



Manual de  
concientización y prevención  
sobre violencia laboral en las  
organizaciones empresariales



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

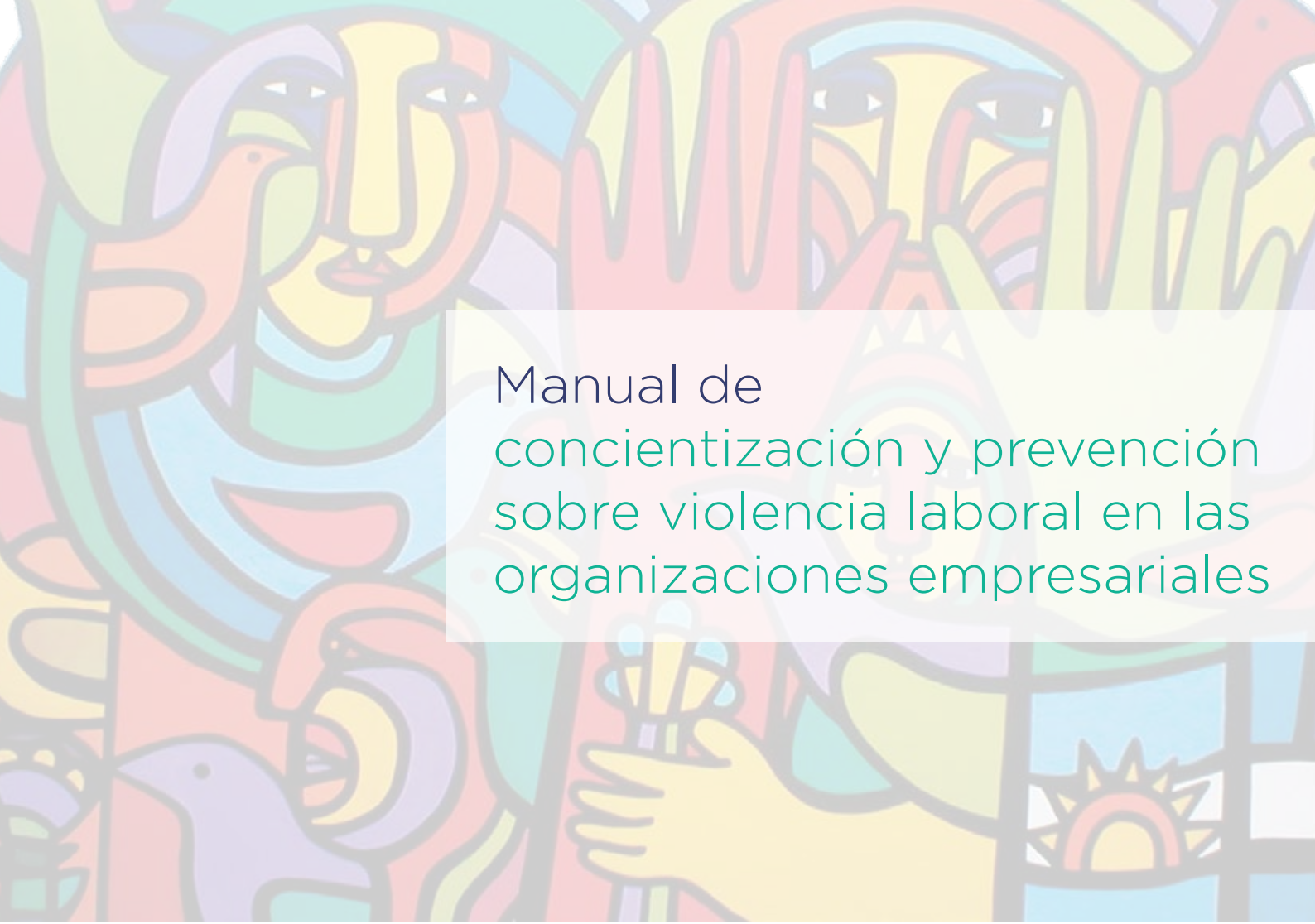


Organizaciones Empresariales  
contra la Violencia Laboral



Oficina de Asesoramiento  
sobre Violencia Laboral





Manual de  
concientización y prevención  
sobre violencia laboral en las  
organizaciones empresariales



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



**Organizaciones Empresariales  
contra la Violencia Laboral**



**Oficina de Asesoramiento  
sobre Violencia Laboral**

**Publica**

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral,  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

**Contenidos**

OAVL-MTEySS y las Organizaciones Empresariales  
Firmantes del Acta Compromiso “Trabajo Digno  
Sin Violencia Laboral”

**Edita: Dirección de Prensa y Comunicaciones****Director**

Gustavo Villafañe

**Área Comunicaciones:** Ezequiel Asquinasi, Silvina Bruno.

**Área Estilo Editorial:** Rodolfo Loiacono, Enrique Salvino,  
Ana María Taibo.

**Área Diseño:** Coordinadoras: María Laura Bukvic,  
María Cecilia Sabic. Equipo: Melina Bevilacqua, María Brex,  
Ximena García, Nicolás Stilman.

Agradecemos a **Alejandro “Mono” González**, muralista,  
artista visual y escenógrafo chileno, quien nos permitió  
ilustrar la tapa con una obra de su autoría.

Marzo de 2015

Con el objeto de agilizar la lectura, en el presente trabajo hemos decidido utilizar solamente el masculino genérico clásico. Por lo tanto, salvo que se incluya la debida aclaración, en todos los casos, las menciones en masculino genérico clásico representan por igual a mujeres y varones.

# Índice

|  |    |
|--|----|
| <b>Prólogo, Dr. Carlos Tomada, ministro de Trabajo,<br/>Empleo y Seguridad Social de la Nación</b> .....   | 5  |
| <b>Diálogo entre la violencia y los trabajadores y empleadores argentinos.<br/>Consideraciones de la Dra. Estela Milagros Ferreirós, presidente de la Sala VII,<br/>Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo</b> ..... | 7  |
| <b>Presentación del trabajo realizado en el marco del Acta Compromiso<br/>“Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”</b> .....   | 9  |
| <b>■ CAPÍTULO 1. Violencia Laboral</b>   |    |
| 1.1. Introducción .....  | 11 |
| 1.2. Trabajo y reconocimiento .....  | 12 |
| 1.3. ¿Qué es violencia laboral? .....  | 13 |
| 1.4. Violencia de género .....   | 13 |
| 1.5. Formas de violencia laboral .....   | 14 |
| 1.6. Sentidos en que se presenta la violencia laboral .....  | 17 |
| 1.7. Consecuencias de la violencia laboral .....   | 17 |
| <b>■ CAPÍTULO 2. Gestión para erradicar y prevenir la Violencia Laboral</b>  |    |
| 2.1. Entorno Laboral Saludable según la Organización Mundial de la Salud .....   | 19 |
| 2.2. Responsabilidades que le caben al empleador .....   | 22 |
| 2.3. Involucrar a los empleados como un camino para generar compromiso .....   | 23 |
| 2.4. Hacia una organización saludable .....  | 24 |

### ■ **CAPÍTULO 3. Aportes de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral**

|   |    |
|---|----|
| 3.1. Funciones de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral ..... | 27 |
| 3.2. Cláusulas modelo para los convenios colectivos de trabajo .....        | 27 |
| 3.3. Actividades de información o capacitación .....                        | 29 |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| <b>A modo de cierre</b> ..... | 30 |
|-------------------------------|----|

### ■ **Anexos**

|  |    |
|--|----|
| I. Acta Compromiso “Trabajo Digno Sin Violencia Laboral” .....                                 | 31 |
| II. Listado de Organizaciones Empresariales Comprometidas<br>Contra la Violencia Laboral ..... | 33 |
| III. Legislación .....   | 34 |
| IV. Antecedentes judiciales .....  | 36 |
| V. Actividades de la OAVL .....  | 37 |

## Prólogo

Durante estos últimos años se han dado avances significativos en el mundo del trabajo. Entre ellos, en lo referente a violencia laboral, que por mucho tiempo estuvo oculta. La violencia que se ejerce sobre el trabajador produce graves consecuencias en su salud y en su entorno. Y se hace extensiva a toda la organización.

En este sentido las entidades empresariales que han suscripto el acta compromiso han encarado con suma responsabilidad el objetivo de generar un entorno laboral saludable, entendiendo que la salud de los trabajadores es un valor estratégico para sus organizaciones, y fomentando, de esa manera, el buen clima de trabajo. El trabajo excede los márgenes de la producción para transformarse en un medio de solidaridad social y de autorrealización. Desde el ámbito laboral se construye cada proyecto personal, pero, además, un modelo de sociedad y de país.

Trabajar no es sólo producir, es convivir. Las reglas de trabajo son reglas de convivencia que tienen un componente ético y social relativo a la cooperación y la solidaridad. El clima laboral nos afecta a todos. Es por eso que prácticas patológicas tales como el acoso laboral repercuten en la vida física y psíquica tanto de quienes se ven amenazados directamente como de todos los que de una manera u otra quedan insertos en un ambiente laboral hostil.

Es así que cuando se producen estas prácticas marcadas por el abuso de poder, nos encontramos con organizaciones empresariales que no solamente ven disminuida su productividad, porque está cercenado el potencial de sus trabajadores, sino que, al mismo tiempo, el malestar se traslada a lo largo de su cadena de valor, extendiendo sus efectos, por supuesto, a la sociedad toda.

Si hay algo que caracteriza a este flagelo que es la violencia laboral es que, de alguna forma, todos estamos involucrados. Por eso, su tratamiento debe ser encarado conjuntamente por las organizaciones sindicales y empresariales, y desde todos los organismos, ya sean estatales o privados, mancomunados en la búsqueda de consenso.

Cuando pienso en la violencia laboral, pienso en la necesidad de profundizar el diálogo social, para desnaturalizar las prácticas culturales abusivas. Las organizaciones empresariales son fundamentales en la prevención y el tratamiento. Para ello, deben tener en claro los criterios y los mecanismos de acoso que les permitan identificar situaciones de violencia laboral y avanzar en el establecimiento de procedimientos de intervención.

En tal sentido, la elaboración de este manual cumple con el propósito de aportar conocimientos y estrategias que pueden adoptar las empresas para evitar y combatir el problema de la violencia. Pero también, y sustancialmente, debe fomentar la incorporación de esta temática en los convenios colectivos, porque esa será la herramienta imprescindible para alejar la violencia del ámbito laboral.

El Estado también se hace eco, porque desarrolla políticas que brindan asistencia efectiva a los trabajadores damnificados y previenen, por medio de la divulgación y la capacitación, la instalación de este tipo de abuso. El Ministerio de Trabajo lo hace desde la OAVL, brindando asesoramiento interdisciplinario a trabajadores y trabajadoras en todo el país, coordinando la elaboración de un plan conjunto con empresas, cámaras y federaciones, proporcionando asistencia técnica a otros organismos públicos, o interviniendo en debates, charlas y congresos.

Los principios rectores son bien claros –y no son tantos– para poder lograr un mundo laboral sano en los vínculos que se establecen: respeto, solidaridad y buena convivencia. Fundamentalmente, **un no rotundo** a la discriminación y al abuso de poder. Son condiciones que hacen verdaderamente democráticas las relaciones que se construyen en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

Esta gestión les propone comprometerse en este camino, que nos permite el fortalecimiento de los derechos humanos en toda su dimensión, requisito imprescindible en la construcción de una sociedad verdaderamente justa.

**Carlos A. Tomada**

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



# Diálogo entre la Violencia y los trabajadores y empleadores argentinos

Consideraciones de la Dra. Estela Milagros Ferreirós, presidente de la Sala VII, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

¡Adiós, Violencia! Tenemos una noticia: hemos decidido alejarnos de tu disvaliosa irrazonabilidad. Es más, lograremos enseñar a cada uno el camino inverso, el de la defensa de la dignidad, del respeto y hasta del disenso dialogado. Venimos a esclarecer el horizonte. Nos hemos esforzado, en busca de conocerte, y allí te vemos, rondando aún nuestra sociedad, tratando de dividirnos. Enseñoreada en nuestra vida laboral; entre nosotros; en nuestras empresas y entre nuestros trabajadores; te vemos en diversos grupos; en el mundo del trabajo y del derecho que lo regula.

La relación que vincula al trabajador y al empleador no quiere que se dejen de lado las medidas de seguridad que deben proteger la integridad psicofísica de los trabajadores y el dispendio psíquico y económico que ello significa para los empleadores y el mundo empresario, junto con la sociedad toda.

Violencia, te hemos visto la cara, te sufrimos, y al conocerte bien, tanto los trabajadores como los empleadores, queremos desterrarte para siempre. Nuevas herramientas decidimos adoptar para que la paz y el desahogo se alcancen antes de que sea tarde.

Prueba de lo dicho es la creación y el funcionamiento de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a cargo de una verdadera experta en el tema, como es la Dra. Patricia Sáenz.

El ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dr. Carlos Tomada, capitaneó el derrotero del derecho del trabajo, del trabajo mismo y de la mencionada oficina con su equipo de expertos, en el contexto de políticas previstas y encaminadas por el sendero de la comprensión y de la paz.

Tal vez sea la Paz el valor que motoriza tu huida. Es que la paz laboral es un escalón imprescindible de la paz social que anhelamos todos los argentinos. La justicia social como principio del derecho del trabajo, compartido con otras disciplinas, es la que contiene y distribuye la tutela de cada uno de nosotros. La justa intensidad de esa tutela está directamente vinculada a esa paz, que queremos alcanzar y por la que trabajamos.

Desterrar la discriminación como elemento perturbador defender la igualdad, custodiar la vigencia de la dignidad humana, no son sueños; son pilares que avientan la vis destructora. Es que tenemos en claro, tanto los unos como los otros, que la empresa funciona como motor económico y como insoslayable centro social; se trata de una comunidad de intereses comunes, en la que anidan los contratos laborales de los dependientes. Allí y así, viven todos y cada uno con su trabajo. Si se permite que la violencia sacuda el árbol, con él caen los contratos de trabajo y sus protagonistas. Es que no hay trabajadores sin empresas, ni empresas sin trabajadores.

La defensa del territorio laboral en un marco pacífico es de todos. Por eso:

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ■ Adiós al mobbing                      | ■ Adiós al hambre       |
| ■ Adiós al acoso                        | ■ Adiós al fraude       |
| ■ Adiós al enfrentamiento<br>desdeñable | ■ Adiós a la miseria    |
| ■ Adiós al desempleo                    | ■ Adiós a la carencia   |
| ■ Adiós al maltrato                     | ■ Adiós a la injusticia |

¡Adiós, Violencia! Los argentinos que somos protagonistas del mundo del trabajo te decimos adiós.

Que nadie violente el árbol; allí estamos todos. La lucha contra la violencia es de los trabajadores y de los empleadores.

La Paz será de todos.

**Estela Milagros Ferreirós**  
Presidente de la Sala VII Cámara Nacional  
de Apelaciones del Trabajo

# 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 las entidades empresariales, en el marco del **Acta Compromiso “Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral”** suscripto en los años 2012 y 2013.

Las Organizaciones Empresariales comprometidas contra la Violencia Laboral y la OAVL hemos emprendido el desafío de generar un Manual de Concientización y Prevención sobre Violencia Laboral con el fin de que las distintas empresas argentinas puedan propiciar condiciones dignas de trabajo, sin violencia laboral y valorando las relaciones humanas.

## **Nuestros objetivos primarios:**

- 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 en ese sentido.
- 4.** Contribuir en las investigaciones y estudios estadísticos.

El presente manual busca convertirse en herramienta de concientización para las empresas acerca de la problemática de la violencia laboral, definiéndola, ahondando en sus consecuencias, ejemplificando las características del entorno laboral saludable, para generar una conciencia de prevención.

**Por ello proponemos:**

1. Desarrollar medidas adecuadas para promover el trabajo digno.
2. Concientizar sobre sus postulados.
3. Informar sobre sus consecuencias sociales, jurídicas y económicas.
4. Trabajar en conjunto con los diferentes actores sociales comprendidos en la problemática.
5. Buscar el cambio a través del diálogo y del consenso.

Entendemos que muchos factores no dependen de nosotros, pero podemos ser proactivos en la planificación de recursos y estrategias organizacionales para que nuestro ámbito de trabajo sea cada vez más sano, seguro, agradable e inspirador.

## 1.1. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que la violencia en el ámbito laboral viene creciendo en cantidad de casos registrados, alcanzando niveles preocupantes tanto en la frecuencia de las conductas violentas como en las consecuencias devastadoras que impactan en las víctimas, en sus entornos familiares y en los grupos de pertenencia.

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 a 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 a nivel organizacional, particularmente en los ámbitos de trabajo.

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 socioemocivo 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 modal, no toma conciencia de que está siendo sometida a una “campaña” de aniquilamiento de su identidad.

El impacto en la salud para el trabajador es muy alto. 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, conflictos con sus relaciones afectivas y los vínculos de pertenencia, y otros). A nivel físico el deterioro es correlativo y suele disparar una variada gama de afecciones psicósomáticas

(gastrointestinales, hipertensión y/o hipotensión arterial, cardíacas, endocrinológicas, músculo-esqueléticas, dermatológicas, cefaleas tensionales, diversas alteraciones sexuales, y otras), y también, según investigaciones específicas, patologías inmunológicas y oncológicas.

En el proceso de violencia laboral se distinguen dos tipos de situaciones: 1) el más frecuente, que tiene por finalidad procurar el aislamiento, marginación y exclusión del sujeto maltratado, logrando a posteriori el desplazamiento de éste de su puesto de trabajo o bien su renuncia, objetivo que se busca a cualquier costo. Puede ocurrir que el afectado pierda la vida, por vía del suicidio, el "accidente" o la enfermedad terminal. 2) En algunos casos, la violencia laboral es ejecutada por personalidades cuya justificación es causar daño al otro, sin segundas intenciones, para satisfacer así sus necesidades sádicas. Las consecuencias para la víctima son las mismas que en el primer caso.

Las graves consecuencias que deja la violencia laboral hacen imprescindible el trabajo conjunto de las organizaciones y el estado, a fin de potenciar la acción colectiva, para privilegiar el buen clima laboral, ámbitos saludables de trabajo y generar acciones de prevención en la violencia laboral.

Los conceptos de dignidad en el empleo y de calidad ocupacional comprenden no sólo aspectos referidos al salario justo, la protección social y condiciones ambientales adecuadas para los trabajadores, sino que también inciden en las relaciones vinculares y en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

## 1.2. TRABAJO Y RECONOCIMIENTO

Trabajar es aportar una contribución a la organización del trabajo y a cambio se espera una retribución que no es únicamente económica, sino también un reconocimiento a su hacer. De este reconocimiento surge el sentido de pertenencia.

Trabajar no es sólo una actividad de producción. También es convivir. Por eso, las reglas no son únicamente de oficio, sino además de convivencia, con componentes éticos y sociales; cuando las reglas se rompen, se abre paso a la violencia.

El gran desafío es que todos los actores (Estado, Organizaciones Empresariales y Trabajadores) desarrollen y consoliden prácticas para lograr un ambiente laboral tendiente a lograr esas metas.

### 1.3. ¿QUÉ ES VIOLENCIA LABORAL?

- Es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro.
- Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.
- Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.
- Puede ejercerse por acción u omisión.
- Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.
- Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

La violencia laboral afecta no sólo a la víctima individualmente sino a todo el grupo, reduciendo su capacidad de trabajo; por ende, todo el grupo debe comprometerse a enfrentar la situación.

### 1.4. VIOLENCIA DE GÉNERO

La perspectiva de género debe ser 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 se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres. El género se 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 tienen una valoración de los trabajos de predominancia masculina, 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.

## 1.5. FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL

**Causas:** como causa se entiende el ejercicio abusivo de poder que se manifiesta, entre otras, de las siguientes maneras.

- Sobrecarga o disminución en la asignación de tareas.
- Falta de información de la normativa laboral.
- Falta de formación de cuadros medios.
- Obturación de los canales de comunicación.
- Dirección con liderazgos negativos.
- Formas de ascensos no transparentes.
- Inexistencia de espacios de debate que posibiliten la opinión de los trabajadores.



**Indicadores de violencia laboral:** según los datos obtenidos por la OAVL de los relatos que surgen de las entrevistas, se manifiestan determinados signos o señales que anunciarían la presencia de situaciones de violencia en los lugares de trabajo, entre otros, los siguientes:

- Aumento de licencias por enfermedad.
- Aumento de accidentes de trabajo.
- Aumento de reclamos laborales.
- Aumento de renunciaciones.
- Incremento del ausentismo.
- Insatisfacción con el trabajo.
- Falta de claridad en las directivas laborales.
- Dificultad en la integración en las tareas.
- Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.
- Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.
- Evaluación inequitativa.
- Formación de subgrupos radicalizados.
- Aislamiento social dentro del ámbito laboral.
- Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los trabajadores.
- Ausencia de mecanismos de corrección de la desigualdad existente entre el poder de negociación del empleador y los trabajadores.
- Impedimento de acceso a la capacitación.

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

**Acoso sexual:** toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basados en el poder, no consentidos por quien los recibe.

**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 o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

## Etapas del acoso psicológico

**Etapas 1. El desconcierto:** en el inicio se suele encontrar un factor desencadenante, de naturaleza muy diferente en cada caso (una reivindicación laboral, una promoción laboral, cambios en la gerencia, cambios en la organización de la empresa, reestructuraciones, una persona que se incorpora al grupo, etc.). A este factor le sigue un período de críticas y de ataques sin fundamento; la persona atacada intenta adaptarse, y ello le produce un elevado nivel de estrés.

**Etapas 2. La lucha:** la víctima opone resistencia, intenta hacer frente, el estrés aumenta. En esta situación hay más posibilidades de que cometa errores (además de las trampas que se le preparan) y a cada error el descrédito de la persona objetivo del acoso se va incrementando.

**Etapas 3. El estigma:** la víctima es estigmatizada y se ve desbordada por la situación, aparecen trastornos físicos y psíquicos que pueden llevar a bajas laborales largas y reiteradas. En la empresa privada comporta la exclusión del mercado laboral; en la pública el etiquetado de "persona conflictiva".

**Etapas 4. La salida:** la víctima inicia un camino en busca de justicia, de comprensión, de reconocimiento, que es difícil de conseguir sin información, sin ayuda ni comprensión por parte de los demás.

## Otras 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".

**Ciber-acoso 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 y vueltos esquivos de un momento a otro. La víctima se debate entre conservar su puesto o sufrir el maltrato.

## 1.6. SENTIDOS EN QUE SE PRESENTA LA VIOLENCIA LABORAL

### Sentido vertical

**Descendente:** desde el poder formal hacia los trabajadores.

**Ascendente:** desde los trabajadores hacia un superior.

### Sentido horizontal

Se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel de jerarquía.

## 1.7. CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

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

En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.

En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

### No son 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: jefe difícil, 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 (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.

## 2.1. ENTORNO LABORAL SALUDABLE SEGÚN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

Un entorno laboral saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.
- Comprobar de manera sistemática y periódica el cumplimiento de la legislación en esta materia.
- Capacitación continua en la temática.
- Involucrar al personal con mayor conocimiento de la problemática y posibles soluciones.
- Asegurarse que todos en su puesto de trabajo conocen los procedimientos en la materia.

## Organizaciones Saludables

Son aquellas que “realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas (por ejemplo, con el diseño y rediseño de puestos), el ambiente social (canales de comunicación abierta, por ejemplo) y la organización (estrategias de conciliación trabajo/vida privada)”.

Para conseguirlo, las políticas de recursos humanos deben estar sincronizadas con estos valores y con el contexto global tan complejo.

### Características de las Organizaciones Saludables

- La salud tiene un valor estratégico en la organización. La salud de los empleados es un fin en sí mismo y no un medio para alcanzar otro fin.
- Consiguen un ambiente físico de trabajo sano y seguro, con menos accidentes laborales de tipo físico, como caídas, contagios de enfermedad, etc.
- Desarrollan un ambiente social de trabajo inspirador para los empleados, en donde están a gusto y trabajando con los compañeros y sus jefes.
- Hacen que los empleados se sientan vitales, enérgicos, motivados y fuertemente involucrados en su trabajo.
- Obtienen y ofrecen productos y servicios saludables, de excelente calidad.
- Establecen buenas relaciones con el entorno organizacional, dando una imagen positiva de la organización en su sector, con responsabilidad social corporativa.

## Organización tóxica

Es aquella organización poco efectiva, cuyos resultados son realmente insatisfactorios, en la cual los empleados se desempeñan en un estado de tensión continua y el estrés es algo habitual.

### **Características de una organización tóxica**

- Sus metas son a corto plazo. Esto genera el desgaste de los trabajadores y la destrucción de los recursos humanos a mediano y largo plazo en pos de lograr sus objetivos. En palabras claras: los agotan en extremo y los enferman.
- No les importa este desgaste porque consideran al trabajador un objeto desechable (en vez de considerarlo el recurso más valioso de la organización).
- Aumenta el ausentismo y genera pérdidas irrecuperables, tanto económicas como sociales.

En definitiva, en las organizaciones tóxicas prevalece el miedo y las personas no son felices. Se vive y se trabaja en un ambiente hostil que –en casos extremos– llega a la violencia (pasando por la intimidación y otras prácticas abusivas).

### **Acciones preventivas que deben realizar las empresas ante situaciones de violencia laboral**

- Averiguar si el problema se extiende a otros trabajadores de la organización.
- Adoptar las medidas necesarias para que cese la situación de violencia.
- Crear y proveer un espacio de escucha a los trabajadores.
- Capacitar a los mandos superiores y medios sobre la temática de violencia laboral.
- Cuidar y apoyar a los trabajadores afectados por la violencia en el lugar de trabajo.
- Elaborar políticas y planes para combatir la violencia en el lugar de trabajo.
- Encargar a los directivos de todos los niveles la responsabilidad de aplicar políticas y procedimientos de lucha contra la violencia laboral.
- Fomentar activamente la conciencia sobre los riesgos y las consecuencias destructoras de la violencia laboral.
- Evaluar habitualmente la incidencia de la violencia laboral y los factores que favorecen la violencia en el trabajo o la generan.

- Crear una dinámica de trabajo cooperativo. La violencia es un problema común para trabajadores y empresarios, y como tal debe ser abordada de forma global y conjunta.
- Desarrollar campañas de sensibilización y difusión sobre violencia laboral.

## 2.2. RESPONSABILIDADES QUE LE CABEN AL EMPLEADOR

La ética en la gestión de los recursos humanos: el empleador tiene la obligación de prevenir y de erradicar la violencia laboral para el adecuado resguardo de los derechos fundamentales de las personas que trabajan y para la protección contra toda forma de maltrato, acoso, abuso y discriminación en el trabajo. Para ello debe establecer códigos de conducta y buenas prácticas laborales, desarrollar campañas informativas, articular procedimientos y fórmulas para recibir denuncias, investigarlas, sancionar a los agresores y para solucionar, antes de que causen daños, las eventuales situaciones de violencia laboral de cualquier naturaleza.

Debemos tener en cuenta que el escaso conocimiento y percepción de la violencia psicológica y de sus efectos impide detectar los casos en que se produce –sobre todo en los procesos de acoso– y asimismo cuál es la verdadera causa del problema que afecta a la víctima y que permanece oculta en la propia organización de trabajo, ya que no se encuentra en quien la padece o en factores psicológicos constitucionales previos. De esta forma, se resta importancia explicativa a los aspectos situacionales laborales tóxicos que los están causando y que tienen su origen en una agresión externa, continuada, mantenida y no en la imaginación de la víctima.

Si bien la obligación principal del empleador es la de satisfacer la prestación remuneratoria que tiene sustancia eminentemente patrimonial, también es deudor de la obligación de seguridad, sanidad y confort,<sup>1</sup> por lo que debe adoptar todas las conductas positivas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica del trabajador y de la trabajadora.

---

1. Según Artículo N°75 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N°20.744).



La condición de empleador lo responsabiliza de manera peculiar si instala o consiente los comportamientos abusivos implicados en los casos de violencia laboral al quedar en evidencia el incumplimiento del principio de buena fe y de prudencia que le exige su carácter de tal.

En ese caso, el empleador debe responder por los daños que puedan sufrir los trabajadores como consecuencia de la violencia laboral.

### Algunas recomendaciones

- Dar a conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.
- Considerar que ciertas manifestaciones en la salud física o emocional pueden estar asociadas a situaciones de violencia laboral.
- Crear espacios de diálogo y privacidad para mejorar la convivencia laboral.
- Realizar la gestión del negocio de manera sustentable, para así generar interés y compromiso en sus empleados.

## 2.3. INVOLUCRAR A LOS EMPLEADOS COMO UN CAMINO PARA GENERAR COMPROMISO

El involucramiento de los empleados en la actividad de la organización a la que pertenecen favorece el desarrollo de un ambiente laboral ameno: cuanto más inmersos e identificados estén con los objetivos y prácticas organizacionales, los empleados estarán más a gusto con la forma en que la empresa lleva adelante su actividad y lo reflejarán en las propias tareas.

Hoy por hoy, se espera más que nunca que las empresas estén bien gobernadas y, por consiguiente, sean sostenibles y transparentes, factor primordial no sólo para las nuevas generaciones, que cada vez lo demandan de manera más frecuente, sino para toda la sociedad.

Las empresas, como actores claves del tejido social, deben trabajar procurando integrar las expectativas y necesidades de los grupos de interés en las operaciones de la organización; aprovechando sus habilidades para contribuir a solucionar problemas sociales y ambientales.

Pero la adecuación de los modelos de negocio a este nuevo escenario implica mayor adaptación y apertura para el sector privado. Tiene que ver con la tarea fundamental e intergeneracional de ir eliminando los aspectos disfuncionales, dado que la sostenibilidad tiene cada vez más posibilidades de convertirse en una agenda de cambio transformador.

## 2.4. HACIA UNA ORGANIZACIÓN SALUDABLE

Una gestión responsable del negocio está basada en principios éticos y en el firme cumplimiento de la ley, respetuosa de las personas, familias, comunidades y medio ambiente, que contribuye a la competitividad de las empresas, bienestar general y desarrollo sostenible del país. Es la creación de valor mediante prácticas comerciales sustentables, centradas en el medio ambiente y en el interés para con la comunidad.

Muchos expertos señalan que hay un evidente incremento de las presiones de clientes y consumidores para desarrollar productos y servicios sostenibles. Y eso, sumado a la gran influencia de los colaboradores como público de interés en cuanto a la definición de iniciativas de sustentabilidad en las empresas, nos señala un camino de profundización de las estrategias corporativas en la materia. Un nuevo nivel de sostenibilidad es necesario para enfrentar los grandes retos globales en un mundo tan complejo y globalizado.

### ¿Qué es la sustentabilidad?

La sustentabilidad, en este marco, no debe ser entendida ni como un comportamiento altruista por parte de la empresa ni como un instrumento publicitario para mejorar su imagen, sino como una forma de gestión transversal en la manera de llevar a cabo sus actividades, y que implica su compromiso con la sociedad, rindiendo cuentas de sus actuaciones con la adecuada transparencia. Cada vez más, clientes, empleados y otras partes interesadas –y que intervienen en la cadena de valor de la empresa– dan importancia al compromiso de las organizaciones en cuanto a prácticas empresariales transparentes.

Aunque debe entenderse como un compromiso esencialmente voluntario, la gestión sustentable se basa en ir más allá del cumplimiento de la legislación nacional e internacional, y tiene como fin mejorar la calidad de vida de su personal, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto, esto es, de los diferentes grupos de interés con los que se relaciona.

## Ventajas del desarrollo de una estrategia de sustentabilidad

Las estrategias que contemplan la sustentabilidad como un eje transversal en la gestión empresarial pueden contribuir de modo positivo a diversos ámbitos de su funcionamiento y desempeño. Podemos distinguir entre las ventajas de carácter interno y las ventajas de carácter externo:

### **Ventajas internas:**

- Fidelidad del personal a la empresa.
- Mejora de la motivación y de la productividad en el trabajo.
- Atracción y retención de nuevos talentos.
- Mayor implicación del personal en la gestión empresarial.
- Mejora de la calidad de productos y servicios.
- Mayor potencial de innovación.
- Incremento de la eficiencia de los procesos productivos y ahorro de costos.
- Mayor capacidad de adaptación frente a los cambios y gestión de crisis.
- Mejora de la competitividad.

### **Ventajas externas:**

- Mejora de la imagen y reputación.
- Diferenciación frente a la competencia. Fidelización de nuestros grupos de interés.
- Mayores puntuaciones en contratos con las administraciones públicas.
- Obtención de subvenciones o incentivos y reconocimientos oficiales.
- Mayor facilidad para cumplir con la normativa vigente.
- Refuerzo de las relaciones con las comunidades locales.
- Fortalecimiento del tejido económico y social local.
- Nuevas oportunidades de negocio.
- Reducción del riesgo empresarial.

- Mejora de las relaciones y condiciones contractuales con entidades proveedoras y distribuidoras.
- Contribución positiva a un desarrollo sostenible.

### **Algunas dimensiones de las prácticas sustentables**

Dentro de la empresa, las prácticas socialmente responsables afectan fundamentalmente al personal y al ambiente en referencia a cuestiones como la gestión de los recursos humanos y recursos naturales utilizados durante el proceso productivo, y la gestión del cambio. La dimensión externa incluye las relaciones de la empresa con las comunidades, entidades asociadas comercialmente, proveedoras e inversoras, clientes, organizaciones de la sociedad civil, así como la consideración del respeto por los derechos humanos y de las preocupaciones ambientales globales y locales.

### **Gestión de recursos humanos**

Se contemplan actuaciones relacionadas con:

- La inversión en programas de formación permanente del personal.
- La búsqueda de una mayor diversidad de los recursos.
- La consecución de un mayor equilibrio entre vida laboral y personal.
- La garantía de igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres.
- La aplicación de prácticas responsables de contratación no discriminatorias para facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, personas desempleadas por largos períodos de tiempo y personas desfavorecidas, etc.

## 3.1. FUNCIONES DE LA OFICINA DE ASESORAMIENTO SOBRE VIOLENCIA LABORAL

La Oficina de Asesoramiento sobre 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.

## 3.2. CLÁUSULAS MODELO PARA LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La instancia de la negociación colectiva constituye una oportunidad para que las empresas elaboren estrategias que permitan la visibilización, la prevención y la intervención en relación con la violencia laboral.

De hecho, esta vía está siendo promovida como uno de los nuevos contenidos negociales en el marco de una etapa de transformación y fortalecimiento del sistema de relaciones del trabajo. Asimismo, el Acta Compromiso incorpora un párrafo específico al respecto.

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

**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.

### 3.3. ACTIVIDADES DE INFORMACIÓN O CAPACITACIÓN

El propósito de la capacitación es facilitar la incorporación del tema de Violencia Laboral en las diversas áreas que integran la empresa y que sea destinada a todos los directivos, jefes de área y trabajadores.

La capacitación constituye una guía sobre violencia laboral para todos los integrantes de la empresa.

#### **¿Por qué es importante brindar capacitación sobre este tema?**

La capacitación facilita a los participantes disponer de información acerca del concepto de violencia laboral y de herramientas para la actuación ante situaciones concretas.

A partir de la capacitación, los participantes podrán:

- Aplicar los criterios adecuados para la identificación de situaciones de violencia laboral, reconociendo el tipo y sentido en que se presentan.
- Considerar algunas de las consecuencias en las personas damnificadas.
- Establecer diversas de estrategias para actuar ante un caso concreto.

## A MODO DE CIERRE

Este manual es en sí mismo un acto sin precedentes en nuestro país. Pretende objetivos máximos, como la erradicación de la violencia laboral en todas sus formas; y es una herramienta de uso sugerido para avanzar en pos de dicho objetivo.

Quienes hemos aportado a la construcción de este manual nos basamos en el material estadístico y los estudios existentes respecto de la temática; y además sumamos la experiencia de cada lugar de trabajo.

La eliminación de la violencia laboral, la prevención de los casos de violencia, y la promoción del trabajo digno son instancias a las que accederemos de manera definitiva mediante un trabajo integral de las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales, las políticas públicas y la participación activa de todos los trabajadores en el tema.

El material aquí presentado no trae todas las respuestas, pero sí echa luz sobre las señales a tener en cuenta a la hora de detectar si esta problemática se va introduciendo en nuestras empresas y, si eso sucede, las consecuencias negativas que podría generar en toda la organización.

Apostamos a que el Manual de Concientización y Prevención sobre Violencia Laboral en las Organizaciones Empresariales se inserte en los lugares de trabajo como una referencia y que desde ese lugar aporte el paso necesario para avanzar en más acciones concretas.

Invitamos a los lectores a extender estas prácticas responsables en sus organizaciones y sumarse así a la declaración que reza: "Sí al Trabajo Digno. No a la Violencia Laboral en todas sus formas".



## Anexos

### **I. ACTA COMPROMISO “TRABAJO DIGNO SIN VIOLENCIA LABORAL”**

Ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, representado en este acto por el señor Ministro Dr. Carlos A. Tomada con domicilio en Avda. Leandro N. Alem 650, piso 14 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, comparecen en adelante EL MINISTERIO, y las Organizaciones Empresariales que se detallan en el Anexo que forma parte integrante de este documento, en adelante LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, 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 en especial a los 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 asimismo, repercute en la organización toda, en tanto puede conducir a una disminución en la productividad, al desaprovechamiento de capacidades, a pérdidas económicas y/o al desprestigio social.

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 empresas del sector privado 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 a través de estrategias de difusión de información y/o capacitación que estimulen la toma de conciencia sobre la importancia de la materia:

- Condenando toda forma de Violencia Laboral.
- Comprometiéndose a desarrollar medidas adecuadas que promuevan el trabajo digno sin Violencia Laboral en sus 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 del 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 empresas 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 empresas y organizaciones representativas del sector a suscribir este Acta Compromiso.

## II. LISTADO DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES COMPROMETIDAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

- AEGIS
- AGUA DE LOS ANDES S.A. - JUJUY
- AGUAS BONAERENSES S.A. - LA PLATA
- AGUAS CORDOBESAS S.A.
- AGUAS CORRIENTES S.A.
- AGUAS DEL NORTE COSAYSA S.A. - SALTA
- AGUAS SANTAFESINAS S.A.
- ÁREA 54 S.A.
- ARMELLA S.A.
- ASOCIACIÓN FABRICANTES DE CEMENTO PORTLAND
- ASSISTEM - SISTEMAS TEMPORARIOS S.A.
- ATACAMA PUBLICIDAD S.A.
- AYSA
- BAYTON GE
- BUNGE ARGENTINA S.A.
- CA.DI.ME.
- CAC (CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO)
- CACIPRA (CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN DE LA REPÚBLICA ARGENTINA)
- CAIBYN (CÁMARA ARGENTINA DE INDUMENTARIA PARA BEBÉS Y NIÑOS)
- CÁMARA DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y PETROQUÍMICA
- CÁMARA DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO
- CAME (CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE LA MEDIANA EMPRESA)
- CAMIMA (CÁMARA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA METALÚRGICA)
- CEPRARA (CÁMARA DE EMPRESARIOS PINTORES Y RESTAURACIONES AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA)
- CGE (CONFEDERACIÓN GENERAL ECONÓMICA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA)
- CGERA (CONFEDERACIÓN GENERAL EMPRESARIA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA)
- CIAI (CÁMARA INDUSTRIAL ARGENTINA DE LA INDUMENTARIA)
- CIPAB (CENTRO INDUSTRIAL PANADEROS ALMIRANTE BROWN)
- DANONE ARGENTINA S.A.
- DOW AGROSCIENCIAS ARGENTINA S.A.
- DOW QUÍMICA ARGENTINA S.A.
- FECRA (FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE COMBUSTIBLE DE LA REPÚBLICA ARGENTINA)
- FAETT (FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORARIO)
- FUDESTA (FUNDACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DEL SECTOR TABACALERO)
- FAVRET - ROMAN SEGURIDAD EMPRESARIAL S.A.
- GEMA (GRUPO EMPRESARIAL MUJERES ARGENTINAS)
- INC S.A. (CARREFOUR ARGENTINA)
- INDUSTRIAS ALIMENTICIAS MENDOCINAS (ALCO CANALE)
- JECCI (UNIÓN JOVENES EMPRESARIOS)
- LKM - S.A. (LABORATORIO KAMPEL MERTIENS)
- LOS GROBO AGROPECUARIA S.A. (GRUPO LOS GROBO)
- MANPOWERGROUP ARGENTINA

- MASTELLONE HNOS. S.A.
- MEGAFLEX S.A.
- O.S.S.E. MAR DEL PLATA
- OIL ARGENTINA S.R.L.
- PBB POLISUR S.A.
- RANDSTAD ARGENTINA
- ROHM ROHM AND HAAS S.R.L.
- SANCOR COOPERATIVAS UNIDAS LIMITADA
- SEA S.A. (SERVICIOS EMPRESARIOS ARGENTINOS)
- SECTOR INDUSTRIAL PLANIFICADO DE ALMIRANTE BROWN
- APYME (ASAMBLEA DE PEQUEÑOS Y MEDIANOS EMPRESARIOS)
- FUNDACIÓN EMPRESARIA ITALO-ARGENTINA
- SERVICEMEN
- CÁMARA ARGENTINA DE PINTURERÍAS
- SAT (SOCIEDAD AGUAS DE TUCUMÁN)
- UAPE (UNIÓN ARGENTINA DE PROVEEDORES DEL ESTADO)
- SELECTORA GÉMINIS S.A.
- TELECOM ARGENTINA S.A.
- TELEFÓNICA DE ARGENTINA S.A.
- UNIÓN INDUSTRIAL ALMIRANTE BROWN
- YPF S.A.

### III. LEGISLACIÓN

#### LEYES O NORMAS APLICABLES

##### Nivel Nacional

- **Constitución Nacional:** Art. 14 Bis y Art. 43.
- **Ley de Contrato de Trabajo (20.744):** Art. 17 Prohibición de hacer discriminaciones; Art. 62 Obligación genérica de las partes; Art. 63 principio de la buena fe; Art. 65 Facultad de dirección; Art. 66 facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo; Art. 68 Modalidades de su ejercicio, Art. 75 Deber de seguridad; Art. 78 Deber de ocupación; Art. 81 Igualdad de trato; Art. 242 Justa causa.
- Ley de Protección Integral a las Mujeres (26.487)
- Ley Actos Discriminatorios (23.592): Art. 1.
- **Decreto N°1011/10:** Reglamentación de la Ley N°26.485.

- Código Penal: Título III Delitos contra la integridad sexual Art. 118, Art. 119; Delitos contra la libertad Capítulo III Violación de Secretos y de la Privacidad Art. 153, Art. 153 Bis; Título XI Delitos contra la Administración Pública, Capítulo IV Abuso de autoridad y violación de los deberes de funcionario público, Art. 248; Libro Segundo de los Delitos Título I Delitos contra las personas; Capítulo II Lesiones, Art. 89, Art. 90, Art. 91, Art. 92, Art. 93.
- Código Civil: Título VIII De los Actos ilícitos, Art. 1.068, Art. 1.069, Art. 1.071, Art. 1.071 bis, Art. 1.072; Capítulo I De los Delitos, Art. 1.073, Art. 1.074, Art. 1.075, Art. 1.076, Art. 1.077, Art. 1.077, Art. 1.078, Art. 1.079, Art. 1.081, Art. 1.082, Art. 1.083; Capítulo II De los Delitos contra las personas Art. 1.086, Art. 1.089, Art. 1.090; Título IX De las obligaciones que nacen de los hechos ilícitos que no son delitos, Art. 1.109, Art. 1.112, Art. 1.113.
- Tratados internacionales aplicables: Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1967), Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969), en especial artículo N°5 inc. 1° y artículos N°11 y 32, Convenio OIT N°111 Convenio Relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación (1958, ratificado por Argentina), Convención Internacional sobre Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (1979), en especial Art. N°2 y 11, Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en especial Art. N°7 y 12, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en especial Art. N°17), Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, Ley N°24.632).

### Normativa Provincial y CABA

- Ciudad de Buenos Aires: Ley N°1.225.
- Buenos Aires: Ley 13.168, Ley 14.040, Decreto 2.039/09.
- Corrientes: Constitución de la Provincia (reforma 2007).
- Entre Ríos: Ley N°9.671/2006.
- San Juan: Ley N°7.939, Ley N°7.961, Decreto N°408/10.
- San Luis: Ley N°1-0678, Decreto N°3.890/09.
- Santa Fe: Ley N°12.434, Decreto 1.040/07 Reglamentación.
- Tucumán: Ley 7.232.

## Normativa Municipal y Comunal

- Morón: Ordenanza N°8.723/2006, Decreto N°2.105/06.

## Convenios Colectivos de Trabajo

- CCT General para la Administración Pública Nacional.
- CCT N°697/05 "E" Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP).
- CCT para el Personal de la Administración Nacional de Aduanas.
- CCT para el Personal de la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires.

## IV. ANTECEDENTES JUDICIALES

- Barrios Zulma c/ Hípica Buenos Aires S.A. s/ despido
- C R S C/ Jumbo Retail Argentina S.A. s/ despido
- C. C., P.A. c. Aguas Danone de Argentina S.A.
- Denicolai Paola Andrea c/ Quickfood S.A. s/ despido
- Dufey Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/sumario s/ inaplicabilidad de ley
- L. R. F. c/ Trans American Airlines S.A. s/ despido
- Mirabito, Graciela Teresita c/Trumar S.A. s/despido
- MLV c Coto CICSA y otros accidente acción civil
- R., J. C. c. Alfajores Jorgito S.A.
- Rybar, Héctor H. c. Banco de la Nación Argentina
- Sánchez, Marta E. c. Rodríguez y Fernández S.R.L.
- Vázquez, Manuel Ángel c. Craveri S.A.
- Lambir María Elsa c/Aguas Cordobesas S.A. - Demanda

## V. ACTIVIDADES DE LA OAVL

**08/06/11** - Las empresas se suman a la prevención de la violencia laboral



La OAVL dio por iniciada una línea de trabajo específica con el sector empresario, que tiene como propósito promover ambientes libres de violencia laboral. En ese marco se realizó el primero de una serie de encuentros para difundir la problemática y las consecuencias de la violencia laboral en la organización y en los trabajadores, intercambiar experiencias y establecer compromisos y acuerdos entre las empresas participantes y la OAVL-MTEySS. Participaron las empresas Assistem, Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación, Linser, Manpower y RANDSTAD (exSesa Select). Está prevista la incorporación de otras empresas y cámaras que ya han comprometido su interés.

## 24/08/11 - Empresas se reúnen en Trabajo contra la violencia laboral



Representantes de 19 empresas, cámaras, asociaciones y federaciones empresarias participaron esta tarde de la III Reunión de Vínculos de Cooperación Empresaria para Prevenir la Violencia Laboral, organizada por el Ministerio de Trabajo a través de su Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), para promover ambientes libres de esta práctica, difundir la problemática y sus consecuencias, intercambiar experiencias y establecer compromisos y acuerdos entre las empresas y la OAVL.

Entre otras cuestiones se acordó diseñar un acta compromiso para trabajar en la prevención y difusión en el sector empresario y propiciar ambientes libres de violencia, así como un seminario para los empresarios, desde una mirada interdisciplinaria, que atienda los aspectos jurídicos y de salud. También Patricia Sáenz, coordinadora de la OAVL, planteó la necesidad de “capacitar a los mandos medios y gerenciales y trabajar sobre la cultura de trabajo en las organizaciones”, y agregó:

“La violencia laboral, además de afectar gravemente la salud de los trabajadores y trabajadoras y violentar sus derechos, influye negativamente sobre las empresas, sobre su clima, rendimiento y productividad. Su accionar para prevenirla y eliminarla es indispensable para cumplir con sus obligaciones y responsabilidad social, a la vez que redundante en su propio beneficio económico. La participación e involucramiento de las empresas en el tema es una señal positiva y una acción muy importante a la hora de eliminar este flagelo, y lo celebramos”.



**12/10/11** - “La prevención es la clave para enfrentar la violencia laboral y es mucho más económica”



Se realizó en el Ministerio el IV Encuentro Vínculos Empresarios de Cooperación para la Prevención de la Violencia Laboral. “Fue una jornada de formación, actualización e intercambio en el que empresarios y responsables del Ministerio interactuaron con especialistas de primera línea en la temática, con el objetivo de crear conciencia en esta materia y aumentar la calidad de los empleos”, sostuvo Patricia Sáenz, coordinadora de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL).

La primera en exponer fue Graciela Filippi, ex vicedecana de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, quien sostuvo durante el seminario que la violencia laboral, por parte de los jefes, a veces “se debe a que hay un modelo que se viene repitiendo y que hay que modificar”. La especialista se refirió a los distintos comportamientos de esta práctica, de las características más habituales de la situación, de las víctimas y de los acosadores, así como a sus graves consecuencias sobre la salud.

A su turno, la jueza federal Patricia Barbado se explayó acerca de la normativa vigente y la jurisprudencia en el tema, se refirió a la violencia laboral como un riesgo del trabajo, diferenció entre sus diversas manifestaciones y variantes, y recordó que el empleador debe brindar protección a sus trabajadores, lo cual es válido también para este tema. Destacó la importancia de actividades como ésta, que ayudan a visibilizar un tema que suele ser invisibilizado, contó diversas experiencias, entre ellas las vividas tras las privatizaciones de empresas estatales, algunas de ellas para forzar renuncias, y describió las prácticas mediante las cuales esto se produce.

Barbado relató que las pruebas son posibles ya que siempre quedan registros y recaló que la difusión de esta temática sirve para que el acosador sepa que puede ser descubierto (y cese en sus prácticas). Finalmente, recomendó a los responsables de las empresas: “La prevención es la clave para enfrentar la violencia laboral y es mucho más económica; la falta de prevención también es una forma de violencia”.

A su vez, Patricia Sáenz precisó: “Este tipo de actividades las organizamos con el objetivo de promover ambientes libres de violencia laboral y difundir la problemática y sus consecuencias, tanto en las organizaciones como entre los trabajadores, además de intercambiar experiencias y establecer compromisos y acuerdos entre las empresas y la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio”.

La OAVL también realizó encuentros con sectores del Estado, las Fuerzas Armadas y varias organizaciones sindicales. “Esta es una problemática muy importante, porque lo que se pone en riesgo es la vida de los trabajadores”, aseguró Sáenz, a la vez que señaló que existen unas 2.000 denuncias de acoso, 88% de ellas de tinte psicológico y un 10% de índole sexual.

#### 14/09/12 - Empresas firmaron compromiso contra la violencia laboral



El ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Carlos Tomada, firmó con empresas y cámaras empresarias líderes el Acta Compromiso por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral, con el fin de realizar acciones en conjunto y dentro de las organizaciones para hacer frente a esta problemática.

El titular de la cartera laboral estuvo acompañado por la coordinadora de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), Patricia Sáenz, y la directora de Proyectos del Laboratorio LKM SA, Stella Quintas, en representación de las empresas firmantes.

En su discurso, Tomada destacó la necesidad de sumar compromisos y agradeció a todas las empresas y organismos participantes: “Es emblemático lo que hoy ocurre acá. Hay grandes empresas, medianas, pequeñas... hay cámaras, federaciones, y, vale la pena señalarlo, esto tiene que servir como punto de partida. Quienes tienen la responsabilidad de ayudarnos y de hacerse cargo de algo que está pasando es también el sector empleador”. Y agregó: “Que este tema sea asumido por este sector es un salto cualitativo. Lo importante es que empecemos a entender que cuando hablamos de trabajo y de empresas exitosas también estamos incluyendo estos valores. Hay que poner la temática sobre la mesa y encararla porque daña a las organizaciones. Hoy la violencia laboral es un tema que no puede ocultarse. Necesitamos que nos ayuden a sumar compromisos. Finalmente, de lo que estamos hablando es del diálogo entre trabajadores, empleadores y el Estado, que es fundamental para mejorar la calidad del trabajo en la Argentina”.

Por su parte, Sáenz subrayó: “Este es un trabajo que venimos gestando desde hace mucho tiempo, empezar a pensar una nueva manera de convivencia entre trabajadores y empleadores. Para el empleado su lugar de trabajo es un lugar de pertenencia”.

En ese sentido, Quintas agradeció el apoyo al Ministro porque acciones como éstas contribuyen a construir el país que soñamos.

De este modo se comprometen a adoptar medidas de prevención y atención de la violencia laboral mediante estrategias de difusión de información y/o capacitación sobre el tema, a promover el trabajo digno en sus organizaciones, a fomentar la negociación colectiva para establecer políticas de prevención y tratamiento en el ámbito laboral, y a contribuir con las investigaciones que lleva adelante la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio, para aportar un mayor conocimiento a nivel nacional. Todo ello con expresa condena a toda forma de violencia laboral.

El acta señala 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, y que la violencia laboral configura una violación a los derechos humanos, y en especial los laborales, y atenta contra la integridad de las personas afectando su salud psicofísica, su vida laboral y social, lo cual resulta contrario a lo establecido por diversas normas del derecho internacional así como de la legislación y la normativa nacional y sectorial.

También expresa que repercute en la organización toda, en tanto puede conducir a una disminución en la productividad, al desaprovechamiento de capacidades, a pérdidas económicas y al desprestigio social, y define 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 de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores y puede manifestarse por acción u omisión. Queda incluida la violencia de género.

El acuerdo establece que la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio brindará su apoyo en la elaboración y aplicación de los planes específicos que diseñen las empresas participantes, y que se realizarán encuentros trimestrales para considerar los avances en la implementación del Acta Compromiso.

**24/10/2012** - Primer encuentro de trabajo sobre violencia laboral con empresas y cámaras



Fue organizado por la OAVL y participaron las entidades firmantes del acta compromiso contra esta práctica. Expusieron la subsecretaria de la Unidad de Coordinación Nacional para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, Silvina Zabalá, quien señaló el interés del Consejo Nacional de las Mujeres en articular y aportar las líneas de trabajo que se acuerde desarrollar. El subsecretario de Relaciones Laborales, Álvaro Ruiz, efectuó una presentación sobre negociación colectiva como herramienta para establecer mecanismos contra esta violencia, y la coordinadora de Políticas de Prevención de Adicciones y Consumo de Sustancias Psicotrópicas y Drogas con Impacto en el Mundo del Trabajo, Lucía García, desarrolló la temática de su incumbencia. La OAVL presentó una propuesta a acordar para divulgar la problemática en las organizaciones hacia clientes y proveedores.

**24 al 29/08/2013** - II Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral y Violencia Institucional







Con una importante concurrencia de más de 1.500 participantes, entre estudiantes, profesionales, trabajadores y empresarios, se realizó el II Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral y Violencia Institucional.

La apertura estuvo a cargo del ministro de Trabajo, Carlos Tomada, y del viceministro de Salud, Eduardo Mario Bustos Villar, y en la oportunidad también estuvieron presentes la coordinadora de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), Patricia Sáenz, y el coordinador del Programa Nacional de Salud, Derechos Humanos y Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Marcelo Caputo, miembros organizadores del Congreso.

Entre las actividades desarrolladas por la OAVL se destacaron el panel “Trabajo Digno sin Violencia Laboral”, donde se realizó la presentación del trabajo realizado en el marco del Acta Compromiso suscripta por más de 70 gremios y más de 60 empresas, en la que los referentes designados de cada sector expusieron el trabajo realizado hasta la fecha. Luego tomaron la palabra la jueza nacional de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, Estela Milagros Ferreirós, y el juez de Primera Instancia de la Justicia Laboral, Raúl Horacio Ojeda, en el panel que tuvo como tema “Violencia laboral y derechos humanos desde la mirada de la justicia”. El cierre del congreso estuvo a cargo de Patricia Sáenz.



3/06/2014 - Manual de Concientización sobre Violencia Laboral



Se realizó un encuentro de trabajo en la sede laboral en el que se avanzó en la redacción del Manual de Concientización y Prevención sobre Violencia Laboral en las Organizaciones Empresariales, material que está siendo elaborado por el Ministerio, a través de su OAVL, junto a entidades empresarias. Participaron del encuentro la coordinadora, Patricia Sáenz, Federico Briones y Sonia Sago, y representantes de las empresas.





**Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral**

Av. Leandro N. Alem 650 4to piso (C1001AAO)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

(011) 4310-5525

[violencialaboral@trabajo.gov.ar](mailto:violencialaboral@trabajo.gov.ar)

[www.trabajo.gov.ar/oavl](http://www.trabajo.gov.ar/oavl)



Ministerio de  
**Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social**

Presidencia de la Nación



Organizaciones Empresariales  
contra la Violencia Laboral



Oficina de Asesoramiento  
sobre Violencia Laboral