



MINISTERIO GOBIERNO, TRABAJO Y JUSTICIA
Ley N° 9263

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE MENDOZA,

SANCIONAN CON FUERZA DE

L E Y :

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º- OBJETO - La presente Ley tiene por objeto prevenir, abordar, sancionar y erradicar la violencia laboral, y brindar protección a las personas trabajadoras, víctimas de la misma, a las personas denunciantes y/o testigos de los actos o conductas que la configuren.

Art. 2º- ÁMBITOS DE APLICACIÓN - La aplicación de la presente Ley se extiende al ámbito de toda la administración pública provincial y municipal, y a toda vinculación, relación o contrato laboral, desarrollado en el ámbito privado.

Art. 3º- ORGANISMO DE APLICACIÓN - El organismo de aplicación, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado es la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza. Si resultare necesario, podrá articularse su aplicación, a través de las delegaciones del organismo.

Art. 4º- CONCEPTUALIZACIÓN - A los fines de la presente Ley, se considera violencia laboral a toda conducta de acción u omisión, directa o indirecta, disposición, criterio o práctica, ejercida en el ámbito laboral o en entornos o comunicaciones relacionadas con el trabajo que atente contra la vida, dignidad, libertad, seguridad personal, integridad física, moral, sexual, psicológica o social de las personas trabajadoras.

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

Art. 5º- DE LAS FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL - Se considerarán, con carácter enunciativo, como formas o hechos de violencia laboral, procedan de niveles jerárquicos superiores, del igual rango o inferiores, las siguientes:

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

1. Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
2. Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos, sin fundamento alguno o necesidad del servicio que lo justifique.



3. Prohibir a los empleados que hablen o colaboren con él o ella.
4. Obligarlo a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal o perpetrar inferioridad en su condición.
5. Juzgar de manera ofensiva, en forma pública o privada, su desempeño, ideas, conocimientos u opiniones en la organización.
6. Asignarle misiones o tareas sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
7. Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.
8. Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto, con el fin de excluirlo o someterlo.
9. Iniciar o promover su hostigamiento psicológico.
10. Amenazarlo repetidamente con el despido.
11. Privarlo de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
12. Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado de manera infundada y/o arbitraria.
13. Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.
14. Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de igual o inferior jerarquía.
15. Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones y rangos similares.
16. Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.
17. Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten su normal desempeño.
18. Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.
19. Cualquier trato descalificador, deshonesto, injurioso, cruel, humillante o amenazante que le resulte un menoscabo de su bienestar físico, psíquico y/o moral.

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

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

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



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

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

e) Discriminación: es toda conducta o comportamiento por motivos tales como género, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología u opinión política o gremial o responsabilidad familiar que implique distinción, exclusión, restricción, discriminación o menoscabo, sin perjuicio de lo establecido por la Ley 23592.

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

Art. 6°- DIFUSIÓN, PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN - El Estado Provincial deberá organizar e implementar programas de prevención de la violencia laboral en el ámbito de aplicación de la presente, campañas de difusión y capacitación en general; sobre formas de resolver los conflictos, modos de relacionarse con los compañeros, superiores y subalternos, maneras de mejorar sus conductas sociales y todo otro proceso de formación o terapéutico que los lleve a una mejor relación dentro de su ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objetivo de preservar la integridad psicofísica de todas las personas trabajadoras. Para ello podrá requerir la asistencia de las áreas especializadas en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática.

Art. 7°- PROTECCIÓN A DENUNCIANTES Y TESTIGOS - En ningún caso, la persona trabajadora que haya sido víctima de las acciones enunciadas en la presente Ley o que hubiere denunciado o resultara testigo de acciones de violencia laboral, podrá por esos motivos, sufrir una alteración infundada de sus condiciones de trabajo o perjuicio alguno en su empleo.

Art. 8°- SANCIONES - Todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, será pasible de las sanciones y/o medidas que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios, dentro del ámbito de aplicación de la presente Ley, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO

Art. 9°- DENUNCIA - El procedimiento de violencia laboral podrá iniciarse mediante: denuncia efectuada por la víctima, testigo o tercero que haya tomado conocimiento del hecho; denuncia formulada por la representación sindical de la actividad; o por el organismo estatal que lo advierta.

Las denuncias deberán estar acompañadas del relato circunstanciado de los hechos y de las pruebas que les sirven de sustento.



En ningún caso le será requerido a la persona denunciante exposición o constancia policial o de cualquier otro ámbito para el inicio y/o avance del procedimiento.

Art. 10- MEDIDAS DE PROTECCIÓN - Una vez ingresada la denuncia, la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, podrá sugerir acciones tendientes a la protección del trabajador o trabajadora, debiendo el responsable o superior jerárquico adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de aquél o aquella, conforme los procedimientos tendientes a investigar, mitigar y sancionar la violencia, que se arbitren a través de la reglamentación de la presente Ley. El o la denunciante podrá estar acompañado por una persona de su confianza en cualquiera de las instancias o etapas del procedimiento, si así lo estimare necesario.

CAPÍTULO III

REGLAMENTACIÓN

Art. 11- El Poder Ejecutivo Provincial, a propuesta del Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia, reglamentará la presente Ley.

CAPÍTULO IV

NORMAS COMPLEMENTARIAS

Art. 12- Las disposiciones de la presente Ley resultan aplicables, sin perjuicio de lo regulado por las Leyes N° 23.592 -Actos Discriminatorios en el Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales- y N° 26.485 -Protección Integral de las Mujeres-.

Art. 13- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN SESIONES EN LÍNEA DE LA HONORABLE LEGISLATURA, en Mendoza,
a los veintinueve días del mes de septiembre del año dos mil veinte.

MARIO ENRIQUE ABED

LIC. ANDRÉS LOMBARDI

PROC. JORGE DAVID SAEZ

DRA. MARÍA CAROLINA LETTRY

Publicaciones: 1

Fecha de Publicación	Nro Boletín
28/10/2020	31227