estarse en el mismo merece la aplicación del adagio latino: *serva ordinem et ordo servavit te*. Por el contrario, cuando aparece la extralimitación sea por la razón que fuere, vemos aparecer al desorden con sus consecuencias más o menos dañinas. Con justa razón dijo Borda: “La libre interpretación, llevada a sus consecuencias extremas, importa la arbitrariedad y el desorden”.-*

Que, en este sentido debe tenerse en cuenta que “La defensa de un instituto (como de cualquier otra cosa en la vida), no está en admitirlo a troche y moche, sino en reconocerlo cuando aparece y en no darle lugar si no se ve su existencia. Su admisión desconsiderada sólo amontonaría indignación contra la figura, de igual modo en que indigna cuando pretende defenderse lo que se sabe indefendible. La misión de todo juez, de todo abogado, es antes que nada buscar la verdad, por eso con acierto decía Platón que “...en ningún caso es permitido hacer traición a la verdad” (12), y de modo más ilustrativo Ossorio aseveraba: “Aunque un vulgo ignaro y prostituido suele creer que la gracia del abogado está en hacer ver lo blanco negro, la verdad es exactamente la contraria. El abogado está para que lo blanco deslumbre como blanco y lo negro se entenebrezca como negro. Somos voceros de la verdad, no del engaño. Se nos confía que pongamos las cosas en orden, que procuremos dar a cada cual lo suyo, que se abra paso la razón, que triunfe el bien. ¿Cómo armonizar tan altos fines con un predominio del embuste?”...Tengo para mí que cuando hay buena intención de alcanzar la justicia, la misma se logra aunque haya algo de confusión, porque el camino hacia la verdad no queda cerrado; pero cuando se recurre con propósito al escamoteo de ella, surge el reino de la perversidad, la cual no es otra cosa que el arte de hacer creíble lo increíble. Sin verdad no hay justicia (“El acoso psicológico que no existió González Pondal, Tomás Ignacio Publicado en: La Ley Online).-

Esto no impide aseverar que la ausencia de una tipificación adecuada -que genéricamente se identifica como “violencia laboral”- haga en extremo dificultoso, tanto para las posibles víctimas como para este organismo investigador, llegar a conclusiones que, pese a ser jurídicamente correctas, pueden no brindar satisfacción a aquellos que se han visto involucrados en situaciones como las descritas por el Sr. Daniel PIGNATTA. Por ello, es que se hace necesaria la presentación de un proyecto de ley tipificando los distintos supuestos de violencia laboral y que contemple los casos como el tratado en las presentes actuaciones.-

2) ANTEPROYECTO DE LEY PARA PREVENIR CONTROLAR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO PROVINCIAL

Artículo 1º.- OBJETO: La presente Ley tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral en todas sus formas y brindar protección a los/as trabajadores víctimas de las mismas

Artículo 2º.- AMBITO DE APLICACIÓN: La presente Ley es de aplicación en el ámbito de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, las entidades descentralizadas y autárquicas y las Comisiones de Fomento.-

Se invita a los Municipios a su adhesión.-

Artículo 3º.- CONCEPTUALIZACION: En el marco de la presente Ley se entiende por “violencia laboral” el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en abuso de poder a través de acoso en el trabajo, acoso sexual, maltrato físico, psicológico y/o social y atentando contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de los/as trabajadores.

Artículo 4º.-: A los efectos de la interpretación de la presente Ley:

Inc. 1º.- Se entiende por “acoso en el trabajo” toda acción persistente y reiterada, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos, que atente contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de los/as trabajadores, en razón del género, la opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.-

Inc. 2º.- Se entiende por “acoso sexual” la conducta reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo ejercidas por el superior jerárquico que afectan la dignidad de los/as trabajadores.

El acoso sexual reviste especial gravedad cuando se manifiesta a través de un contacto físico no deseado, de presiones para obtener favores sexuales cuyo rechazo o negativa por parte de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona; o constituya delito en los términos del Título III, Libro II del Código Penal.-

Inc. 3º.- Se entiende por “maltrato físico” a toda conducta que directa o indirectamente tiene la intención de ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los/as trabajadores.-

Inc. 4º.- Se entiende por “maltrato psíquico y social” a la hostilidad continua y repetida en forma de: insulto, desprecio, crítica infundada u obligación de ejecutar tareas que manifiestamente no puedan cumplir los/as trabajadores de acuerdo a su condición física o instrucción.

Los casos citados en los incisos precedentes no excluyen otros que pudieran encuadrarse en la definición contenida en el Art. 3º.-

Artículo 5º.- PROCEDIMIENTO. SANCIONES. La comisión de las faltas descritas en el Art. 3º será investigada por los organismos establecidos por la Constitución y las leyes dictadas en su consecuencia mediante los procedimientos ya establecidos.

Los funcionarios públicos no sujetos a “juicio político” o “jurado de enjuiciamiento” serán pasibles de las sanciones previstas en las normas disciplinarias del Departamento de Estado al que pertenezcan. En caso de que no las hubiera, se aplicarán las previstas en la Ley 643 y sus modificatorias.-

Respecto de los empleados públicos se aplicará el Estatuto al que pertenecen.-

Artículo 6º.- RESERVA. El sumario que se instruya será reservado hasta su conclusión definitiva.

Artículo 7º.- PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE. Ningún empleado público que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el Art. 3º de la presente Ley podrá ser sancionado ni con relación a él podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no

mediare resolución judicial previa que los excluya de la presente garantía, conforme al procedimiento establecido para la tramitación de las acciones de Amparo.- Esta garantía tendrá vigencia desde la denuncia y hasta seis meses posteriores a la conclusión del sumario respectivo.-

Artículo 8º.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. Cada uno de los Poderes del Estado, determinará la Autoridad de aplicación de la presente, y tendrá las siguientes funciones, sin perjuicios de otras que hagan más eficientes el cumplimiento de la ley:

- 1) Llevar adelante las tareas de difusión y prevención previstas en la presente Ley;
- 2) Atender consultas; recibir denuncias sobre “violencia laboral” y prestar asesoramiento tanto en aspectos legales como en lo referente a la preservación de la salud psicofísica y social en el ámbito laboral.
- 3) Elaborar una base conceptual, empírica, legislativa y documental, atendiendo las perspectivas locales, nacionales e internacionales.
- 4) Establecer vínculos de cooperación y asistencia con otros organismos públicos y privados; nacionales e internacionales con objetivos similares o complementarios.
- 5) Promover tareas preventivas mediante la realización de actividades de sensibilización, difusión y capacitación sobre la “violencia laboral”, integrando los diferentes sectores que, de modo alguno, se encuentren involucrados en la problemática.
- 6) Establecer un procedimiento sencillo y expedito para la solución de conflictos que, por su naturaleza, puedan devenir en conductas de “violencia laboral”.

Artículo 9º.- De forma.-

Artículo 3º: Dar al Registro Oficial. Notifíquese al Ministro de Salud, Ministro de Gobierno y Justicia, y a los denunciantes. Archívese.-

RESOLUCIÓN N° 736 /16.-

FDO: JUAN CARLOS CAROLA. FISCAL GENERAL.