



CONGRESO NACIONAL  
HONORABLE CÁMARA DE SENADORES

Asunción, 11 de julio del 2019

Señor

Don Blas Llano

Presidente de la Honorable Cámara de Senadores

Congreso Nacional

E. S. D.

Nos dirigimos a Usted, y por su digno intermedio a los colegas Senadores y Senadoras de la Nación, a los efectos de presentar el proyecto de Ley **“CONTRA EL ACOSO LABORAL, PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL SECTOR PÚBLICO”** teniendo en cuenta la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La fundamentación de este proyecto de ley se basa en la necesidad de complementar con una herramienta jurídica operativa la actual Ley N° 5804/17 “Que Establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales”. Así como la Resolución N° 472/12 “Por la cual se Reglamenta el Procedimiento de Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo y se Sanciona la Violencia Laboral, el Mobbing o Acoso Laboral y el Acoso Sexual en los de Lugares de Trabajo en Empresas y Dependencias del Estado” emitida por el Ministerio de Justicia y Trabajo (actual Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

La presentación se funda también en la obra “El Freezer (2006)” y “Felicidad Laboral vs Reforma Institucional/Empresarial en Paraguay (2019)” del Dr. Dago R. Fernández López, quien demostró que el Acoso Laboral es un riesgo laboral psicosocial, conocido como “sistema de renuncia indirecta del trabajador”, y es una forma de violencia discriminatoria usualmente no visible, que ataca los derechos humanos y demuestra el abuso del poder imperante.

El acoso laboral contra el trabajador, es una situación a la que las instituciones someten a algunos funcionarios al marginarlos, con el objetivo último de obtener su desmoralización, baja autoestima y sumisión vía su muerte civil, en busca de la renuncia de los mismos, y por ello la plausible Resolución N° 472/12 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social requiere de una ley para tener el poder de imperium requerido para su cumplimiento irrestricto.

Por ello, el acoso laboral o mobbing es reprimido mundialmente, pues genera intencionalmente en las víctimas una alienación u ostracismo laboral, desvalorizándolo sin tener en consideración que, el personal es parte del



CONGRESO NACIONAL  
**HONORABLE CÁMARA DE SENADORES**

capital y talento humano con que cuenta el Estado para el cumplimiento de sus funciones, fines y objetivos.

El sufrimiento del personal en situación de acoso laboral es grande, porque no tienen otra opción que aguantar las humillaciones, así como el menoscabo salarial y jerárquico, pues, ante la crisis económica imperante, el renunciar es impensable y si lo hacen será en condiciones muy desfavorables para el trabajador y su familia.

La Secretaría de la Función Pública (SFP), oficialmente ha reconocido la existencia de un 28% de funcionarios públicos que se hallan en situación de acoso laboral, en todo el Paraguay, lo cual es una cifra alarmante calculada sobre una base aproximada de 300 mil empleados públicos.

Las calumnias y chismes mal intencionados ante el Jefe son las que más se suceden al interior de una institución con un 30%; el aislamiento en un 20%, los insultos también en un 20%; las amenazas en un 18% y la violencia física alcanza el 12%.

También es importante destacar que el 60% de este tipo de violencia es ejercido por los propios compañeros de trabajo y el 40% restante proviene de un superior; y es doblemente frecuente el acoso laboral a las mujeres.

La Secretaria de la Función Pública (SFP) emitió la Resolución N° 516/2016 "Por la cual se aprueba el Protocolo de Intervención y Guía de Atención para Casos de Discriminación y Acoso Laboral en la Función Pública". Sin embargo, para su eficacia jurídica integral en el sector público, se requiere de una ley contra el acoso laboral, que de soporte a estas valiosas reglamentaciones administrativas emitidas por la Secretaría de la Función Pública.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la violencia laboral como "toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma".

En nuestro mercado laboral el aguantar la situación de acoso laboral o freezer y el desmedro a los derechos humanos básicos es reconocido también como una forma autóctona de subsidio o seguro al desempleo, pues, algunos lo consideran como un depósito de funcionarios – a veces con resoluciones institucionales que dicen "a disposición de Recursos Humanos"-, donde los mismos deben esperar hasta que las situaciones mejoren y les sean otorgadas otras oportunidades laborales.



CONGRESO NACIONAL  
HONORABLE CÁMARA DE SENADORES

Expresan distintos médicos psiquiatras que: "por lo general esta patología es muy dañina a la salud, al generar altos niveles de stress, que hoy sabemos producen enfermedades graves e incluso el suicidio, y se da en instituciones altamente reglamentadas, homogéneas, conservadoras, relativamente cerradas, cuya cultura interna considera el poder y el control como valores prioritarios sobre la productividad y la eficacia, y en las que hay poca tolerancia a la diversidad y fuertes vínculos e identidades compartidas entre sus miembros".

En el X Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica, "Prevencia 2018", llevado a cabo en Asunción, entre representantes de 21 países, se puso de manifiesto que, a nivel mundial, un 20% de las personas en activo sufre o sufrirá algún tipo de enfermedad mental relacionada con el trabajo y entre un 30% y un 40% de los casos de enfermedades y bajas laborales a nivel país están y estarán relacionadas con problemas mentales. Asimismo, en América Latina los trastornos mentales ya representan más del 22% de la carga general de riesgos por enfermedades laborales, según la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo).

Asimismo, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) del Gobierno de Chile, en el citado Congreso presentó la siguiente estadística generada en las empresas públicas y privadas a nivel nacional sobre la seguridad social en el trabajo, específicamente en relación a las enfermedades que afectan la salud mental de los trabajadores, como la neurosis laboral, tensión psíquica, stress, acoso laboral, etc., y se observa un alarmante crecimiento de dichas dolencias como se aprecia más abajo:

2014	20%
2015	29%
2016	41%
2017	48%

Por otra parte, las áreas de recursos humanos de las instituciones, en nuestro medio, no se caracterizan por respetar en demasía los derechos humanos, quizás por desconocimiento de los jefes o por la poca atención dada al personal considerado como un gasto institucional, no se ocupan de gestionar adecuadamente este problema institucional, y por supuesto, mucho menos lo relacionado con la dimensión psicológica de las relaciones laborales, salvo si ello sirve para maximizar los beneficios económicos o concretar objetivos institucionales y políticos de corta duración, sin sustentabilidad posible en el largo plazo, al debilitar el espíritu de colaboración del grupo laboral, la motivación, la confianza mutua, la solidaridad y el trabajo en equipo.



CONGRESO NACIONAL  
**HONORABLE CÁMARA DE SENADORES**

En Paraguay, en algunas instituciones públicas se les ha dado en llamar jocosamente "alcatraz", a las oficinas donde se hallan destinadas las personas que cobran su salario pero no tienen ninguna tarea asignada y algunos hacen oficinas en los estacionamientos vehiculares, poseen guardias internos que controlan su asistencia y permanencia del recinto laboral, y a ellos solo les resta esperar el transcurrir de las horas, dándole un paralelismo con la tristemente célebre prisión norteamericana del mismo nombre.

En nuestro país, el acoso laboral es conocido extraoficialmente, con el apelativo de "freezer" o congeladora, sinónimo de Mobbing u hostigamiento recurrente ya asimilado por la prensa y la sociedad, y se refiere a la situación donde un funcionario molesto es expulsado del grupo laboral, y de su oficina o jefatura, sin justa causa, enviado a enfriar sus ánimos a una pequeña oficinita alejada, sin contacto con el grupo laboral, ignorado, degradado, por falta de sumisión, no compartir los mismos ideales o no ser del entorno de confianza de los jefes de turno. Ello se da últimamente, con las mujeres que han utilizado el permiso de maternidad, que cuando retornan a la oficina, ya no encuentran su cargo, y son ubicadas en un pasillo si tienen suerte.

Incluso, el acoso laboral al afectar los derechos humanos puede ser la base de problemas colaterales que afectan la salud mental del trabajador, por ejemplo: depresión, ansiedad, pánico social, alta tasa de ausentismos, bipolaridad, cáncer, hipertensión, úlceras, etc. Ello genera un gran daño a la víctima, y el victimario en la mayoría de los casos, sale indemne al no recibir castigo alguno.

El principal obstáculo para la solución de este problema laboral se basa en la dificultad del personal en hacer pública la situación en la que se halla inmerso, ya que allí interviene la manipulación creada por compañeros y jefes contra la víctima, por lo que, en la mayoría de los casos, no llegan a ser conocidos, lo cual dificulta aún más su corrección y castigo, constituyéndose en el crimen perfecto, pues la víctima puede terminar muerta.

El acoso laboral va siendo tomado en consideración a nivel internacional, pues ya lo legisla Argentina, Chile, Uruguay, y varios países que ostentan legislaciones al respecto, desde el punto de vista de los derechos humanos, pues ataca la dignidad y la salud mental pasando a constituirse en un riesgo laboral psicosocial, al cual está cada vez más expuesto el trabajador del sector público.

La idea central que sustenta este proyecto de ley, es la de motivar un cambio de actitud en el mercado laboral paraguayo, en relación a este flagelo, a través de la comprensión de la concientización, la prevención, y el





CONGRESO NACIONAL  
HONORABLE CÁMARA DE SENADORES

conocimiento de los tipos de acoso laboral, las etapas y las posibles soluciones, correcciones y sanciones aplicables.

Esto es factible, y por lo tanto es preciso avanzar y profundizar en la gestión de la prevención y castigo del riesgo laboral psicosocial, propiciando que desde las instituciones públicas se mejoren y se activen los mecanismos de control contra el acoso laboral, atendiendo a las reglamentaciones emanadas por parte del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y la necesaria intervención de la Dirección de Inspección del Trabajo del citado Ministerio, siendo necesario además capacitar adecuadamente a patrones y empleados para facilitar su labor, ayudando a implementar un desarrollo sustentable de la economía nacional a través del fomento del bienestar y felicidad de los trabajadores y empleadores en general.

Actualmente falta una legislación más específica sobre el tema, pues la protección al funcionario público está teniendo en este ámbito una debilidad, que debe ser subsanada, ya que supone una situación de desamparo y falta total de defensa jurídica para el trabajador afectado.

Señor presidente y estimados/as colegas, todos estos aspectos están contemplados en el proyecto que hoy presenta la Bancada del Frente Guasu, y solicitamos el acompañamiento de los y las colegas parlamentarios, así como a la sociedad en general a apoyar este proyecto de ley.

Sixto Pereira  
Senador de la Nación

Fernando Lugo  
Senador de la Nación

Esperanza Martínez  
Senadora de la Nación

Carlos Filizzola  
Senador de la Nación

Hugo Richer  
Senador de la Nación

Jorge Querey  
Senador de la Nación

Carlos Rosso  
Jefe de Actualización de Expedientes  
Secretaría General  
H. Cámara de Senadores

9:12hs

11/07/19.



CONGRESO NACIONAL  
HONORABLE CÁMARA DE SENADORES

Ley N°....

“CONTRA EL ACOSO LABORAL, PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL  
EN EL SECTOR PÚBLICO”

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE  
LEY:

**Artículo 1°.- Del Objeto:** La presente Ley tiene por objeto la prevención del riesgo psicosocial en el ámbito laboral público para lo cual define, previene y sanciona; las diversas formas de acoso laboral, agresión física y psicológica, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades laborales en Entidades y Organismos del Estado, Empresas Públicas, Entidades Descentralizadas, Entes Autónomos y Autárquicos, Entidades Públicas de Seguridad Social, Empresas Mixtas, Sociedades Anónimas con Capital Mayoritario del Estado, Entidades Financieras Oficiales, Entidades Binacionales, Universidades Nacionales, y Municipalidades del país.

Los valores que la presente ley busca resguardar son: el trabajo en condiciones humanas dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los funcionarios, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen relacionamiento en las Instituciones públicas, legalidad, ética, publicidad, eficiencia, razonabilidad, proporcionalidad, motivación, seguridad jurídica, autotutela del régimen jurídico, supremacía del interés general, igualdad, preservación de los Derechos Humanos y del medio ambiente laboral.

**Artículo 2°.- Definiciones:** Para los efectos de la presente Ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida en forma individual o colectiva sobre un funcionario o empleado, por parte del jefe o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral monetario o no, generar desmotivación en el trabajo, inducir a la renuncia del mismo.

**Artículo 3°.- De las Modalidades:** El acoso laboral se da bajo las siguientes modalidades;

**1. Agresión laboral:** todo acto que atenta contra la integridad física o moral o atentatoria contra sus libertades u opciones religiosas, políticas, sexuales o de otro tipo, así como los bienes de quien se desempeña como funcionario en Instituciones Públicas.

**2. Maltrato laboral:** toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de un funcionario en su lugar de trabajo.

**3. Humillación laboral:** todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad del funcionario.

**4. Persecución laboral:** toda conducta cuyas características permitan inferir el propósito de inducción a la renuncia del funcionario, u obtener favores sexuales mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario y cualquier otra forma de producir desmotivación o perjuicio laboral monetario o no.



CONGRESO NACIONAL  
**HONORABLE CÁMARA DE SENADORES**

**5. Discriminación laboral:** todo trato diferenciado dado a un funcionario por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, opción sexual, edad, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**6. Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el funcionario. Además, constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos materiales o tecnológicos, acceso a las redes sociales, internet, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información sea en medios magnéticos u otra forma de almacenamiento, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

CAPITULO II

SUJETOS Y AMBITO DE APLICACION

**Artículo 4°.** - **Se Consideran Sujetos Comprendidos en la presente ley:** Los funcionarios públicos y el personal que preste servicios en las Entidades y Organismos del Estado, sean estos nombrados, contratados, comisionados o supernumerarios; los funcionarios que se desempeñen como directores, jefes, supervisores, coordinadores, gerentes o que cumplan cualquier otra función de responsabilidad o servicio en la Institución.

**Artículo 5°.** - **Ámbito de Aplicación:** Los hechos de acoso laboral que se previene y sanciona en la presente ley, son aquellos que ocurren en las Entidades y Organismos del Estado, Empresas Públicas, Entidades Descentralizadas, Entes Autónomos y Autárquicos, Entidades Públicas de Seguridad Social, Empresas Mixtas, Sociedades Anónimas con Capital Mayoritario del Estado, Entidades Financieras Oficiales, Entidades Binacionales, Universidades Nacionales, Gobernaciones, y Municipalidades del país.

CAPITULO III

DE LAS CONDUCTAS O HECHOS

**Artículo 6°.** - **Conductas:** Se presume que hay acoso laboral con la concurrencia repetida, en el ámbito o público, de cualquiera de las siguientes conductas o hechos:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con alusión a la raza, al género, al origen familiar, la nacionalidad, la religión, la preferencia política, a su condición física, a su edad, el estatus social o su opción sexual;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en privado, en presencia de los compañeros de trabajo, o mediante otros medios de comunicación;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en privado o en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias cuya falta de fundamento quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;



CONGRESO NACIONAL  
**HONORABLE CÁMARA DE SENADORES**

- f) La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo en privado o en presencia de los compañeros de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de tareas extrañas a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de las funciones que les correspondan o el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la institución, ser nombrados con funciones ficticias o sin ellas, o esporádicas; los traslados con cargo y sin responsabilidad;
- j) La exigencia de trabajo en horarios excesivos respecto a la jornada laboral legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de trabajo los días domingos y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás funcionarios;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás funcionarios, en cuanto al otorgamiento de derechos o prerrogativas y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa o el retardo deliberado en suministrar materiales de trabajo e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de las funciones;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias, vacaciones y acceso a becas de estudio, cuando se dan las condiciones legales para obtenerlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o) La destitución del personal de carrera por actos administrativos injustos, que son originados en instancias institucionales o en quienes tienen a su cargo la emisión de actos administrativos.

La autoridad competente apreciará las circunstancias, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Si corresponde agregará tipificación por causales de agravantes o atenuantes.

**Artículo 7°.- No constituyen Acoso Laboral:**

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos, siempre que se ajusten a derecho;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral en el fiel cumplimiento de sus funciones;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes o tareas extras, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio de la institución;





CONGRESO NACIONAL  
**HONORABLE CÁMARA DE SENADORES**

e) La desvinculación laboral del personal incorporado transitoriamente para ejercer cargos de confianza, o de aquellos comisionados provenientes de otras instituciones públicas.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

CAPITULO IV

DE LAS MEDIDAS DE PREVENCION Y CORRECCION

**Artículo 8°. - Medidas Preventivas y Correctivas sobre el Acoso Laboral:**

1.- Los reglamentos internos de las Entidades y Organismos del Estado, Empresas Públicas, Entidades Descentralizadas, Entes Autónomos y Autárquicos, Entidades Públicas de Seguridad Social, Empresas Mixtas, Sociedades Anónimas con Capital Mayoritario del Estado, Entidades Financieras Oficiales, Entidades Binacionales, Universidades Nacionales, Gobernaciones, y Municipalidades del país, ajustadas a las disposiciones legales vigentes, así como las reglamentaciones y procedimientos del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberán crear, e incorporar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Además será obligatoria la creación y funcionamiento de un área de apoyo psicológico laboral, cuyo personal deberá disponer de un salario que a partir de la vigencia de la presente ley estará incluido en el presupuesto anual de las instituciones públicas en general. Se admitirán todos los medios de prueba.

2.- La víctima de acoso laboral podrá poner en conocimiento del superior jerárquico del infractor sobre las conductas persistentes en su contra, la denuncia deberá dirigirse por escrito, en ella se detallarán los hechos denunciados. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos pondrá en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1.- de este artículo. Agotada esta instancia y de persistir el acoso, la víctima, previo los procedimientos reglamentarios vigentes, podrá solicitar optar por acogerse al sistema de solución pacífica de conflictos regida por la Ley N° 1879/02 "De Arbitraje y Mediación". Asimismo, podrá acudir al Ministerio Público a realizar la denuncia respectiva.

3.- La máxima autoridad o el empleador, debe mantener el ámbito de trabajo libre de conductas que signifiquen acoso laboral mediante la implementación de políticas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen y sancionen esas conductas.

4.- El superior jerárquico del infractor o el empleador que haya sido notificado de la existencia de hechos de acoso laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión del cumplimiento de sus funciones y siempre que esté notificado por escrito de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

CAPITULO V



CONGRESO NACIONAL  
**HONORABLE CÁMARA DE SENADORES**  
DE LAS SANCIONES

**Artículo 9°.-** Los hechos de acoso laboral, una vez probados mediante la tramitación del proceso sumarial establecido por la Secretaría de la Función Pública a través de la Dirección de Sumarios Administrativos, rodeado de las garantías del debido proceso garantizadas constitucionalmente, darán a la víctima, cuando corresponda, el derecho a recibir el resarcimiento económico impuesto por el Juez instructor de sumario de dicha dependencia, contra el declarado culpable dentro del procedimiento existente pudiendo también quedar obligado el superior jerárquico cuando habiendo sido incluido en el proceso investigativo, se determinará su responsabilidad solidaria por su acción o inacción y la posibilidad de reclamar judicialmente las indemnizaciones que correspondan.

El Juez instructor de sumario deberá, además determinar los responsables de la falta denunciada, y deberá graduar las penas de acuerdo a las probanzas, circunstancias atenuantes y agravantes existentes dentro del expediente a su cargo, sin perjuicio de terapias médicas para la víctima, a costa de la institución o entidad donde ha sufrido acoso laboral. Asimismo, la víctima, al existir un hecho punible tipificado podrá acudir al Ministerio Público, a ejercer la defensa de sus derechos e intereses.

**Artículo 10.-** Los infractores de la presente Ley serán sancionados, además de lo que estipule el estatuto o reglamento interno, con compensaciones pecuniarias para la víctima y serán establecidas en jornales mínimos para actividades no especificadas de la Capital, entre 150 (ciento cincuenta) a 300 (trescientos) por cada víctima, que serán descontadas del salario mensual del infractor y/o del superior jerárquico declarados culpables en el proceso investigativo realizado por la Secretaría de la Función Pública, y la graduación de las mismas será determinada por el Juez instructor de sumario según los hechos comprobados, reiteración y proporcionalidad, en la resolución final del mismo.

El interés legal aplicable deberá computarse desde que la sentencia quede firme y ejecutoriada, hasta su efectivo pago a la víctima.

**Artículo 11.-** A fin de evitar actos de represalia contra las víctimas que han formulado quejas ante la autoridad correspondiente, las resoluciones emitidas por los superiores jerárquicos que afectaren al denunciante, quedarán suspendidas hasta que se tenga resolución de la máxima autoridad de la Entidades u Organismos del Estado,.

**Artículo 12.-** Ningún funcionario que haya comparecido como testigo de las partes, será sancionado, ni deberá sufrir perjuicio en su cargo y función.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido y, en general, cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con el acoso laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los 6 (seis) meses subsiguientes a su denuncia o participación.

El infractor e incluso la víctima deberán ser sometidos a terapias médicas a costa y responsabilidad de la institución o entidad empleadora para evitar que siga con su rol de acosador y ayudar a la recuperación de la víctima respectivamente.



11/11

CONGRESO NACIONAL  
HONORABLE CÁMARA DE SENADORES

CAPITULO VI

DE LA AUTORIDAD DE APLICACION.

**Artículo 13.-** Establécese a la Secretaría de la Función Pública como autoridad de aplicación general de la presente Ley.

La Secretaría de la Función Pública tendrá competencia para disponer el cese del acoso laboral como medida urgente. A la vez podrá disponer pericia médica a efecto de resolver en consecuencia, sea el traslado del acosador o de la víctima, cambio de tareas, jubilación y otras medidas que correspondan.

**Artículo 14.-** Cambio de Lugar de Trabajo. La víctima de actos de acoso laboral comunicará tal circunstancia al superior jerárquico del autor de la conducta antijurídica, para que tomen las medidas conducentes al cese de la situación, pudiendo solicitar el afectado entre dichas medidas, el traslado temporal del lugar de trabajo.

En el caso del acoso laboral cometido por la máxima autoridad en perjuicio de un subordinado, la víctima excepcionalmente podrá realizar la denuncia respectiva ante la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Senadores o de la Cámara de Diputados, como una alternativa de instancia imparcial y solución pacífica de conflictos.

**Artículo 15.-** Cuando las conductas definidas en el Artículo 6° fueran ejecutadas por funcionarios o empleados de Entidades y Organismos del Estado, indicados en Artículo 4°, las mismas serán consideradas faltas graves, susceptibles de sanciones conforme de conformidad a la Ley de la Función Pública vigente.

**Artículo 16.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sixto Pereira  
Senador de la Nación

Carlos Filizzola  
Senador de la Nación

Fernando Lugo  
Senador de la Nación

Hugo Richer  
Senador de la Nación

Esperanza Martínez  
Senadora de la Nación

Jorge Querey  
Senador de la Nación