

Manual sobre **violencia** **laboral** para organizaciones sindicales



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

STAFF

Publica

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral

Contenidos

OAVL - MTEySS y las organizaciones sindicales firmantes del Acta compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”

Edita: Dirección de Prensa y Comunicaciones

Septiembre de 2016

AUTORIDADES

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Jorge Triaca

Secretaria de Trabajo

Ezequiel Sabor

Secretario de Empleo

Miguel Ángel Manuel Ponte

Secretario de Seguridad Social

Juan Carlos Paulucci Malvis

Índice

Presentación del trabajo realizado en el marco del Acta Compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”	6
Por qué y para qué escribimos el Manual sobre Violencia Laboral	8
Capítulo 1. Qué entendemos por Violencia Laboral	10
1.1. Qué es violencia laboral.....	12
1.2. Cómo se manifiesta la violencia laboral	12
1.3. Sentidos en que se presenta la violencia laboral	14
1.4. Formas de violencia laboral	15
1.5. Consecuencias de la violencia laboral	16
1.6. Situaciones que no implican violencia laboral	17
1.7. Violencia laboral y discriminación.....	18
1.8. Algunos datos sobre violencia laboral en nuestro país.....	18
1.9. Violencia laboral en perspectiva de violencia de género.....	20
Capítulo 2. El rol de la organización sindical en relación con la violencia laboral.....	22
2.1. Finalidad de la actuación sindical.....	23

Capítulo 3. Estrategias de prevención	26
3.1. Actividades de difusión.....	27
3.2. Actividades educativas e informativas.....	28
3.3. Guía de capacitación.....	28
3.4. Esquema de actividad.....	29
3.5. Actividades de investigación.....	32
Capítulo 4. Estrategias de acompañamiento y representación ante situaciones específicas de violencia laboral	34
4.1. Cómo identificar una situación de violencia laboral.....	35
4.2. Compromiso interno de la organización sindical.....	39
4.3. Funciones de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.....	41
Anexos. Legislación	43
Anexo I. Convenios Colectivos de Trabajo.....	44
Acta Compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”.....	45
Anexo II. Normas vigentes para el ámbito público y privado.....	47



Presentación del trabajo realizado en el marco del Acta Compromiso

Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral

Este documento es el resultado del trabajo colectivo realizado entre la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (OAVL-MTEySS) y más de 115 organizaciones gremiales, en el marco del Acta Compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral” suscripta en los años 2012, 2013, 2014 y 2015.

El Acta parte de una condena expresa y directa hacia toda forma de violencia laboral por entender que configura una grave violación a los derechos humanos y laborales y atenta contra la integridad y dignidad de los trabajadores, afectando su salud psicofísica, su vida laboral y social.

Los gremios firmantes representan a trabajadores de todo el país, que se desempeñan en los más diversos puestos y sectores de actividad y que aportan su fuerza de trabajo en las más variadas organizaciones laborales. Son organizaciones sindicales con distintos grados de representación (confederaciones, federaciones, asociaciones, sindicatos nacionales y locales) que, más allá de cualquier disenso que pudieran presentar en otros temas, se identifican como:

“Trabajadores con una misma voz y un mismo compromiso, recorriendo un camino al servicio de la solidaridad y la participación en la defensa efectiva de los derechos humanos en los ámbitos laborales.”

Declaración conjunta presentada en el Congreso de la Nación
(noviembre 2012)

Este manual es un valioso aporte a la consolidación o instalación de áreas específicas en las organizaciones sindicales, con capacidades para desarrollar estrategias de prevención y de asistencia a trabajadores que pudieran estar atravesando situaciones de violencia laboral.

Este material, así como cada uno de los pasos dados hasta el momento, lleva el mensaje, destinado a todos aquellos trabajadores que están sufriendo situaciones de violencia laboral o que las han atravesado y han quedado lesionados, de que nada tiene por qué ser en vano, porque muchos estamos tomando conciencia y trabajando para desnaturalizar prácticas laborales que son dañinas.

El presente documento es una muestra concreta del compromiso asumido por las asociaciones gremiales y la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del MTEySS, a efectos de instituir un Trabajo Digno sin violencia laboral, pero también de que es posible trabajar juntos, más allá de cualquier diferencia; con el convencimiento de que la democracia es una construcción en la que es necesario avanzar día a día y desde diferentes ámbitos.

Este manual implica el reconocimiento a la valentía de más de 8.000 trabajadores que se han acercado a la OAVL-MTEySS desde su creación en el año 2007 (muchos acompañados por sus referentes sindicales), quienes con sus testimonios (varios de los cuales se incorporan a modo de ejemplos de casos) también aportan a este desafío que acordamos enfrentar conjuntamente:

“Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral-MTEySS

Creemos que esta es una experiencia inédita y que no podríamos llamarnos defensores del trabajo digno si no somos capaces nosotros mismos de trabajar en conjunto por el efectivo cumplimiento de los derechos humanos y laborales.



Por qué y para qué

escribimos el Manual sobre Violencia Laboral

Este manual es el resultado del trabajo colectivo realizado entre la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y más de 115 organizaciones gremiales en el marco del Acta Compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”.

El propósito de este material es compartir ideas y propuestas que se pueden llevar adelante desde las organizaciones sindicales para la prevención y la acción ante situaciones de violencia laboral.

NUESTROS OBJETIVOS:

1. Condenar toda forma de violencia laboral.
2. Adoptar medidas de prevención y atención de la violencia laboral a través de estrategias de difusión y/o capacitación.
3. Fomentar la utilización de la Negociación Colectiva como instrumento fundamental para establecer políticas que contribuyan a la prevención, detección y erradicación de la violencia laboral.
4. Contribuir en las investigaciones y estudios estadísticos.

PARA ELLO PROPONEMOS:

1. Desarrollar medidas adecuadas para promover el trabajo digno.
2. Concientizar sobre las consecuencias de la violencia laboral.
3. Informar sobre sus consecuencias sociales, jurídicas y económicas.
4. Trabajar en conjunto con los diferentes actores sociales comprendidos en la problemática.

Es importante crear o consolidar áreas de trabajo dentro de la organización gremial, encargadas de implementar estrategias específicas para frenar la violencia laboral, entre las cuales podemos mencionar:

- Acompañamiento y representación a los trabajadores.
- Difusión y divulgación de la temática.
- Promoción para la inclusión del tema en los convenios colectivos de trabajo y en otras normativas.
- Capacitación e información a dirigentes y delegados gremiales.
- Implementación de investigaciones y relevamientos de información.

La OAVL-MTEySS y las organizaciones sindicales hemos trabajado en conjunto en esta elaboración que incluye pautas, criterios e instrumentos que, en cada caso, corresponderá adaptar o profundizar.

El objetivo de esta iniciativa es que cada trabajador de nuestro país tenga acceso a:

- Conocer sus derechos y saber que si en su lugar de trabajo sus jefes o compañeros atentan contra su dignidad e integridad, ya sea a través de la violencia física, el acoso sexual o psicológico, eso tiene un nombre: se llama violencia laboral y es ilegal.
- Saber que si está siendo víctima o es testigo de una situación de esas características, tiene el derecho y/o la obligación moral de denunciar, de poner al descubierto a quienes hacen un uso abusivo de su poder.
- Saber qué hacer y a dónde recurrir.

Para eso entendemos que resulta imprescindible que:

- Existan los mecanismos y las vías de comunicación necesarias para instalar el tema en la sociedad y en el mundo del trabajo.
- Que el sindicato sea el lugar que pueda elegir el trabajador para buscar el apoyo y la representación que requiera para afrontar el problema ya no él solo sino con el colectivo que lo representa en la defensa de sus derechos.
- Que el Estado continúe ampliando y consolidando sus políticas y acciones concretas en la lucha contra la violencia laboral.

Los conceptos de dignidad en el empleo y de calidad ocupacional, además de comprender aspectos referidos al salario justo, incluyen la protección social y condiciones ambientales adecuadas para los trabajadores, que también inciden en las relaciones vinculares y en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Debemos ser proactivos, elaborar estrategias y destinar recursos para que los ambientes de trabajo sean cada vez más sanos, seguros y agradables.



CAPÍTULO 1

Qué entendemos por **Violencia Laboral**



Quien trabaja contribuye a la organización de la que forma parte y a cambio recibe una retribución económica, pero también espera por su labor un reconocimiento, del cual surge el sentido de pertenencia.

En el trabajo, además de producir, las personas conviven. Por eso, las reglas no son únicamente de oficio, también son de convivencia, con componentes éticos y sociales. Cuando las reglas se rompen, la violencia se abre paso.

El gran desafío es que todos los actores (Estado, organizaciones empresariales y trabajadores) desarrollen prácticas para lograr un ambiente laboral en que se cumplan estas metas.

La violencia laboral es una situación recurrente y sostenida en el tiempo que, en el caso del mobbing o acoso moral o psicológico, tiene la característica diferencial (respecto de la violencia física) de no dejar señales externas, marcas visibles, excepto el deterioro socioemocional y psicofísico progresivo de la víctima. Por lo general, al principio la persona seleccionada como “el objetivo” de este maltrato, que comienza desde lo verbal y en los modos, no toma conciencia de que está siendo sometida a lo que los especialistas denominan una “campaña de aniquilamiento de su identidad”, es decir, una sucesión sistemática de acciones destinadas a que la persona se derrumbe anímica y psicológicamente, hasta que ya no pueda soportar la situación.

El impacto en la salud del trabajador es muy serio. El daño psicológico es el primero que se registra, con todos los síntomas progresivos del estrés: trastornos cognitivos –pérdida de la memoria inmediata, dispersión de la atención y la concentración–, estado de alerta permanente, autorreproche, angustia, depresión, agotamiento, sensación de irrealidad, fantasías de aniquilamiento, fragmentación de la identidad, trastornos del sueño y conflictos con sus relaciones afectivas y los vínculos de pertenencia.

A nivel físico el deterioro es correlativo y suele disparar afecciones psicósomáticas (gastrointestinales, hipertensión y/o hipotensión arterial, cardíacas, endocrinológicas, músculo-esqueléticas, dermatológicas, cefaleas tensionales, alteraciones sexuales y otras) y patologías inmunológicas y oncológicas.

La cuestión tiene clara importancia tanto para mujeres como para varones, pero en el caso de las primeras la situación se agrava como una forma adicional de violencia de género. Existe una construcción social del rol de los sexos –que connota negativamente la condición femenina– consolidada en pautas culturales de sumisión de la mujer que, en el devenir histórico, ha producido la naturalización de dicha violencia. Estas pautas de victimización también se reproducen en las organizaciones, particularmente en los ámbitos de trabajo.

Las graves consecuencias que deja la violencia laboral hacen imprescindible el trabajo conjunto de las organizaciones y el Estado para potenciar la acción colectiva, privilegiar el buen clima laboral, los ámbitos saludables de trabajo y así poder prevenirla.

1.1. QUÉ ES VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador de su lugar de trabajo.

Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. La violencia laboral configura una violación a los derechos laborales y humanos.

1.2. CÓMO SE MANIFIESTA LA VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral surge cuando se realiza un ejercicio abusivo de poder. En muchas oportunidades resulta evidente y manifiesta, por ejemplo cuando existe maltrato verbal (insultos, gritos, malos modos), en los casos de agresión física o en ciertos niveles evidentes de agresión sexual.

También puede manifestarse de manera más sutil, llegando incluso a ser difícil de reconocer por parte del damnificado, porque comprende una secuencia de conductas, comportamientos, decisiones u órdenes que se dan a lo largo del tiempo. Esta clase de acciones pueden incluir:

- Cambios de tarea sin sentido.
- Aislamiento de otros compañeros.
- Asignación de tareas inejecutables, innecesarias o denigrantes.
- Ocultamiento de información.
- Sobrecarga o no asignación de tareas.
- Difamar, criticar o ridiculizar.
- Bloquear, obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad.

Consideremos algunos ejemplos:



“La mayoría somos muchachos jóvenes. El encargado nos trata como animales. Nos grita: ‘ustedes son todos negros que no saben trabajar y no sirven para nada. Pobre del que se anime a hablar, porque ustedes saben que yo soy el que toma las decisiones acá. Y al que no le gusta, mejor que se vaya’.”



“Todo empezó cuando cambiaron al jefe. Desde ese momento me dejaron sin tarea. Me vaciaron el escritorio y no me convocaban a las reuniones de trabajo. Mis compañeros también dejaron de hablarme, seguramente por miedo. Yo no entendía lo que estaba pasando. Pienso que uno también es víctima porque no sabe.”

Ambos ejemplos dan cuenta de situaciones de ejercicio abusivo de poder. El primero de manera explícita y evidente busca el sometimiento de los trabajadores mientras que el segundo se manifiesta más sutil con el propósito de lograr un alejamiento del trabajador del puesto de trabajo.

Estos valiosos relatos ilustran cómo funciona esta estrategia o algunas de las condiciones en las que se sustenta su éxito o su posibilidad:

- El miedo a perder el trabajo.
- El desconocimiento.
- La naturalización de la violencia.

El sindicato debe actuar prontamente para atenuarlas o disiparlas, mediante la asistencia y representación de los trabajadores damnificados y divulgando el problema.

1.3. SENTIDOS EN QUE SE PRESENTA LA VIOLENCIA LABORAL

El poder, como veremos más adelante, no es algo estático ni una posesión; circula en las organizaciones, por lo cual no siempre quien ejerce la autoridad u ocupa una jerarquía es quien tiene el poder suficiente para someter o excluir. Esta diferenciación nos permite entonces hablar de dos direcciones en las que puede presentarse la violencia laboral en cualquiera de sus formas:

Sentido vertical

- **Descendente:** desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos.
- **Ascendente:** desde los subalternos hacia un superior.

Sentido horizontal:

- Es cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

Consideremos algunos ejemplos:

Violencia psicológica ejercida por un superior:



“Mi jefa es una persona autoritaria y manipuladora. Cuando no le servís, te ignora y ni siquiera te saluda. Hace como que fueras invisible. Lo que quiere es tener un séquito y... yo no estoy para eso. Pero necesito trabajar.”

Violencia psicológica ejercida en un sentido ascendente:

“Cuando quedó vacante el puesto de dirección yo era la candidata segura por antigüedad y por experiencia profesional. Pero, apenas me ascendieron, mis propias compañeras de antes empezaron a hacerme una guerra silenciosa y por atrás. Me difamaban y me ocultaban información. Lograron serrucharme el piso, como se dice. En el fondo lo que querían era que una de ellas ocupara ese lugar.”

Acoso sexual entre pares:

“Soy la única mujer en el sector. Apenas ingresé me di cuenta cómo me miraban y que hacían comentarios en voz baja. Un día me dejaron una revista pornográfica en el escritorio y, aunque hacían como que no me veían, estaban esperando mi reacción.”

1.4. FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL

Agresión física: es toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.

Acoso sexual: es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual no consentidos por quien los recibe. Este acoso condiciona o perjudica el desempeño laboral, creando un entorno intimidatorio y humillante para el trabajador.

Acoso psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo, sobre un trabajador buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

El acoso psicológico puede presentarse en tres modalidades: de forma combinada o secuencial, por ejemplo una trabajadora puede ser víctima de acoso sexual y, al no concretarse, derive en un acoso psicológico como represalia a su negativa.

Las tres modalidades pueden presentarse en forma combinada o secuencial.

En todos los casos hay una intencionalidad que orienta las acciones y que es, en pocas palabras, la **anulación del otro**, ya sea porque:

- Quede sometido y deba acatar decisiones o acceder a los deseos de quienes ejercen la violencia laboral, aun cuando sea contrario a su integridad.

O bien,

- Quede excluido del puesto de trabajo porque se enferma, porque solicita un pase a otro sector o sede o porque renuncia o se da por despedido.

La violencia laboral es una estrategia que comprende diferentes tácticas (comportamientos, dichos, acciones u omisiones) orientadas a anular al otro como ser humano en su ámbito de trabajo.

Nuevas formas de violencia laboral

Ciber-acoso: implica “el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites”. En el ámbito laboral, el damnificado muchas veces ni siquiera se entera de que se lo está atacando pero percibe las consecuencias: puertas que se cierran, miradas recelosas y frialdad por parte de interlocutores, antes amistosos, que se vuelven esquivos de un momento a otro. La víctima se debate entre conservar su puesto o sufrir el maltrato.

1.5. CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

En el trabajador: afecta su salud psicofísica y puede producir situaciones negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

- **A nivel físico:** dolores corporales, trastornos funcionales y todo tipo de enfermedades psicosomáticas, incluso invalidantes o mortales.
- **A nivel psicológico:** sentimientos de ansiedad, fracaso, apatía, baja autoestima, problemas de concentración, susceptibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento e incluso

agresividad hacia su entorno. Puede, asimismo, generar adicciones, insomnio, fobias, depresión e incluso derivar en suicidio.

- **A nivel social:** disminución de calidad y cantidad de trabajo, dificultad para el trabajo grupal, ausentismo laboral y, en consecuencia, menores ingresos; mayores gastos por enfermedad. Resentimiento de las relaciones familiares, amistosas y laborales.

En el grupo laboral: aumento de tensiones y conflictos como también del número de accidentes y/o enfermedades. Conductas de sospecha y desconfianza, ruptura de los lazos de cooperación y el consecuente sentimiento de “sálvese quien pueda”.

En la organización: produce malestar entre los trabajadores, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas y desprestigio social. Además de las pérdidas económicas, puede derivar en una falta de reconocimiento social hacia una estructura organizacional que promueve o permite abusos de poder y violencia laboral.

En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia, muestra el trabajo como un castigo y ratifica la ley del más fuerte y la efectividad de prácticas abusivas.

1.6. SITUACIONES QUE NO IMPLICAN VIOLENCIA LABORAL

Las siguientes situaciones no se consideran violencia laboral:



Conflictos laborales: divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: un jefe con mal carácter o muy exigente, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.



Exigencias organizacionales: pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso de derecho, como por ejemplo cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador.



Estrés laboral: se llama estrés a la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.



Burn out: también conocido como síndrome de agotamiento profesional, se manifiesta en episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal; ocurre con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y la educación.

1.7. VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Existe una estrecha relación entre violencia laboral y discriminación¹ ya que muchas veces actitudes o percepciones discriminatorias son parte de las motivaciones que operan en el maltrato o acoso por parte de quien o quienes la ejercen.

A su vez, es habitual que el acoso se manifieste a través de un trato discriminatorio hacia uno o varios trabajadores.

En todo caso cabe considerar que el trabajo digno también importa un trato sin ningún tipo de discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticas, gremiales, de edad o por cualquier otra circunstancia.

1.8. ALGUNOS DATOS SOBRE VIOLENCIA LABORAL EN NUESTRO PAÍS

Algunos datos que surgen de la experiencia de la OAVL-MTEySS dan cuenta de algunas características y consecuencias que tiene la violencia laboral en nuestro país:

1. Para ampliar este tema sugerimos consultar diversos artículos del Dr. Claudio Virgili que aportan análisis detallados sobre normativa y jurisprudencia en casos de violencia laboral y discriminación en el ámbito de trabajo, entre ellos “La reparación de los daños en el derecho laboral (primera parte)”, revista *Derecho del Trabajo*, 2008-B, 866.

- 7 de cada 10 trabajadores que denuncian violencia laboral se encuentran bajo tratamiento médico, psicológico y/o psiquiátrico.
- La violencia laboral se desencadena principalmente a partir de reclamos laborales, por enfermedad o por embarazo.

Ejemplo de estos datos son algunas de estas afirmaciones:



“Me fui enfermando de a poco. Lo primero que me pasó es que no podía dormir. Tenía pesadillas y mucha angustia. Empecé con los mareos y contracturas. También una gastritis infernal. Para mí ir al trabajo comenzó a ser un verdadero castigo. Tenía miedo. En mi casa, con mi familia, desde luego, todo mal. Se cansaron de escucharme. Y al final, pensaban que yo estaba exagerando.”



“Sólo reclamé por mis derechos y los de mis compañeros. Pero enseguida me catalogaron como ‘el conflictivo’. Empezaron a cambiarme de sede y me mandaban cada vez más lejos de mi casa. Me sacaron la clave de la computadora. Además por momentos me llenaban de trabajo y por momentos no me daban nada para hacer. ‘Ya vas a ver, vos, que te querés hacer el gremialista’, me dijo un día el de Recursos Humanos.”



“Apenas empecé a trabajar el encargado del local me empezó a perseguir. Me decía que quería ser mi amigo y me insistía para ir a tomar algo juntos. Inventaba trabajos y me llamaba fuera de horario para contarme sus problemas personales. A medida que yo me negaba me fue tratando de manera cada vez más agresiva. Cuando avisé que estaba embarazada todo empeoró. Me decía que le había fallado y que yo era una puta, con perdón de la palabra. Para colmo, me empezó a asignar tareas cada vez más pesadas. Yo sabía que también había acosado a otras compañeras pero nadie se animó hasta ahora a denunciarlo ante los dueños.”

Retomaremos estos datos al considerar las acciones de los sindicatos frente al tema de la violencia laboral ya que aportan pistas de los criterios a considerar tanto en lo que hace a la prevención como a la intervención frente a casos concretos.

1.9. VIOLENCIA LABORAL EN PERSPECTIVA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La perspectiva de género es ineludible al considerar el fenómeno de la violencia laboral. De acuerdo con la definición de las Naciones Unidas, la violencia de género es “todo acto de **violencia sexista** que tiene como resultado posible o real un daño físico sexual o psíquico incluidas las amenazas la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.

Resulta necesario expresar las diferencias entre sexo y género. El sexo refiere las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres. El género refiere a diferencias culturales o sociales. **Entonces el género estaría dado por el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla a partir de las diferencias anatómicas de los sexos para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de los varones (lo masculino) y lo que es propio de las mujeres (lo femenino).**

Hecha la distinción, hay que reconocer que existen brechas entre sexos o géneros, que no es lo mismo el valor que en nuestra cultura se asigna a lo masculino que a lo femenino, desembocando en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino dentro del lugar de trabajo. Esta diferencia implica una discriminación que, la mayoría de las veces, es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que nos parece que no existe, y nos cuesta percibirla entre los tipos de violencia laboral conocidos.

En el mundo del trabajo, estos estereotipos basados en el sexo o género valoran en forma predominante lo masculino, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres; esto ya implica discriminación y, por lo tanto, promueve situaciones de desigualdad de poder generando un terreno propicio para la violencia laboral.

Asimismo se suman las responsabilidades familiares, que en la mayoría de los casos no son compartidas, y se refleja por ejemplo en la poca o nula capacidad de acceso a las oportunidades de formación y ascenso laboral que también encarnan en su gran mayoría las mujeres que asumen a su cargo las tareas familiares y/o de cuidado heredadas de una cultura que les asignó ese rol.

La violencia de género y el tema de género, tanto en lo que hace a discriminación y diferencias entre varones y mujeres como a discriminación por orientación sexual, están ligados a la violencia laboral. Los estereotipos sobre el rol de la mujer en determinados patrones culturales de nuestra sociedad, que las ubican en lugares y posiciones diferentes a los de los hombres, las hacen más proclives a ser víctimas de violencia laboral y maltrato.

A la vez, cuando se ejerce violencia laboral sobre las mujeres o sobre personas de orientación sexual no hegemónica, se utilizan descalificaciones o maltratos referidos a estas condiciones, al margen de otros tipos de ataques.

Por su parte, la OAVL-MTEySS incluye expresamente la violencia de género como una forma de violencia laboral y como una de las manifestaciones de la desigualdad que se debe afrontar desde la agenda política y cultural.



CAPÍTULO 2

El rol de la **organización sindical**
en relación con la violencia laboral



2.1. FINALIDAD DE LA ACTUACIÓN SINDICAL

El sindicalismo ha tenido como fin, desde su formación, la organización en defensa de los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores, con miras a un mejoramiento de clase que abarque su condición de trabajo y de vida.

Con respecto a la problemática de la violencia laboral, en nuestro país y también en otros, las organizaciones sindicales son, entre otros actores sociales, precursoras en:

- La visibilización / desnaturalización del problema.
- La denuncia de casos particulares.
- La promoción de normativas y procedimientos.
- La divulgación.

Elaborar e implementar una estrategia sostenida es el desafío más relevante para afrontar ya que, considerando las características y la complejidad del problema que nos ocupa, no puede ni debe ser abordado con acciones circunstanciales.

Entendemos, por el contrario, que se necesita desplegar un conjunto de cursos de acción específicos y abarcativos de todos los aspectos del problema, con la debida asignación de recursos y un instrumento organizacional que se dedique específicamente al tema.

Al respecto, es interesante considerar la conformación de un espacio de trabajo en cada gremio, que podrá contar con la asistencia técnica de la OAVL-MTEySS, integrado por dirigentes y especialistas, que promueva además la activa participación de delegados de distintos sectores y ámbitos de actividad.

Cada organización gremial coordinará con el área correspondiente para llevar adelante la temática (Comisión, Departamento o Secretaría), apuntando a la formación de los cuadros medios sobre la problemática de la violencia en los ámbitos laborales de acuerdo con sus vivencias.

Son consecuencia de la violencia laboral:

- El miedo y el desconocimiento, condiciones necesarias que operan como sustento de la efectividad de la violencia laboral.
- La falta o ruptura de los lazos de solidaridad y la extrema competencia sin reglas claras en las organizaciones laborales son factores contextuales que favorecen o facilitan el ejercicio abusivo de poder.
- Es posible prever situaciones más habitualmente causales o desencadenantes de la violencia laboral (reclamos laborales, embarazo, etc.).
- La ausencia de mecanismos o procedimientos para la denuncia, la falta de medidas de protección al denunciante y muchas veces la impunidad dificultan e incluso desalientan o anulan cualquier posibilidad de desarticulación de la violencia laboral.
- El daño que produce la violencia laboral perjudica desde el punto de vista psíquico y físico al trabajador violentado, tanto en su desempeño laboral como en su vida social y familiar.
- El carácter sutil propio de varias modalidades de la violencia laboral (por ejemplo en el acoso psicológico) dificulta su reconocimiento y la prueba.
- En las organizaciones, el poder circula y no es únicamente quien ocupa un puesto jerárquico el que puede hacer uso abusivo del poder para someter o excluir a otro.

Al desarrollar cualquiera de las acciones que vamos a profundizar seguidamente, tendremos en cuenta la información anterior que surge de la realidad y que opera entonces a modo de diagnóstico preliminar.

Antes de ello, remarquemos que una adecuada estrategia requiere de una planificación.

Esto supone, por ejemplo, fijar prioridades, objetivos y metas así como un plazo de tiempo y recursos necesarios.

En lo inmediato podríamos trabajar en relación con los siguientes factores:

- **La falta de información:** en tanto el trabajador esté en conocimiento de sus derechos, de las características del fenómeno del maltrato y de las herramientas para afrontarlo, puede iniciar un proceso para erradicarlo de su vida laboral.

- **El miedo a perder el trabajo:** la información tal cual fue mencionada antes es uno de los recursos necesarios para superar este temor, pero no suficiente. También es imprescindible la construcción de una red en su entorno que le asegure que no está solo, que lo acompañe, que lo guíe. Una red que arbitra cuestiones administrativas, legales, emocionales, o de salud, si hiciera falta. Este es el rol protagónico del sindicato con todos sus recursos a disposición.
- **Condiciones subjetivas de profundo arraigo:** hay comportamientos en los trabajadores que son difíciles de modificar o superar para lograr su bienestar laboral, que tienen que ver con las posibilidades y límites subjetivos para enfrentar una situación dolorosa o victimaaria incluso. En estos casos la información y la red no son suficientes y no logran desar-ticular percepciones, actitudes y temores que están sostenidos por huellas dejadas por la propia historia y también por la historia social y política en la que se crió.

Sabemos que el entorno primario de todo ser humano es el que dará las herramientas fundamentales para los afrontamientos futuros; primero la familia, luego la escuela. Pero también sabemos que este entorno primario se nutre de un entorno sociocultural determinado que define sus pautas, que dice qué herramientas dar y cómo dárselas a ese sujeto en crecimiento; y es a este marco mayor finalmente al que le debemos en gran medida nuestros recursos de afrontamiento. Una mayor o menor flexibilidad para el cambio, para la participación, confianza, seguridad.

Por eso el rol del sindicato es también mirar e intervenir en un segundo plano, más amplio, histórico, socio-político-cultural.

En los siguientes capítulos desarrollaremos algunas ideas a tener en cuenta en la puesta en marcha de un trabajo desde los sindicatos, orientado a la prevención y la intervención.

Una estrategia integral y abarcativa contra la violencia laboral comprende, entre otras, las siguientes líneas de trabajo:

- Actividades de difusión.
- Actividades de educación e información.
- Actividades de investigación.
- Acciones de acompañamiento y representación.
- Convenios colectivos de trabajo.
- Compromiso interno de la organización sindical.



CAPÍTULO 3

Estrategias de **prevención**



3.1. ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN

Desde el sindicato es importante actuar para que los trabajadores tomen conciencia y dispongan de herramientas y criterios para desnaturalizar la violencia en el trabajo a través, por ejemplo, de:

- Instalación de afiches en las carteleras de los ámbitos laborales.
- Elaboración y distribución de folletos explicativos destinados a trabajadores y afiliados.
- Instalación de afiches en las obras sociales.
- Inclusión de notas sobre el tema en las publicaciones gremiales.
- Organización de charlas o jornadas de cine-debate.
- Inclusión del tema en la página web del sindicato.
- Organización de una campaña específica a través de diferentes piezas gráficas.
- Inclusión de un pie de página condenando la violencia laboral en todas las comunicaciones del gremio (correos electrónicos, notas, etc.).

3.2. ACTIVIDADES EDUCATIVAS E INFORMATIVAS

El propósito de este apartado es proponer la incorporación del tema de violencia laboral en diversas actividades de formación o informativas que desarrolla el gremio destinadas a los trabajadores, delegados y/o dirigentes gremiales.

Constituye una guía para los referentes del tema de violencia laboral en la organización gremial, así como para docentes de cualquier curso de formación o capacitación que se implemente.

Entendemos que este tipo de actividades ayuda a:

- La desnaturalización de prácticas abusivas.
- El fortalecimiento de los lazos de solidaridad y compromiso con los otros.
- El reconocimiento y la producción de estrategias de acción.
- La (re)construcción y la valorización de un poder individual y colectivo que se genera en base al saber.

En términos más precisos, partimos y proponemos una concepción pedagógica que valora:

- El pensamiento crítico y reflexivo de todos los participantes.
- La toma de conciencia.
- La horizontalidad y el diálogo.
- Una postura ética y comprometida en la acción.

3.3. GUÍA DE CAPACITACIÓN

Incluimos a continuación un **esquema guía** que podría aplicarse como actividad introductoria al tema de la violencia laboral en el marco de una acción específica o como una unidad dentro de un curso de capacitación o formación.

Objetivo general

Que los participantes dispongan de información acerca del concepto de violencia laboral y de herramientas para actuación ante situaciones concretas.

Objetivos específicos

Que los participantes:

- Apliquen los criterios adecuados para la identificación de situaciones de violencia laboral y reconozcan el tipo y sentido en que se presentan.
- Consideren algunas de las consecuencias que produce en las personas damnificadas.
- Establezcan diversas estrategias para actuar ante un caso concreto.

Contenidos

Para la selección y planificación de los contenidos es útil considerar los capítulos 2 y 3 de este manual así como del Manual para Delegados Gremiales, publicación de la OAVL-MTEySS.

La perspectiva a adoptar así como la profundidad de abordaje dependerá de los destinatarios y del tiempo disponible.

Metodología

La actividad que proponemos en este material tiene un carácter fundamentalmente introductorio al tema.

3.4. ESQUEMA DE ACTIVIDAD

Parte I: Presentación del tema

Como primera instancia es necesario que quienes coordinen la actividad efectúen una presentación del tema, para lo cual pueden tomar en consideración los contenidos de este manual.

Parte II: Identificar situaciones de violencia laboral

Organizar grupos de trabajo y proporcionarles una copia con ejemplos de casos. Incorporamos algunos que pueden ser tomados en conjunto o una selección. Tener en cuenta que el segundo ejemplo es el único que no podríamos encuadrar como de violencia laboral.

1

Empecé a tener mareos, dolor de cabeza y vómitos. Me siento muy angustiado todo el tiempo y esto pasa desde que mis compañeros me hacen a un lado, no comparten el almuerzo conmigo, me tratan de manera despreciativa.

Últimamente hasta tengo miedo de ir a trabajar. Hace un tiempo cambiaron los jefes de mi sector. No sé a qué se debió el cambio pero hay temor en el ambiente de trabajo y cierta competencia entre nosotros que antes no había. Yo nunca le conté a nadie, pero a lo mejor saben que soy portador de sida y por eso empezaron a aislarme.

2

Cada vez más el trabajo se convertía para mí en una obsesión. Por las noches no me podía dormir pensando en lo que iba a hacer en los días siguientes.

Me preocupaba tanto que, incluso los fines de semana y durante las vacaciones, no lograba despegarme del tema. Me anotaba todo y enviaba correos a mis socios y empleados en forma permanente. Comencé a sufrir fuertes dolores de cabeza que se presentaban cada vez más seguido. Un día, que estaba por la calle manejando, de pronto todo se puso blanco. No podía acordarme hacia dónde estaba yendo y cuando quise repasar qué había hecho durante ese día ni siquiera me acordaba si había desayunado.

3

Soy una mujer de 55 años. El jefe de la sucursal en la que trabajo como administrativa fue trasladado hace un año, aproximadamente. Al principio no me trataba mal. Sí puedo decir que es una persona “explosiva”. Lo he visto pelearse con gente y hasta insultar a alguna empleada. Pero conmigo llegó más lejos. Empezó cuando le reclamé me pagara horas extra que me correspondían. Ese día casi se vuelve loco y me empezó a gritar de todo, que yo era sindicalista y una persona que le traía problemas. Eso quedó en nada. Después, cuando le pedí las vacaciones volvió a gritarme y me agarró del brazo como zamarreándome. Yo me defendía, no era de quedarme callada. Pero, como dije, me decía, mejor dicho, gritaba, que yo le traía problemas y que era una sindicalista. Luego, sin motivo alguno, comenzó a aplicarme sanciones que afectarían mi calificación de desempeño anual. Ante mi reclamo empezó a decirme que esperaba que yo renunciara pero yo le dije

que de ninguna manera iba a renunciar. Finalmente, hacia mediados de febrero, un día enloquecí porque se cortó la luz y cuando yo le pregunté si podía comprar velas para poder ver en el baño, que estaba todo oscuro, me agarró del brazo y me fue empujando hasta la puerta, revoleó mi cartera y la tiró al piso y me gritó que no volviera más.

4

Soy madre soltera. Eso es algo que nunca oculté pero tampoco lo hice público. Mi jefe se enteró de alguna manera y comenzó a acercarse a mí para hablarme del tema. Me decía que él conocía un abogado que podía asesorarme por el tema de alimentos y no sé qué más. Un día fuimos a tomar un café porque me dijo que tenía novedades sobre el tema. Cometí el error de creerle. Un poco por ingenua, un poco porque realmente creí en que su preocupación era sincera. A partir de ahí más de una vez me ofreció acercarme hasta mi casa en su auto. Algunas veces acepté pero al tiempo empecé a darme cuenta de que tenía otros intereses hacia mí. Me fui apartando y tomando distancia pero, finalmente, me dijo abiertamente lo que quería e intentó abrazarme y tocarme. Esa situación se repitió más de una vez. Mientras tanto, en el horario de trabajo comenzó a tratarme mal. No me asignaba tareas o eventualmente algo de cafetería porque decía que yo había disminuido mi rendimiento y que no estaba capacitada para tareas de complejidad. “Eso sí”, me dijo, “todo podría ser diferente y podrías tener una carrera brillante en esta organización. La decisión es tuya”.

Parte III: ¿Qué hacer ante una situación de violencia laboral?

Consignas

Elijan uno de los casos escritos y consideren:

- a) ¿Qué le pasa al trabajador que está atravesando una situación de VL? (miedo, autoestima, confusión, enfermedad; no entiende qué pasa ni por qué; consecuencias en su salud, vida familiar y social).
- b) ¿Qué puede hacer el trabajador? Y, si sos compañero, ¿qué harías?
- c) ¿Qué puede hacer el delegado?
Con el trabajador | Con otros trabajadores | Ante el empleador.
- d) Acuerden una manera de presentar al resto las conclusiones a las que arribaron en esta parte del taller: puede ser un relato, un afiche, una dramatización de una reunión con el empleador o de una charla con otros trabajadores, etc.

3.5. ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

Investigar y conocer la visión de los trabajadores, dirigentes y delegados acerca de la violencia laboral puede permitir y facilitar el desarrollo de estrategias más ajustadas a la realidad.

Partimos de una concepción de investigación como forma de construcción de conocimiento (saber-poder), orientada a la acción. También en esta línea –así como lo proponemos para la acciones de educación– propiciamos una construcción colectiva del conocimiento a partir de un enfoque participativo en la investigación².

La aplicación de encuestas o entrevistas, como técnicas habituales en la investigación social, puede ser una manera de lograr este propósito, siempre y cuando se explique antes claramente:

- La finalidad, es decir, para qué servirá la información que aporte el encuestado.
- Qué significa violencia laboral.

No explicitar estos aspectos podría dar lugar a cierta inhibición o, por el contrario, a obtener un resultado que magnifique los datos obtenidos.

En consecuencia, creemos que la aplicación de encuestas en esta etapa del trabajo y del aún relativo grado de instalación del tema en nuestro país puede resultar una técnica apropiada en principio para:

2. Para más detalle sobre este enfoque sugerimos, entre otros: Ortiz, Marielsa-Borjas, Beatriz, “La Investigación Acción Participativa: aporte de Fals Borda a la educación popular”, Espacio Abierto 2008, 17 (octubre-diciembre); Galardón Latinoamericano a la Investigación Acción Participativa “Madres y Abuelas de Plaza de Mayo”, instituido por el Programa de Gestión de las Transformaciones Sociales (MOST) de la UNESCO-Ministerio de Desarrollo Social.

- Obtener información sobre el grado de conocimiento que se tiene al respecto.
- Divulgar el tema así como el interés del sindicato en abordarlo.

Por otra parte, siempre es necesario implementar instancias colectivas con participación de los compañeros, para considerar en conjunto los resultados cuantitativos y/o cualitativos obtenidos y promover la reflexión y el análisis crítico de la información obtenida así como de las acciones concretas que se pueda realizar.

Algunas de las preguntas iniciales a responder antes de encarar un proceso de investigación son:

1. ¿A quién irá dirigida? (trabajadores/afiliados; delegados; dirigentes).
2. ¿Para qué se hace? (qué información interesa relevar y qué otros objetivos se plantean).
3. ¿Cómo se realizará? (como entrevista presencial o por internet; al terminar una actividad de capacitación o divulgación; en forma anónima, etc.).
4. ¿Qué aspectos y temas interesa relevar?
 - Conocimiento del tema.
 - Qué se entiende por violencia laboral.
 - Qué recursos institucionales conoce.
 - Qué normativa es aplicable.
 - Interés/necesidad de contar con mayor información.
 - Percepción del gremio como un ámbito de acompañamiento.
 - Acciones que considera debiera/podría realizar el sindicato.



CAPÍTULO 4

**Estrategias de acompañamiento
y representación** ante situaciones
específicas de violencia laboral



ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL, EL SINDICATO DEBE:

- Escuchar al compañero para precisar cuál es y cómo se presenta la situación y si efectivamente se trata de violencia laboral.
- Asistirlo y representarlo en las comunicaciones y denuncias.
- Brindarle y establecer los contactos necesarios para que reciba la atención médico-psicológica que necesite.
- Orientarlo respecto a cómo enfrentar la situación y alternativas que puede seguir para garantizar que se respeten sus derechos y su dignidad.
- Si la situación es extensiva a otros compañeros en el mismo trabajo, acercarse o contactarse con el delegado.
- Si la situación se identifica como tal, orientarlo para que tome contacto con la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral-MTEySS.

4.1. CÓMO IDENTIFICAR UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL

Es posible que se presente un caso de violencia laboral ante el sindicato por distintas vías:

- Porque el trabajador recurre al gremio en busca de asesoramiento.
- Concorre a la obra social porque su salud psicofísica está afectada.
- Porque lo acompaña el delegado gremial.

Es habitual que la mayoría de las veces no sepa que la situación que atraviesa es violencia laboral y ese, precisamente, es uno de los principales aportes que se puede brindar desde el sindicato.

Identificar y precisar si una situación es violencia laboral es similar a realizar un diagnóstico y, a partir de ahí, poder adoptar las medidas más adecuadas para su resolución.

Consecuentemente y, teniendo en cuenta las diferentes vías de acceso, es imprescindible que el sindicato:

- Organice un equipo (o designe una o varias secretarías) en condiciones de brindar contención y acompañamiento.
- Capacite a los delegados gremiales para que puedan reconocer este tipo de situaciones en el ámbito de trabajo.

Asimismo, sugerir y ayudarlo para que avance en la elaboración de un escrito en el que registre lo que está sucediendo.

En cuanto a su salud psicofísica:

Sugerir que recurra a la obra social o a centro de salud público para que reciba asistencia profesional adecuada y que el profesional que lo atienda le extienda un certificado en el que relacione la sintomatología presentada con la situación vivida en el lugar de trabajo.

Si se entiende que puede tratarse de una situación de violencia laboral es importante orientar y secundar al trabajador para que establezca contacto con la OAVL-MTEySS, que es el ámbito gubernamental competente en la materia. En este espacio, luego de un contacto personal y confidencial, el trabajador recibirá asesoramiento respecto de las alternativas de acción que se pueden seguir, entre las cuales se encuentra la posibilidad de presentar una denuncia ante este organismo o bien al que corresponda según incumbencia jurisdiccional. El gremio puede sumar a esta presentación un escrito dando cuenta de su posición y sustento a la situación que se denuncia. La presentación escrita operará como un antecedente formal, fijando fecha cierta de lo denunciado.

La principal orientación en la actuación de la OAVL-MTEySS es el mantenimiento de la fuente de trabajo en condiciones dignas, por lo cual su intervención, previa consulta y conformidad expresa del trabajador damnificado, se orienta en primer término a ese fin.

Al asumir la representación y/o al brindar patrocinio desde el sindicato es importante tener presente que la directiva fundamental del derecho laboral se encuentra explícitamente expresada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, cuando establece:

“EL TRABAJO EN SUS DIVERSAS FORMAS
GOZARÁ DE LA PROTECCIÓN DE LAS LEYES”.

Las reglas de aplicación de este principio protectorio incluyen:

- La aplicación de la norma más favorable para el trabajador.
- Ante una situación dudosa acerca de la interpretación de un texto legal corresponde decidir a favor del trabajador (*in dubio pro operario*).
- La aplicación de la condición más beneficiosa para el trabajador.
- La irrenunciabilidad de los derechos.
- La continuidad de la relación laboral.
- La primacía de la realidad, de razonabilidad y de buena fe.
- El trato igualitario.
- La prohibición de efectuar discriminaciones.

Incluimos en un anexo de este manual un detalle de la normativa aplicable en casos de violencia laboral.

Destaquemos que el ordenamiento jurídico establece la obligación del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para tutelar la dignidad de los trabajadores, por lo cual es imprescindible evaluar la oportunidad de una comunicación fehaciente de hechos de violencia laboral en el ámbito de trabajo.

Es importante también que tengamos en consideración la jurisprudencia³, que ha avanzado y sienta precedentes en el tema a través de:

- El reconocimiento del acoso laboral como causal de despido indirecto.
- La admisión de una condena adicional a la indemnización tarifada, por daño moral.
- El reconocimiento del acoso como causante de una enfermedad profesional resarcible en los términos de la Ley N°24.557.
- La aplicación del principio de la carga dinámica de la prueba que hace recaer sobre la parte que está en mejores condiciones (profesionales, técnicas o fácticas) la responsabilidad de producir la prueba.
- La posibilidad de condenar en forma solidaria a los autores del acoso.
- La legitimidad del despido de un superior jerárquico en caso que se atente contra la libertad sexual de la víctima, aprovechándose la situación de subordinación que impone el vínculo laboral.

En casos de discriminación además la ley otorga el derecho al damnificado a reclamar la reparación del daño moral y material ocasionado, a lo que agrega el derecho a demandar que se dejen sin efecto dichos actos, volviendo la situación al estado anterior al acto lesivo.

Si la violencia laboral se manifestara a partir de un ejercicio abusivo de la facultad patronal de modificar unilateralmente la forma y modalidades de la prestación de las tareas (el

³ Virgili, Claudio, "La reparación de los daños en el derecho laboral (primera parte)", *Derecho del Trabajo*, 2008-B, 866.

denominado *ius variandi*), le asiste al trabajador la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.

Para ampliar lo anterior es útil consultar los fallos judiciales disponibles en la página web de MTEySS-OAVL.

Para finalizar, queremos remarcar la protección legal que asiste a los representantes gremiales y delegados para el cumplimiento de su gestión sindical, consagrada específicamente en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

En este sentido rige para el empleador la **prohibición de despedir, suspender o cambiar las condiciones de trabajo a representantes y delegados gremiales** por un plazo de hasta un año después de cumplidos sus mandatos, y a candidatos no electos por un período de hasta seis meses desde que la postulación hubiera sido oficializada. Para adoptar cualquiera de esas medidas debería antes solicitar ante el tribunal judicial competente la llamada “exclusión de la tutela sindical”.

4.2. COMPROMISO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

En esta sección queremos consolidar parte de lo ya expresado en otros apartados del manual, destacando aquello que entendemos constituye y expresa, en forma concreta y singular, el compromiso del sindicato en relación con el tema. En resumen consideramos que el compromiso efectivo “por un trabajo digno sin violencia laboral” importa asumir responsabilidades directas:

1. En relación con el compañero trabajador víctima de violencia laboral:

- Desarrollar acciones de divulgación que faciliten el reconocimiento temprano de situaciones de violencia laboral en los ámbitos de trabajo.
- Brindar contención y aportar a la identificación y encuadramiento de los hechos.
- Garantizar confidencialidad en el caso en que así lo decida el compañero.

- Procurar protección a los compañeros que sean testigos de la situación.
- Aportarle información precisa acerca de sus derechos y de los pasos a seguir tanto en el espacio laboral como en lo referido a su salud psicofísica.
- Representarlo ante el empleador al momento de la notificación fehaciente y en el requerimiento expreso del cese de la situación.
- Acompañarlo ante las instancias competentes de asesoramiento y denuncia.
- Procurar atención médica y/o psicológica especializada en la obra social o en centros de salud públicos.
- Garantizar asistencia y patrocinio jurídico.
- En caso de desvinculación, ayudar a la obtención de una nueva fuente de trabajo.

En definitiva, el compromiso es asumir la causa de los compañeros en todos los aspectos que comprende la representación sindical.

2. En relación con delegados víctimas de violencia laboral en sus ámbitos de trabajo en razón del ejercicio de su rol:

- Brindarles el apoyo directo e incondicional y la representación que la circunstancia amerita, adoptando las acciones administrativas y legales que corresponden al sindicato en la protección de sus delegados.

3. En relación con dirigentes / delegados que ejerzan violencia laboral:

- Aplicando el estatuto, precisar los procedimientos del gremio ante este tipo de situaciones.
- Dar a conocer entre todos los compañeros la postura expresa que asume el sindicato, así como los pasos a adoptar si llegaran a producirse hechos de violencia laboral ejercidos por dirigentes o delegados.

4. Como empleador directo:

- Garantizar a los trabajadores empleados por el sindicato así como por las obras sociales (en los casos de administración directa o subcontratación) un ámbito de trabajo libre de violencia laboral: difundiendo el compromiso asumido, los canales de comunicación y denuncia y las medidas a tomar en caso de que se produzcan situaciones de ese tipo.

4.3. FUNCIONES DE LA OFICINA DE ASESORAMIENTO SOBRE VIOLENCIA LABORAL

La Oficina de Asesoramiento sobre la Violencia Laboral (OAVL), dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, tiene asignadas las siguientes funciones:



Atención de consultas y/o recepción de denuncias sobre violencia laboral y asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica.



Elaboración de una base conceptual, empírica, legislativa y documental, atendiendo las perspectivas locales, nacionales e internacionales.



Establecer vínculos de cooperación y asistencia con áreas internas del Ministerio, otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales con objetivos similares o complementarios.



Realizar y promover tareas preventivas mediante la realización de actividades de sensibilización, difusión y capacitación sobre el tema hacia diferentes sectores que, en distintas formas, tengan intervención o sean alcanzados por esta temática.



ANEXOS

Legislación

Anexo I.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La instancia de la negociación colectiva constituye una oportunidad para el sindicato en la consideración de estrategias que permitan la visibilización, la prevención y la intervención acordada con el empleador en relación con la violencia laboral.

A continuación incluimos un modelo de cláusulas convencionales aportadas por la OAVL-MTEySS que cada organización podrá adaptar teniendo en cuenta las particularidades sectoriales.

Cláusulas modelo

Art. *: Las partes acuerdan en condenar toda forma de violencia laboral entendiendo por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica.

Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, inferiores o pares.

Art. *: La representación empresaria y la asociación sindical signataria del presente convenio colectivo de trabajo se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral.

Art. *: Las partes se comprometen a generar mecanismos para la atención de denuncias sobre violencia laboral que, en el caso de verificarse, garanticen el cese de la misma, la protección al denunciante y de corresponder a los testigos. Para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

Art. *: Las partes promoverán iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación; para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

Art. *: Las partes signatarias se comprometen a solicitar asistencia técnica en la materia a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral a fin de dilucidar cuando la coyuntura de la negociación lo amerite con miras a favorecer una mejor composición de intereses que pudieran estar contrapuestos y/o sustentar las decisiones y los acuerdos que se adopten con fundamento en sólidas bases técnicas.

Art. *: Las partes se comprometen a generar instancias de seguimiento y monitoreo para el cumplimiento del presente convenio.

ACTA COMPROMISO “POR UN TRABAJO DIGNO SIN VIOLENCIA LABORAL”

Entre el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN, y las Organizaciones Sindicales que se detallan en el Anexo que forma parte integrante de este documento, en adelante LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, acuerdan celebrar el presente Acta Compromiso, quienes declaran:

Que las partes coinciden en que el respeto mutuo en las relaciones laborales es una de las características esenciales del trabajo digno y resulta distintivo de organizaciones exitosas y responsables.

Que la violencia laboral configura una violación a los derechos humanos y laborales, y atenta contra la integridad de las personas afectando su salud psico-física, su vida laboral y social, lo cual resulta contrario a lo establecido por diversas normas del Derecho Internacional así como legislación y normativa nacional y sectorial.

Que se entiende por “violencia laboral” el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador/a de su lugar de trabajo. Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores y puede manifestarse por acción u omisión. Queda incluida la violencia de género.

Que, en respuesta a la convocatoria realizada por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL a organizaciones gremiales y con los principios y conceptos antes enunciados, las partes signatarias acuerdan:

PRIMERO: La necesidad de adoptar medidas de prevención y atención de la violencia laboral que promuevan la toma de conciencia sobre la importancia de la materia:

- Condenando toda forma de violencia laboral.
- Comprometiéndose a realizar acciones de prevención a través de la difusión de información y/o capacitación a delegados y trabajadores.
- Asistiendo y acompañando a trabajadores que estén atravesando situaciones de violencia laboral en sus ámbitos.
- Desarrollando medidas adecuadas que promuevan el trabajo digno sin violencia laboral en sus propias organizaciones.

SEGUNDO: Asimismo se comprometen a fomentar la utilización de la negociación colectiva como instrumento fundamental para establecer políticas de prevención y tratamiento en el ámbito laboral y a contribuir en las investigaciones y estudios estadísticos que lleva adelante la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral en el sentido de aportar a un mayor conocimiento de la temática a nivel nacional.

TERCERO: A los fines de tornar operativo el presente las partes convienen en realizar encuentros trimestrales para considerar los avances en la implementación de la presente Acta Compromiso.

CUARTO: En el marco del presente la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral brindará su apoyo en la elaboración y aplicación de los planes específicos que diseñen las organizaciones participantes.

QUINTO: La aplicación de este acuerdo se llevará a cabo en el plazo de DOS (2) años a partir de la fecha de su firma prorrogándose si no existiera acto de expresa renuncia de alguna de las partes.

SEXTO: Las partes firmantes invitan a otras organizaciones representativas del sector a suscribir este Acta Compromiso.

Anexo II.

NORMAS VIGENTES PARA EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO CONSTITUCIÓN NACIONAL

Artículo 14 bis. [Parte pertinente]-El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, [...] igual remuneración por igual tarea [...]

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

Derechos

- Artículo V-Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.
- Artículo XIV-Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.
- Artículo XVIII-Toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, algunos de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.
- Artículo XXIV-Toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a cualquier autoridad competente, ya sea por motivo de interés general, ya de interés particular, y el de obtener pronta resolución.
- Artículo XXVIII-Los derechos de cada hombre están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático.

Deberes

- Artículo XXIX-Toda persona tiene el deber de convivir con las demás de manera que todas y cada una puedan formar y desenvolver íntegramente su personalidad.
- Artículo XXXIII-Toda persona tiene el deber de obedecer la ley y demás mandamientos legítimos de las autoridades de su país y de aquel en que se encuentre.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

- Artículo 1º-Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- Artículo 5º-Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- Artículo 7º-Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
- Artículo 12-Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.
- Artículo 23.-1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA) (Ley N°23.054)

- Artículo 1º-Obligación de Respetar los Derechos
 1. Los estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición, nacimiento o cualquier otra condición social.

- Artículo 5º–Derecho a la Integridad Personal
 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
 2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes [...]
- Artículo 11–Protección de la Honra y la Dignidad
 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.
 3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Deberes de las personas

- Artículo 32–Correlación entre Deberes y Derechos
 1. Toda persona tiene deberes para con la familia, la comunidad y la humanidad.
 2. Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (Ley Nº23.313)

- Artículo 6º–1. Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
 2. Entre las medidas que habrá que adoptar cada uno de los Estados partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.
- Artículo 7º–Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.
 - b) La seguridad y la higiene en el trabajo.
 - c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.
- Artículo 12.-1. Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
- [...]
- b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y el medio ambiente.
 - c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y a la lucha contra ellas.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (Ley N°23.179)

- Artículo 2º- Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, y con tal objeto, se comprometen a:
- [...]
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquiera persona, organizaciones o empresas.
- Artículo 11.-1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
- [...]
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ” (Ley N°24.632)

- Artículo 1: para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.
- Artículo 2: se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:
 - a) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro, acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
 - b) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.
- Artículo 3: toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.
- Artículo 4: toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden entre otros:
 - a. el derecho a que se respete su vida;
 - b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
 - c. el derecho a la libertad y a las seguridades personales;
 - d. el derecho a no ser sometida a torturas;
 - e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
 - f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
 - g. derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- Artículo 5: toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

- Artículo 6: el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

- Artículo 7: los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:
[...]
 - c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
 - d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
 - e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
 - f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales pronunciamientos;
 - g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
 - h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

CONVENIO N° 111 OIT: “CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN”

- Artículo 1: 1. A los efectos de este convenio el término “discriminación” comprende:
 - a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
- Artículo 2: todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
- Artículo 6: todo miembro que ratifique el presente convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la OIT.

LEY N°23.592

- Artículo 1: quien arbitrariamente impida, obstruya o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre las bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

- Artículo 62: Obligación genérica de las partes: Las partes están obligadas activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciadas con criterio de colaboración y solidaridad.
- Artículo 63: Principio de buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.
- Artículo 65: Facultad de dirección: Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

- Artículo 66: Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo: El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto estos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.
- Artículo 68: Modalidades de su ejercicio [parte pertinente]: Siempre cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.
- Artículo 81: Igualdad de trato: El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

LEY N°24.557

- Artículo 6. Contingencias: 1) se considerará accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo [...]
- 2.a) Se considerarán enfermedades profesionales aquellas que se encuentren incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del art. 40, ap. 3 de esta ley [...]
- 2.b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causas directa e inmediatas de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.



www.trabajo.gov.ar



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Presidencia de la Nación