



Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur
REPUBLICA ARGENTINA
PODER LEGISLATIVO

PODER LEGISLATIVO
SECRETARIA LEGISLATIVA
20.10.04.
MESA DE ENTRADA
Nº 430 Hs. FIRMA.....

As. No 430

(Com. 571.) P.J
20-10-04

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR
SANCIONA CON FUERZA DE LEY:**

ARTICULO 1. - Los trabajadores del ámbito público y privado no podrán ejercer sobre otros las conductas que esta Ley define como violencia laboral.

ARTICULO 2. - A los efectos de la aplicación de la presente Ley se entiende por violencia laboral el accionar de trabajadores que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

ARTICULO 3. - Las causas de violencia laboral se describen como:

a) Maltrato físico: toda conducta que directa o indirectamente esta dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

b) Maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora: la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

c) Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- I. Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- II. Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
- III. Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- IV. Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- V. Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.
- VI. Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados.
- VII. Encargar trabajo imposible de realizar.
- VIII. Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
- IX. Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- X. Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
- XI. Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

Handwritten signature and initials

CARLOS SALADINO
Legislador
P.D.



Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur
REPUBLICA ARGENTINA
PODER LEGISLATIVO

XII. Proponer actividades discrepantes con la ética del trabajador.

d) Acoso en el trabajo: la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias políticas, artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.

e) Inequidad salarial: el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes. Discriminación de género.

ARTICULO 4. - Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2° de la presente Ley o haya comparecido como testigo de las partes podrá por ello ser sancionado, ni despedido ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.

ARTICULO 5. - El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del trabajador pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate.

ARTICULO 6. - El presente artículo será de aplicación en toda la orbita de la Administración Publica Provincial.
En el supuesto que un particular incurra en alguna de las conductas descriptas en el artículo 2°, el funcionario o directivo responsable del área en que se produzca este hecho deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psico-física de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo.

ARTICULO 7. - Dar forma.