



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

PROYECTO DE LEY

RÉGIMEN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina...

TÍTULO I

CAPÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Derecho protegido

Toda persona tiene derecho a no ver afectada su dignidad por sufrir violencia o acoso por motivo o en ocasión de una actividad laboral, y de no concurrir al lugar de trabajo sin sufrir represalias, si existieran motivos graves para considerar que su presencia constituye un peligro para su vida o salud psicofísica.

Artículo 2.- Definición. Alcances. Prohibición

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar, un daño patrimonial o extrapatrimonial a las personas que trabajan.

Prohíbese toda conducta o comportamiento que se considere violencia o acoso en los términos descriptos y prívase de todos los efectos jurídicos, sea cual fuere la forma que asuma. Se consideran incluidas expresamente en la prohibición las motivaciones de género que puedan subyacer en tales conductas o comportamientos.

Si el ejercicio de un derecho del empleador o empleadora se utilizara como instrumento de violencia o acoso, regirá lo dispuesto por los artículos 10 y concordantes del Código Civil y Comercial.

El mero incumplimiento de obligaciones contractuales por parte del empleador o la empleadora no se considerará, en principio, violencia o acoso, salvo que de las circunstancias del caso surja que la conducta o el incumplimiento resulta idóneo para afectar la dignidad o la salud psicofísica de la persona que trabaja.

El empleador o la empleadora serán solidariamente responsables de las consecuencias de la violencia o el acoso que se materialicen entre sus dependientes, ya sea en una posición jerárquica o de igualdad de categorías o situaciones.

La protección de esta ley abarca también las manifestaciones de violencia y acoso digital, incluyendo la ejercida mediante redes sociales, plataformas digitales o tecnologías de la información y la comunicación, especialmente cuando configuren violencia de género digital conforme la Ley 27.736 (que incorporó esta modalidad a la Ley 26.485).

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

Quedan incluidas en el ámbito de aplicación de la presente ley las siguientes personas y situaciones:

a) Las personas que trabajan en relación de dependencia, ya sea en el sector público o en el sector privado, cualquiera sea su situación contractual, las que se postulan para un empleo, los pasantes, aprendices y los que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades del empleador o la empleadora y quienes presten servicios en el ámbito de la economía popular o de subsistencia, más allá de las formas jurídicas que

aquéllos asuman y en tanto la aplicación de las disposiciones de esta ley resulten compatibles con la naturaleza y las modalidades de la actividad;

b) La violencia y el acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste, en las entrevistas previas a la contratación y al momento de la extinción de la relación;

c) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando ellos sean un lugar de trabajo;

d) En los lugares donde se paga la remuneración a la persona que trabaja, donde ésta toma su descanso, en los lugares dispuestos como comedores, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

e) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación, relacionados con el trabajo;

f) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en particular en el supuesto del inciso i) de la ley 26.485.

g) En el alojamiento proporcionado por el empleador o la empleadora;

h) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando sean imputables exclusivamente a una persona vinculada al empleador o la empleadora.

Artículo 4.- Principios generales de políticas públicas y de aplicación de la ley

Para propender a hacer efectivo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, las políticas públicas y medidas de aplicación de la ley se regirán por los siguientes principios:

a) Enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género;

b) La vigencia plena de los derechos humanos;

c) El respeto mutuo entre las personas;

- d) Organización del trabajo enfocada en la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso;
- e) La continuidad de la relación de trabajo cuando sea posible;
- f) Reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo;
- g) Consideración de las formas múltiples de discriminación, para prevenir y erradicar la violencia y el acoso.

TÍTULO II

CAPÍTULO I — Plan Nacional para Combatir la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

Artículo 5.- Directrices del Plan Nacional para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Para el cumplimiento del objeto de la presente ley, el Estado Nacional deberá implementar y monitorear un Plan Nacional para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuyas directrices serán:

- a) Identificar las modalidades y lugares de trabajo de mayor exposición a la violencia y el acoso;
- b) Adoptar medidas para proteger de manera eficaz a las personas que estén más expuestas a la violencia y el acoso, en particular las víctimas por razones de género, en conformidad con las disposiciones de la ley 26.485.
- c) Diseñar políticas y programas para la protección de las personas que trabajan en la economía social, la economía popular y en las cooperativas, que puedan estar expuestas a violencia y/o acoso;
- d) Implementar políticas de higiene y seguridad orientadas a la prevención de la violencia y el acoso;

***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

- e) Promover el desarrollo y funcionamiento de empresas que garanticen ámbitos de trabajo libres de violencia y acoso;
- f) Implementar actividades de formación, orientación y sensibilización para prevenir, abordar y erradicar la violencia y el acoso;
- g) Diseñar sistemas integrados de inspección del trabajo orientados a la detección, sanción y prevención de la violencia y el acoso;
- h) Impulsar acciones para el acceso sencillo y rápido a los tribunales, mediante recursos efectivos, para proteger a las víctimas o para reparar las consecuencias provocadas por un acto o comportamiento que impida el goce del derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;
- i) Garantizar servicios de asistencia integral y gratuita a las víctimas de violencia y acoso;
- j) Promover la inclusión de cláusulas y mecanismos de prevención y abordaje de la violencia y el acoso y de cláusulas destinadas a mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, mediante la negociación colectiva;
- k) Articular con otros organismos a nivel nacional, provincial y municipal acciones conjuntas destinadas a mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y elaborar material de orientación hacia los dispositivos estatales vigentes para la atención, asesoramiento y contención de víctimas de violencia doméstica.
- l) Impulsar la creación de mecanismos de resolución alternativa de los conflictos que se generen con motivo de la violencia y el acoso, tanto a nivel nacional como en cada jurisdicción y asimismo a través de la negociación colectiva.

Artículo 6.- Autoridad de aplicación. Funciones.

La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Capital Humano, será el organismo rector encargado de la implementación del Plan Nacional para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

Serán funciones de la autoridad de aplicación:

- a) Prever la consulta con los actores sociales;
- b) Articular y coordinar las acciones con las distintas áreas involucradas a nivel nacional, provincial y municipal;
- c) Desarrollar programas de asistencia técnica y fortalecimiento de las distintas jurisdicciones para la prevención y abordaje de la violencia y el acoso, mediante acciones orientadas a la detección precoz, asistencia temprana, reeducación, derivación interinstitucional y elaboración de protocolos para los distintos niveles de atención;
- d) Promover y fomentar la articulación con los actores sociales, de las políticas necesarias para la difusión, sensibilización y concientización sobre la importancia de erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- e) Brindar capacitación permanente y formación para el abordaje de la problemática;
- f) Implementar una línea telefónica gratuita y accesible, en forma articulada con las provincias y los organismos gubernamentales pertinentes, destinada a dar contención, información y asesoramiento sobre recursos existentes en materia de prevención y abordaje de la violencia y el acoso;
- g) Garantizar el acceso a los servicios de atención específica a las víctimas de violencia y acoso;
- h) Promover la articulación interministerial, a nivel nacional y federal, para asegurar medidas de asistencia jurídica, social y médica a las víctimas de violencia y acoso en el trabajo y a otras personas involucradas.

CAPÍTULO II — De la Comisión Tripartita

Artículo 7.- Comisión Tripartita de lucha contra la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo. Objetivos



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

Créase la Comisión Consultiva Tripartita de lucha contra la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo que estará integrada, en paridad de género, por representantes del Estado, de las organizaciones representativas de los empleadores y las empleadoras, y de las organizaciones sindicales.

La Comisión Consultiva Tripartita convocará a participar a las organizaciones representativas de la economía popular.

La Comisión será presidida por la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Capital Humano, y tendrá como objetivos:

1. Articular políticas tripartitas para garantizar la aplicación de las disposiciones previstas en el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, y su Recomendación 206;
2. Prever mecanismos para el monitoreo y control de la aplicación de la presente ley;
3. Promover la implementación de programas de concientización y sensibilización para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
4. Diseñar y difundir programas de “desarrollo de buenas prácticas” para la plena aplicación de esta ley.

CAPÍTULO III — De la Inspección del Trabajo

Artículo 8.- Procedimientos administrativos

Todas las jurisdicciones garantizarán, en sus procedimientos administrativos y mediante instancias idóneas, mecanismos adecuados para controlar las acciones de prevención y sancionar la violencia y el acoso en el trabajo.

TÍTULO III

CAPÍTULO I — Responsabilidad de los Empleadores

Artículo 9.- Medidas de prevención

Serán obligaciones de empleadores y empleadoras, en tanto las personas y situaciones definidas en el ámbito de aplicación del artículo 3 de esta ley, se hallen dentro de su esfera de control:

- a) Incluir la prevención de la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- b) Implementar mecanismos orientados a la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos de la violencia y el acoso, estableciendo un protocolo de actuación, con participación de la asociación sindical representativa del personal, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos;
- c) Proporcionar a los trabajadores y trabajadoras, en forma accesible, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.
- d) En el caso de que se cree, a través de la negociación colectiva de actividad, la Comisión Paritaria indicada en el artículo siguiente, adoptar y aplicar sus recomendaciones orientadas a la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

CAPÍTULO II — De la Protección contra la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

Artículo 10.- Supuestos

Serán consideradas prácticas contrarias al respeto y la dignidad de la persona que trabaja, susceptibles de favorecer la existencia de violencia o acoso, por parte de empleadores o empleadoras:

- a) No adoptar medidas de resguardo de la persona que hubiera efectuado una denuncia de violencia y/o acoso;
- b) No conceder las licencias por violencia y/o acoso que estuvieran reconocidas en el ordenamiento legal o en convenios colectivos de trabajo;

- c) Obstruir, impedir o negarse a canalizar las denuncias por violencia y/o acoso, en las instancias previstas en el ordenamiento legal;
- d) Adoptar medidas que no sean generales y afecten las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia y/o acoso en el trabajo, de las víctimas de violencia doméstica y de las personas que prestaran colaboración o testimonio en actuaciones vinculadas a cualquier caso de casos de violencia y/o acoso.

Artículo 11.- Multas

Las prácticas contrarias al respeto de la dignidad de la persona que trabaja previstas en el artículo 10, se sancionarán con multas del cincuenta por ciento (50%) al dos mil por ciento (2.000%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al mes en que tuviera lugar el hecho o cuando se hubiese iniciado si se tratara de ejecución continuada, por cada trabajador afectado o trabajadora afectada.

El importe será percibido por la autoridad administrativa del trabajo e ingresado a una cuenta especial y será destinado al fortalecimiento de las políticas públicas destinadas a prevenir la violencia y el acoso, sin perjuicio de las acciones de reparación de daños que pudieran corresponder.

CAPÍTULO III — De la Negociación Colectiva

Artículo 12.- Comisión Paritaria para la Prevención de la Violencia y el Acoso en el trabajo. Definición

La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Capital Humano, promoverá la creación, a través de la negociación colectiva de actividad, de una Comisión Paritaria para la Prevención de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo, la que podrá constituirse como un órgano paritario destinado a elaborar políticas de prevención, programas de capacitación y un protocolo de actuación ante casos de violencia y acoso, que incluirá el procedimiento de denuncias que

podieran presentarse y su resolución, el proceso de emergencia a aplicar cuando exista peligro inmediato para la salud y/o la seguridad de la persona que trabaja y la forma en que se protegerá la privacidad de quienes intervienen.

Artículo 13.- Elección de sus miembros y funcionamiento

Las partes signatarias del convenio colectivo podrán establecer el procedimiento de elección, en paridad de género, de sus miembros, así como la periodicidad y lugar de las reuniones y sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 14.- Funciones

Las partes signatarias del convenio colectivo podrán establecer las funciones de la Comisión Paritaria y, en especial, las siguientes:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para la prevención y la erradicación de la violencia y el acoso;
- b) Difundir, ejecutar y promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización acerca de los peligros y riesgos de violencia y el acoso en el trabajo;
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los protocolos que rijan en los lugares de trabajo, de los conflictos que se hubieran producido y de la evolución de las medidas adoptadas para su resolución;
- d) Recibir denuncias en forma escrita e individual, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de las personas que denuncian e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad competente.

Artículo 15.- Negociación colectiva

Las comisiones negociadoras de convenio colectivo podrán también contemplar otras medidas de prevención de la violencia y el acoso en el trabajo, en particular:



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

- a) Instancias de cooperación para prevenir la violencia y el acoso;
- b) Protocolos de actuación para los casos de violencia y acoso;
- c) Acciones y programas para la prevención de la violencia y el acoso;
- d) Licencias especiales para personas afectadas por violencia doméstica;
- e) Régimen de contratación que incluya en las condiciones del contrato la obligación de no afectar la dignidad de las personas con prácticas o conductas de violencia o acoso;
- f) Cláusulas de garantía para testigos de casos de violencia y acoso;

TÍTULO IV

CAPÍTULO I — Protección frente a Represalias y Garantías de Integridad Laboral

Artículo 16.- Retención de tareas

Toda persona que sufra violencia y acoso en el trabajo podrá preservar su integridad psicofísica reteniendo tareas, en los términos y con las exigencias del artículo 1°, previa comunicación al empleador, sin incurrir en incumplimiento, ni perder el derecho a la remuneración.

Artículo 17. Denuncia y deber de actuación en el sector público

Toda persona que trabaje en el ámbito público podrá denunciar hechos de violencia o acoso laboral ante su superior jerárquico, el área de recursos humanos o el área especializada del organismo, a los efectos del inicio del sumario o procedimiento correspondiente.

Las asociaciones sindicales representativas del sector público serán convocadas a participar en la elaboración, aplicación y seguimiento de los protocolos de prevención, actuación y capacitación en materia de violencia y acoso laboral.



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

Artículo 18. Presunción. Opción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido, la suspensión o modificación de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora obedece a razones de violencia y acoso en los términos del artículo 2°, cuando fue dispuesto hasta un (1) año después de formulada la denuncia ante el organismo estatal competente.

Tal conducta dará derecho a la persona afectada a demandar, por vía sumarísima, la reinstalación en su puesto de trabajo o el restablecimiento de las condiciones de trabajo, con más el pago de los salarios caídos; o bien, colocarse en situación de despido indirecto, teniendo derecho a un año (1) de remuneraciones.

El presente artículo se aplicará a las relaciones laborales del ámbito privado.

TÍTULO V

CAPÍTULO I — Capacitación Obligatoria y Cultura Institucional Preventiva

Artículo 19.- Capacitación obligatoria en los organismos estatales

Para el cumplimiento del objeto de la presente ley, corresponderá implementar acciones de capacitación permanente, formación y entrenamiento en la temática a los funcionarios públicos, en el ámbito del Poder Judicial, del Poder Legislativo, de la administración pública nacional, las fuerzas policiales y de seguridad, y las fuerzas armadas.

Las acciones de capacitación se impartirán de manera integral y específica, según cada área de actuación y en cada jurisdicción territorial, a partir de un módulo básico, respetando los principios consagrados en esta ley.

Artículo 20.- Capacitación en el sector privado

Para el cumplimiento del objeto de la presente ley, corresponderá asimismo a todos los sujetos obligados de la actividad privada, implementar acciones de capacitación permanente, formación y entrenamiento en la temática.



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

Las acciones de capacitación se impartirán de manera integral y específica, a partir de un módulo básico, respetando los principios consagrados en esta ley y podrán ser impulsados también a través de la negociación colectiva.

La falta de capacitación permanente y de medidas de prevención en la temática, dará lugar a las multas del artículo 11.

TÍTULO VI

CAPÍTULO I — Medidas y Licencias por Violencia Doméstica

Artículo 21.- Concepto

A los fines de esta ley se considera violencia doméstica aquella ejercida por un integrante del grupo familiar de la trabajadora o el trabajador, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva; tanto de la trabajadora, el trabajador o de sus hijas e hijos. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas, relaciones vigentes o finalizadas.

Artículo 22.- Licencia. Plazo

Los trabajadores y las trabajadoras víctimas de violencia doméstica tendrán el derecho de ser eximidos del deber de asistencia y puntualidad por un plazo de hasta 15 días por año calendario, ya sean continuos o alternados, con goce de su remuneración.

Artículo 23.- Petición. Requisitos

A los efectos de solicitar dicha licencia, se deberá presentar constancia que acredite haber realizado la correspondiente denuncia dentro de los cinco días hábiles,



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

entendiéndose por denuncia todo medio idóneo, por el que se haya puesto en conocimiento de un organismo estatal competente la situación de violencia referida, incluyéndose los distintos dispositivos y servicios de atención a víctimas, como las líneas telefónicas de atención por violencia familiar o violencia de género.

CAPÍTULO II — Deber de Confidencialidad

Artículo 24.- Confidencialidad

Todas las personas que participen en el marco de la tramitación de licencia para víctimas de violencia doméstica o denuncias administrativas por violencia y acoso, deberán preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora o trabajador o de sus hijas o hijos y guardar estricta reserva sobre toda documentación e información a la que accedan, las que tendrán carácter reservado y confidencial, estableciéndose la prohibición de su reproducción o difusión por cualquier medio, debiendo codificarse en los registros laborales de manera especial.

TÍTULO VII

CAPÍTULO I — Disposiciones Finales

Artículo 25.- Orden público

Las disposiciones de esta ley son de orden público. Se invita a las provincias, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a los municipios a adherir a la presente ley y a dictar las normas necesarias para su aplicación en el sector público.

La autoridad de aplicación nacional les brindará la asistencia técnica necesaria para la ejecución de programas de prevención, capacitación y atención integral. Las



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

jurisdicciones adheridas coordinarán sus políticas con la autoridad de aplicación nacional.

Artículo 26.- Comunicación. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto de ley tiene por objeto establecer un Régimen Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, en cumplimiento de los compromisos asumidos por la República Argentina al ratificar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en consonancia con los principios del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que reconoce el derecho de toda persona a condiciones dignas y equitativas de labor.

La violencia y el acoso en el ámbito laboral constituyen una realidad frecuentemente silenciada. Afectan la dignidad, la salud psicofísica y la integridad de las personas trabajadoras, generan miedo, aislamiento y desigualdad, y deterioran las relaciones humanas y la productividad en los lugares de trabajo.

Hasta el momento, el ordenamiento jurídico argentino carece de un régimen general y unificado que aborde de manera integral la violencia y el acoso en el trabajo. Esta iniciativa busca llenar ese vacío con una norma de orden público laboral, que alcance a todo el mundo del trabajo —público, privado, formal, informal y de la economía popular—, y que garantice el resguardo efectivo de los derechos de quienes trabajan, sin distinción de su forma de contratación.

El proyecto se apoya en una visión integral e inclusiva, con perspectiva de género, en coherencia con los principios de la Ley 26.485 de Protección Integral contra la Violencia hacia las Mujeres y su reforma por la Ley 27.736.

Por esto, el artículo 2° incorpora expresamente la violencia y el acoso digital en el ámbito laboral. Asimismo, se reconoce la responsabilidad solidaria del empleador frente a actos de violencia ejercidos entre sus dependientes, en línea con el principio de prevención del daño (art. 1710 del Código Civil y Comercial de la Nación) y los deberes de seguridad y protección a cargo de aquel (art. 75 LCT).

La propuesta refuerza la dimensión colectiva de la prevención al incorporar la negociación paritaria como instrumento central (artículos 12 a 15). Las Comisiones Paritarias para la Prevención de la Violencia y el Acoso permitirán elaborar protocolos,



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

acciones de capacitación y mecanismos de denuncia con intervención sindical, garantizando imparcialidad y resguardo de la víctima.

En el sector público (artículo 17), se asegura expresamente la participación de las asociaciones sindicales representativas en la elaboración, aplicación y monitoreo de los protocolos de actuación y capacitación, reconociendo el rol del sindicato como garante del derecho a un ambiente laboral libre de violencia.

En el ámbito privado, el artículo 18 establece una presunción legal de represalia ante despidos, suspensiones o modificaciones de condiciones laborales producidas dentro del año posterior a una denuncia de violencia o acoso, facultando a la persona trabajadora a optar entre la reinstalación o una indemnización agravada.

La ley crea un Plan Nacional (artículo 5) como instrumento para coordinar políticas preventivas y reconoce la violencia doméstica como fenómeno que impacta en el mundo del trabajo (Título VI), asegurando licencias especiales con goce de haberes y protección de la confidencialidad.

La incorporación de medidas de capacitación obligatoria (arts. 19 y 20) responde a la necesidad de instalar una cultura institucional preventiva.

En síntesis, considero que la aprobación de esta propuesta legislativa garantizará entornos laborales libres de violencia, acoso y discriminación, en los cuales la dignidad y la seguridad de quienes trabajan sean derechos efectivos.

En razón de todo lo anteriormente expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento y la aprobación del presente proyecto de ley.

Hugo Rubén Yasky
Diputado Nacional



***“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”***

Diputados y Diputadas:

- 1-Hugo Rubén Yasky
- 2-Pablo Carro
- 3-Lorena Pokoik
- 4-Blanca Inés Osuna
- 5-Carolina Yutrovic
- 6-Juan Marino
- 7-Daniel Castagneto
- 8-Mario Manrique
- 9-Daniel Gollán
- 10-José Gómez