

CONGRESO DE LA NACIÓN

República Argentina

LEY 1.225

LEY 1225

13 artículos

Texto actualizado al 19 de noviembre de 2026

ÍNDICE

Ley 1225

ARTÍCULO 1°. Objeto- La presente Ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ARTÍCULO 2°. Definición- Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

ARTÍCULO 3°. Ámbito de aplicación- El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado de cualquier organismo de los instituidos por los títulos Tercero a Séptimo del Libro Segundo de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, entes jurídicamente descentralizados y sociedades estatales.

ARTÍCULO 4°. Maltrato Psíquico y Social- Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a: a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento. b) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as. c) Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella. d) Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal. e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización. f) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar. g) 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. h) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto. i) Promover su hostigamiento psicológico. j) Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado. k) Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos. l) Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria. m) Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios. n) Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía. o) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares. p) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho. q) Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño. r) Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.

ARTÍCULO 5°. Maltrato Físico- Se entiende por maltrato físico a toda conducta que esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.

ARTÍCULO 6°. Acoso- Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.

ARTÍCULO 7°. Acoso Sexual- Se entiende por acoso sexual todo acto, comentario reiterado, conducta y/o manifestación ofensiva, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual no consentida por quien la recibe, y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral y/o bienestar personal cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias: a) 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. b) 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. c) 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.

ARTÍCULO 8°. Sanciones- Las conductas definidas en los artículos 4° al 7° deben ser sancionadas con suspensión de hasta treinta (30) días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la suspensión preventiva del agente. En el caso de un diputado o diputada la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta Ley es considerada inconducta grave en el ejercicio de las funciones, en los términos del artículo 79 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En el caso de los funcionarios comprendidos por el artículo 92 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta Ley es considerada causal de mal desempeño a los fines del juicio político.

ARTÍCULO 9°. Procedimiento Aplicable- La víctima debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta Ley, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a. La recepción de la denuncia debe notificarse al área de sumarios correspondiente, a los efectos de instruir la actuación sumarial pertinente. Para la aplicación de las sanciones disciplinarias que pudieren corresponder rige el procedimiento establecido por el artículo 51 y subsiguientes de la Ley N° 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Cuando existiere un órgano de colegiación o disciplina que regule el ejercicio de la profesión del/la

denunciado/a debe notificársele la denuncia.

ARTÍCULO 10. Responsabilidad solidaria- La autoridad jerárquica del área que haya sido notificado de la existencia de hechos de violencia 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 de sus funciones y siempre que esté notificado de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

ARTÍCULO 11. Aplicación- Los organismos obligados deben establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo en cumplimiento de esta Ley. Asimismo debe facilitar y difundir su conocimiento, y establecer servicios de orientación, a fin de promover que el ámbito de trabajo se encuentre libre de conductas que signifiquen violencia laboral.

ARTÍCULO 12. Reserva de Identidad- Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento sancionatorio, la autoridad interviniente debe adoptar todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados. La reserva de la identidad del damnificado se extiende aún después de concluido el procedimiento.

ARTÍCULO 13. Protección a denunciantes y testigos- Ningún trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio. Se presume, salvo prueba en contrario, que la cesantía o exoneración y 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 la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación.

VEREDICTA LEYES

Ley 1225. Texto actualizado al 19 de noviembre de 2026.

Datos: Base InfoLEG de Normativa Nacional, Ministerio de Justicia de la Nación (CC BY 4.0).