violencia laboral
una amenaza a los derechos humanos

Aportes para su comprensión

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Dr. Carlos Tomada

Jefe de Gabinete
Dr. Norberto Ciaravino

Secretaria de Trabajo
Dra. Noemí Rial

Secretario de Empleo
Lic. Adolfo Enrique Deibe

Secretario de Seguridad Social
Dr. Alfredo Conte-Grand

Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades
entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral
Prof. Olga Martín de Hammar

Violencia Laboral
Una amenaza a los Derechos Humanos

Aportes para su comprensión

Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral
Av. Leandro N. Alem 638, piso 5°.
(011) 4310-5678 / 5525 / 5956 (fax)
comisiontripartita@trabajo.gov.ar

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
www.trabajo.gov.ar

Investigación a cargo:
Lic. Nora Goren

Asistencia técnica:
Julieta Linares

Colaboración:
Lic. Lali Feldman

Participación:
Dra. Patricia Sáenz
Lic. Matilde Garuti

Lectura crítica:
Lic. Eleonor Zucaria
Lic. Nicolás Fernández Bravo

Impreso en Argentina
2007

Diseño y Coordinación gráfica:
ildefonso Pereyra
yunque1@yunquemm.com.ar

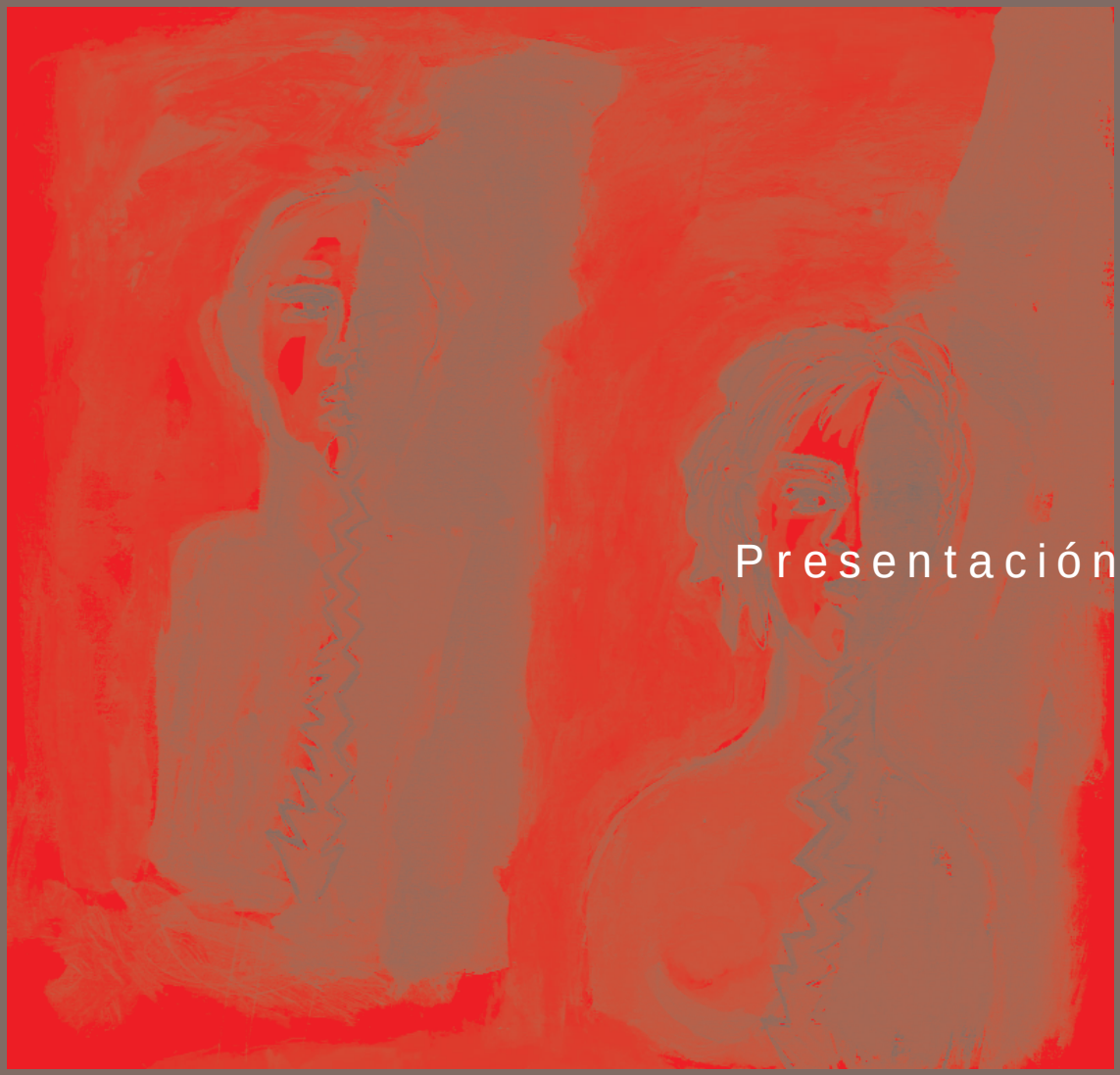
Presentación
Prólogo
Introducción

1. **Antecedentes**

2. **Objetivos de la OAVL** (Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral)

3. **Resultados Investigación**
   3.1. Conceptos de referencia
   3.2. Aspectos generales
   3.3. Análisis de datos
      A. Quiénes consultan
         A.1. Tipo de relación laboral
         A.2. Afiliación sindical
      B. Conceptos sobre violencia Laboral
         B.1. Su desencadenamiento
         B.2. Tipos de violencia
         B.3. Características el acosador
         B.4. Sobre quién se ejerce la violencia
      C. Situación de salud
   3.4. A modo de reflexión

4. **Notas, Bibliografía, anexos**
   4.1. Notas
   4.2. Bibliografía consultada
   4.3. Cuestionario
   4.3. Resolución MTEySS N° 05/2007



Presentación

PRÓLOGO

La Violencia Laboral, posiblemente tan antigua como la propia existencia de la relación entre las partes del proceso productivo, que nacieron asimétricos en cuanto al proceso de acumulación o simple ejercicio de poder, en los últimos años ha salido de las sombras para irrumpir con toda la fuerza al espacio público.

En nuestro país durante las etapas del llamado país del pleno empleo era impensable que un trabajador o una trabajadora fueran objeto de violencia. Si ello sucedía bastaba con la denuncia al cuerpo de delegados o rápidamente sustituir ese trabajo oprobioso por otro que tenía las puertas abiertas para acabar con el problema. Por supuesto nada le ahorraba a los/as trabajadores/as el mal momento, que pasaba a la memoria colectiva como un hecho poco feliz y repudiable.

Con el correr de los años, y luego de los difíciles años de la dictadura y del proceso neo-liberal de los años noventa, la violencia se instaló con otra fuerza y sumamos a miles los nombres de las victimas que quedaron desguarnecidas. Entonces ya no había posibilidad de cambiar de trabajo o de pedir la asistencia de un/a delegado/a sindical que también perdía su empleo en ese proceso perverso de cerrar las fábricas y privatizarlo todo.

Indudablemente y las cifras lo demuestran, fueron las mujeres trabajadoras las mayores víctimas. Por más débiles, porque tenían más que perder y debían sostener su casa y también porque estaban paradas en un espacio laboral que culturalmente la sociedad les negaba. Habían transgredido el orden patriarcal, habían salido de la casa y poco importaba las razones por las cuales lo hicieron.

No podemos dejar de mencionar que la discriminación también está presente en la primera etapa de toda violencia y que su sola existencia cuestiona al más elemental de los derechos humanos, el derecho al ejercicio de la dignidad.

Porque el problema existe y no tiene solución individual, es que la CTIO, en el marco de la semana universal de la lucha contra la violencia hacia la mujer ha decidido esta publicación que contiene su breve pero a la vez rica experiencia de lucha contra la violencia laboral. Tarea que venimos realizando con cámaras empresarias, organizaciones sindicales, organismos del estado y entidades de la sociedad civil, que tienen por delante además un largo camino hacia la construcción de una sociedad más justa y con paridad.

Olga Martín de Hammar
Presidenta de CTIO

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la violencia ha sido objeto de numerosos estudios. En el año 1996, la 49° Asamblea Mundial de la Salud reconoció a la violencia como una epidemia soslayada, considerando que en el corto plazo superaría a las enfermedades infecciosas como causa principal de morbilidad y mortalidad prematura en todo el mundo, y pasó a considerarla como una amenaza para la salud pública y un obstáculo para el desarrollo de las Naciones. En este contexto, los organismos internacionales estimaron que los actos de violencia contribuían al 15% de la carga mundial de enfermedades pero advirtieron la ausencia de indicadores adecuados para medir su impacto total.

En esta dirección, la Violencia Laboral resulta una problemática relativamente novedosa y, en general, poco conocida tanto para los actores del mundo del trabajo como para muchos analistas teóricos del tema. La violencia laboral constituye una violación a los derechos humanos en el ámbito de trabajo; es a su vez una de las formas de abuso de poder que se ejerce en condiciones de desigualdad.

La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral[1] ha incluido como uno de los temas relevantes la problemática de la Violencia Laboral, considerada por diversos autores como el 'flagelo del siglo XXI'. Esta es abordada desde una perspectiva que contempla el Diálogo Social, entendiendo que la misma requiere de miradas y acciones conjuntas entre empleadores, trabajadores, sus representantes, y el Gobierno, como instancia clave para la aplicación satisfactoria de las políticas y programas destinados a erradicar la violencia en el lugar de trabajo. La dignidad humana debe ser protegida en las condiciones de trabajo; brindando garantías de un trato digno que contemple la promoción de la igualdad de oportunidades; respetando los derechos humanos básicos de los/as trabajadores/as.

Así, la promoción de igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres contribuye a reducir la violencia en el lugar de trabajo, ya que ésta es un obstáculo a ser superado para alcanzar la plena vigen-

cia del trabajo decente para todos/as. Una persona víctima de maltrato en su lugar de trabajo se ve privado/a de ejercer los derechos y oportunidades que le corresponden en su condición de trabajador/a. Esta violación a los derechos humanos al trabajador/a, que habitualmente suele ser ejercida por medio del acoso moral, psicológico, sexual y agresión física no sólo atenta contra su integridad en el ámbito específico de desempeño, sino que tiene graves consecuencias para su salud psíquica y física, como también para sus ámbitos de pertenencia y entorno familiar.

Si bien las situaciones de violencia laboral tienen implicancia tanto para mujeres como para varones, algunas investigaciones realizadas, así como las estadísticas existentes, indican que con mayor frecuencia los casos de victimización atañen a las mujeres y, en tal sentido, se manifiesta ésta como una forma más de violencia de género. Socialmente existe una discriminación basada en el sexo –que connota negativamente a la condición femenina en el ámbito del trabajo–, que se manifiesta en pautas culturales de sumisión que, en el devenir histórico, ha producido la "naturalización" de dicha violencia.

Entendemos que alcanzar la igualdad en el lugar de trabajo consiste en contemplar las medidas tradicionales de lucha contra la discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, la erradicación de la violencia laboral, así como la adopción de leyes coherentes y exhaustivas, como así también la instauración de mecanismos eficaces de ejecución mediante la creación de organismos especializados[2]. En concordancia con lo antes señalado se crea, en enero del 2007, en el ámbito de la CTIO, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (en adelante, OAVL).

En este sentido el presente documento da cuenta de los distintos factores y acciones que dieron lugar a la conformación de la OAVL, y presenta los resultados de una investigación realizada en base a los casos recibidos y atendidos por esta oficina, a los efectos de ahondar en el conocimiento y comprensión de este flagelo.

1

Antecedentes

En el contexto de lo anteriormente señalado, realizaremos un breve recorrido de lo actuado con anterioridad a la conformación de la OAVL, que en definitiva da cuenta del proceso que concluye con la conformación de dicha oficina.

Al interior de las estructuras Ministeriales, en forma espontánea, como así también por parte de los/as trabajadores/as en general, se fue identificando a la CTIO como ámbito en el cual obtener asesoramiento y contención ante situaciones de violencia laboral. Progresivamente se fue gestando y consolidando la necesidad de formalizar una unidad con funciones específicas al respecto.

Podría considerarse que la conformación de la OAVL resultó de la conjunción de factores de diferente índole, entre los cuales se pueden señalar:

- el reconocimiento a nivel mundial de la existencia del fenómeno de la violencia laboral, con características propias y con efectos cada vez más extendidos en diversos ámbitos del mundo laboral;

- la implementación de estudios específicos y el desarrollo concomitante de metodologías que permiten indagar y tipificar comportamientos y perfiles, así como analizar las consecuencias sociales, legales y psicológicas que producen en los individuos e instituciones;

- la demanda de trabajadores/as ante situaciones que constituyen vulneraciones a los derechos laborales y violatorios a los derechos humanos fundamentales.

- el impulso de legislaciones específicas.

- la escasa existencia de centros o áreas especializadas que puedan abordar la problemática de manera interdisciplinaria.

- el relativo desconocimiento de la materia entre quienes debieran intervenir aplicando medidas de carácter preventivo, de intermediación y/o sancionatorias.

La gradual instalación del tema en la agenda político-social de nuestro país contribuyó y a la vez se fortaleció a partir de la adopción de las siguientes acciones:

- la creación de la Oficina de Violencia Laboral dentro del ámbito de la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas;
- la promulgación de leyes locales de Violencia laboral;
- la elaboración de proyectos de leyes nacionales;
- la inclusión del tema en el convenio colectivo de la Administración Pública Nacional;
- la gradual sensibilización al interior de la CTIO a través de talleres y encuentros específicos;
- la organización de Seminarios abiertos a la ciudadanía como así también orientados a grupos poblacionales discretos.

Como se ha mencionado anteriormente, en los últimos años se han acercado de manera sistemática a la CTIO, que funciona en el ámbito específico del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, trabajadores/as en busca de asesoramiento; muchos de ellos eran derivados desde Organismos, públicos y privados (sindicatos, empresas, y sector gubernamental).

A través de la resolución M.T.E. y S.S. N° 05/07, se crea la **Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral** como un ámbito concreto y especializado que aborda las particularidades de esta cuestión que afectan en forma directa e indirecta a trabajadores/as y empleadores/as, con injerencia en todo el territorio nacional. Aún antes de su constitución formal, el 5 de enero del 2007, se realizaban diversas actividades que posibilitaron su creación:

- firma del Convenio N° 51/06 de cooperación y asistencia entre el M.T.E. y S.S. con la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas;
- el conocimiento pragmático del tipo de demandas y metodología de intervención y derivación;
- el relevamiento y seguimiento de legislaciones y jurisprudencia aplicable;
- el desarrollo de una metodología de registro y asesoramiento de consultantes;
- el análisis y sugerencias a los diversos proyectos legislativos[3];
- el asesoramiento a letrados intervinientes y patrocinantes;
- la divulgación del tema entre integrantes de la CTIO y la adopción de acuerdos estratégicos;
- la elaboración de una propuesta de Resolución detallando funciones y competencias de la OAVL;
- la implementación de actividades iniciales de carácter preventivo y de instalación

de la problemática entre empresarios, sindicalistas y otros organismos del estado;

- acompañamiento de proyectos legislativos de nivel nacional;
- la identificación preliminar de una red de potenciales instituciones de intercambio y derivación;
- la definición de un plan de trabajo para la concreción de las funciones previstas por la Resolución de Creación;
- la elaboración y distribución de un material multimedia interactivo con las principales herramientas conceptuales, instrumentales y normativas a efectos de procurar una difusión de la temática cuyos destinatarios potenciales son docentes, sindicalistas, empresarios, y público en general;
- la edición y distribución de un folleto incorporando los conceptos principales;
- la puesta en marcha de un consejo consultivo asesor integrado por referentes de instituciones de diverso orden y referentes nacionales especializados en el tema.

2

Objetivos

Objetivos de la OAVL[4]

Una vez conformada, la Oficina de Atención a la Violencia Laboral definió los siguientes objetivos:

- Sensibilizar, capacitar y difundir sobre la problemática en los sectores que integran la Comisión Tripartita y otros actores sociales que lo requieran.
- Asesorar sobre sus derechos y en la salud psicofísica;
- Establecer vínculos de colaboración con Organismos y/o entidades públicas o privadas con similares objetivos.
- Realizar investigaciones dirigidas a una mayor comprensión del fenómeno de la violencia laboral.
- Recibir todo tipo de presentación que contenga consultas y/o denuncias sobre violencia laboral.
- Remitir antecedentes a los organismos competentes.
- Remitir actuaciones a la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas; y/o CIOT si la denuncia proviene del sector público.
- Celebrar convenios con Organismos Públicos o Privados.

3

Resultados

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A partir de la creación de la OAVL y en concordancia con uno de sus objetivos, el de realizar investigaciones dirigidas a una mayor comprensión del fenómeno de la violencia laboral, la Comisión Observatorio de la CTIO diseñó una planilla con una serie de aspectos que se consideran de relevancia para una mayor sistematización y comprensión de la temática[5].

El objetivo de la misma es, por un lado llevar un registro estadístico de los casos recibidos y por el otro dar cuenta de diversos aspectos que hacen y están presentes en las situaciones de violencia laboral[6]. Se abordan en primer lugar, el perfil de las personas que se aproximan a la OAVL, en cuanto al tipo de relación laboral en la cual están inmersas, su condición sindical y su lugar de residencia; en segundo lugar se aborda la situación de violencia laboral, en cuanto a los motivos que la desencadenan, el tipo de violencia que sobre ellos/as se ejerce y cómo se distribuyen según el sexo de los/as mismas/os; en tercer lugar se indaga sobre las características del acosador, en cuanto a su posición en la estructura organizacional, el sexo al cual pertenece y por último abordamos la situación de salud de los/as consultantes, sus principales manifestaciones y tratamientos por ellos/as realizados.

Los casos atendidos hasta el momento de realización del presente informe, y que se hallan contemplados en él, corresponden a 320 casos[7]. Si bien sabemos que los resultados presentados no pueden ser generalizados al conjunto de las personas víctimas de situaciones violencia laboral, por no ser esta una muestra estadísticamente representativa, si son indicativos y dan cuenta de esta situación para el universo de personas atendidas por la OAVL. A su vez, este tipo de estudio abre la posibilidad de ser comparado con estudios generados por otros organismos, de forma de enriquecer y profundizar en el conocimiento de este flagelo.

3.1. CONCEPTOS DE REFERENCIA

Desde la OAVL/CTIO se ha elaborado una definición que fue incluida en la Resolución N° 5/07 por medio de la cual se crea la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del MTEySS. Entendiéndose por Violencia laboral a toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

En términos generales, las situaciones de violencia laboral buscan intimidar, apocar, reducir, amedrentar y/o consumir física, emocional y/o intelectualmente a la víctima, con vistas a desplazarla o eliminarla de su puesto de trabajo en la organización. Esto último puede resultar de un interés específico propios de contextos competitivos (tal como es el ámbito laboral) o bien, satisfacer necesidades del victimario acordes con un perfil psicológico con tendencias psicopáticas.

El hostigamiento puede darse de manera activa o por comisión y/o por omisión o de manera pasiva. Puede manifestarse en diferentes sentidos:

- descendente o procedente de la jerarquía (en forma directa o consentida en el personal a cargo o en un tercero externo);
- horizontal o procedente de los colegas o pares;
- mixto u horizontal con complicidad de la jerarquía; y
- ascendente o procedente de los subordinados.

Las situaciones de violencia laboral no suelen manifestarse de manera consciente desde la víctima, ya que a menudo el sufrimiento y la resignación están culturalmente naturalizados como el precio a pagar para la preservación del empleo.

Este sentido, las abajo expuestas son algunas de las definiciones conceptuales que orientan el trabajo que venimos llevando adelante:

Violencia física: Se entiende por violencia física toda conducta que directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico, incluyendo resultantes como la enfermedad orgánica transitoria o terminal, sobre el o la trabajador/a. Es un comportamiento cuya intencionalidad es dañar la salud física de otra persona, mediante empujones, golpes (palizas, patadas, bofetadas), mordiscos, pellizcos o similares.

Mobbing, Acoso psicológico o acoso moral en el trabajo: 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 (de forma sistemática), en el ámbito laboral sobre un/a trabajador/a, buscando con ello desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa, aún al precio de su salud psíquica o física y de la vida misma. Esta violencia "sin marcas" se ejerce generalmente (no exclusivamente) a nivel comunicacional. Se trata de un recorrido persecutorio signado por la manipulación, el escamoteo de información, la ausencia de respuestas, los planteos dilemáticos, la utilización del "doble sentido", el boicot y la difamación (con su variante: el humor sarcástico) ejercidos explícitamente o "al pasar" por el o los hostigadores, aprovechando a menudo situaciones organizacionales propicias. El victimario, que suele ser serial, presenta cuadros psicopáticos o de perversión narcisista, por lo tanto carece de posibilidades de empatía (de establecer lazos emocionales internos y externos; de reconocer al otro como persona y no mero objeto de manipulación y ninguneo). No obstante hiperactúa la afabilidad ya que es extremadamente cuidadoso de las formas sociales, en especial con quienes detentan alguna cuota de poder sobre ellos. La víctima nunca es, en principio, consciente de que ha sido seleccionado por el acosador, o la misma organización, como el destinatario del maltrato. Por ello se considera que el 'acoso psicológico' está invisibilizado por la naturalización social del fenómeno.

Acoso sexual: Se define como todo acto sexual o tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluido el lugar de trabajo. La finalidad de esta conducta no es principalmente la del goce sexual sino la de establecer y sellar el sometimiento íntimo de la víctima por parte del acosador.

Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por acoso sexual todo "comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre. En el ámbito de trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase en una amenaza de la posición laboral".

Violencia de género: La cuestión tiene clara importancia tanto para mujeres como para varones. Sin embargo, ciertas investigaciones realizadas, así como algunas cifras existentes, indican que tendrían mayor frecuencia los casos de víctimización que atañen a las mujeres y, en tal sentido, se manifiesta ésta como una forma más de violencia de género. Socialmente existe una discriminación basada en el sexo -que connota negativamente a la condición femenina en el ámbito del trabajo-, consolidada en pautas culturales de sumisión que, en el devenir histórico, ha producido la "naturalización" de dicha violencia. Estas pautas también se reproducen a nivel organizacional. Las trabajadoras se enfrentan a una discriminación difícil de demostrar, como en el caso de las contrataciones, los ascensos, las promociones, las oportunidades de formación y el despido. De tal modo, la condición de género femenino puede actuar como factor de riesgo que se suma en los casos de violencia laboral.

3.2. ASPECTOS GENERALES

La Oficina, tal como señalarmos anteriormente, tiene entre sus funciones, escuchar, contener, orientar

y asesorar en los aspectos legales y en los referidos a la salud psicofísica y, acompañar en el proceso de derivación que se considere conveniente.

En relación a la promoción de la prevención, se viene realizando talleres de trabajo[8]. Las modalidades utilizadas han sido las exposiciones en paneles y talleres participativos. Se lleva a cabo una presentación de la institución, los recursos legales y jurídicos con los que se cuenta para enfrentar las situaciones de violencia laboral, se hace un desarrollo de lo qué es y qué no es violencia laboral y un análisis de las condiciones de aparición de este flagelo a nivel individual, grupal e institucional.

El primer contacto de los/as denunciantes con la Oficina es a través de una solicitud de entrevista que se realiza telefónicamente. En ella se asigna un día y un horario de recepción de la consulta. El día acordado, las personas son recibidas por una abogada y una psicopedagoga, lo que permite, por un lado, dar respuesta a las inquietudes jurídico-legales que se generan, y por el otro proporcionarles la contención necesaria, de acuerdo al estado emocional en que se encuentre en el momento de la entrevista, como así también el asesoramiento que hace a la salud psíquica y corporal de los/as consultantes. Se intenta crear un ambiente de confianza y cálido, en oposición a los microtraumatismos cotidianos sufridos en su lugar de trabajo; asegurándoles y respetando la confidencialidad que esta acción amerita. En caso de detectarse que no se trata de un hecho de violencia laboral[9] se efectúan las derivaciones correspondientes, ya sea a otras áreas del M.T.E y S.S, como así también a la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, Sindicatos y Centros de Salud.

Ahora bien, si corresponde a la problemática de violencia laboral se realiza el asesoramiento acerca de los recursos legales existentes, lugares donde recurrir en caso de querer realizar un juicio laboral, realizar notas administrativas, recabar evidencias que demuestren la situación de violencia, entre otras. En algunos casos, se acuerda con el/la consultante la presentación escrita[10] de la denuncia que habilita a la Oficina a intervenir frente al Empleador, ya sea mediante nota escrita o una citación personal. Si la situación lo amerita se convoca a ambas partes a los efectos de dialogar y acordar el mejoramiento de

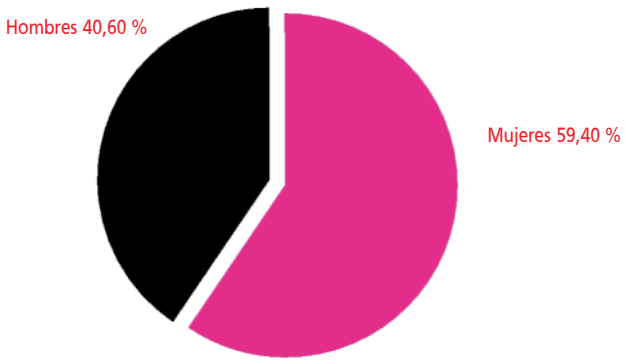
la relación laboral; en caso de realizarse esta reunión, se pactan las condiciones de cese del hostigamiento, pase a otra área de trabajo, cumplimiento de las condiciones laborales, pudiendo dar lugar a la redacción de un acuerdo entre las partes basada en el respeto mutuo en la relación laboral.

3.3. ANÁLISIS DE DATOS

A. Quiénes consultan

Del universo de personas que se acercan a la OAVL para realizar consultas y pedir asesoramiento, la mayoría son mujeres, tal como lo expresa el gráfico 1.

GRÁFICO 1 - LOS/AS CONSULTANTES



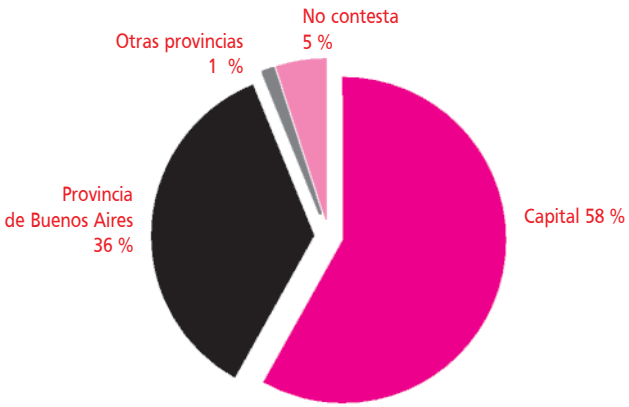
Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Si bien la violencia se ejerce tanto sobre varones como sobre mujeres, la misma es sufrida con mayor frecuencia por la mujer. El informe de la OIT "Violence at Work", señala que en la Argentina el 6,1% de los varones y el 11,8% de las mujeres indicaron haber sufrido agresiones en su lugar de trabajo.

Al observar el **tipo de establecimiento** en el que se desempeñan las/los trabajadores/as que realizan consultas, se evidencia que quienes realizan las consultas desarrollan su actividad en pequeñas y medianas empresas en una proporción mayor que quienes trabajan en grandes empresas. Así nos encontramos con trabajadores/as que desarrollan su tarea en empresas familiares, en establecimientos escolares y en centros salud, entre otros.

Por su parte, al tener en cuenta **el lugar de residencia** de los/as trabajadores/as que se acercan a la oficina, se encuentra que la gran mayoría reside en la Capital Federal y el resto en la provincia de Buenos Aires; habiéndose presentado dos casos de personas que residen en el interior del país cómo se señala en el gráfico 2.

GRÁFICO 2 - LUGAR DE RESIDENCIA

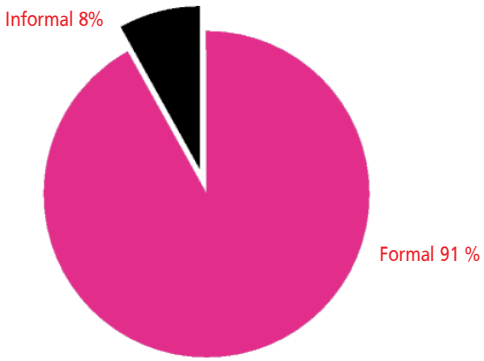


Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

A.1. Tipo de relación laboral

Los/as consultantes se encuentran, en su gran mayoría, bajo una relación laboral "formal", lo que significa la presencia de un contrato de trabajo, una liquidación salarial mensual, los beneficios de una obra social, aguinaldo y vacaciones pagas.

GRÁFICO 3 - TIPOS DE CONTRATO

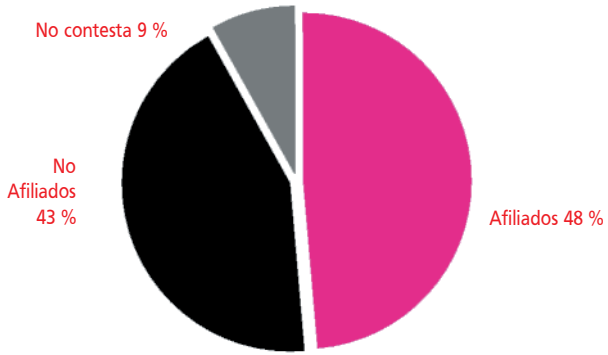


Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

A.2. Afiliación sindical

Al tener en cuenta si los/as denunciantes están afiliados o no a un sindicato, se observa una tendencia similar entre quienes lo están y quienes no[11].

GRÁFICO 4 - SITUACION DE AFILIACIÓN



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

B. Situaciones de violencia

B.1. Su desencadenamiento

En el momento en que se recibe la consulta, la primera manifestación observable es el alto nivel de ansiedad y angustia que se expresa a través de llantos, estados de confusión témporo-espacial y pérdida de la memoria. La situación de violencia laboral no suele estar en el plano consciente de la víctima ya que, a menudo, el sufrimiento y la resignación han sufrido un proceso de naturalización en el marco de las relaciones de trabajo, y son percibidas como el precio a pagar por la preservación del empleo.

En sus relatos las personas manifiestan haber sido víctimas de hostigamiento por omisión y/o comisión, ya sea negándoseles información o herramientas de trabajo, o recibiendo insultos, gritos, tareas inapropiadas, exceso de tareas, cambios de horarios y cambio de lugares de trabajo, entre otras.

" (...) desde que me caí en la obra, me sacaron los elementos de trabajo"

Felipe, empleado de la construcción[12]

La primera manifestación que la víctima percibe como violencia laboral es la pérdida de confianza en su trabajo por parte de sus superiores. Estos últimos, que en un principio consideraban óptima o excelente la tarea realizada por el/la trabajador/a, comienzan a cuestionarlo/a permanentemente, encargándole funciones o tareas inferiores a las que venía realizando. Los compañeros de trabajo comienzan en general siendo solidarios con su problemática pero, en muchos casos y al cabo de un tiempo, se alejan por miedo a ser ellos también víctimas de situaciones violencia laboral.

"(...) cuando volví de mi licencia médica, mi jefe me dijo que era una inútil y desde ese momento no me dieron más cosas para hacer"

Juliana, empleada administrativa

"(...) al principio todos me ayudaban, después empecé a sentir como que yo era una molestia para ellos, se alejaron "

Mirta, empleada en una pequeña empresa gastronómica

Estas personas no realizan la consulta apenas comienzan los hechos de violencia. Lo hacen en una etapa posterior, luego de haber sido objeto de críticas feroces e injustificadas, de haber sido deteriorada su imagen dentro de su lugar de trabajo, haber sido aislada/o negándosele la comunicación, y con deterioro en su salud física y psíquica. Como consecuencia de lo mencionado, en algunos casos ya han perdido su trabajo, por decisión propia (renuncia), o despido.

En el 61,3% de los casos la situación de violencia comienza cuando se efectúa algún tipo de reclamo laboral, en un 17,3% a partir de una situación de enfermedad, en un 10% a partir de un accidente laboral y en un 5,3% a partir de embarazos, como se expresa en el gráfico 5.

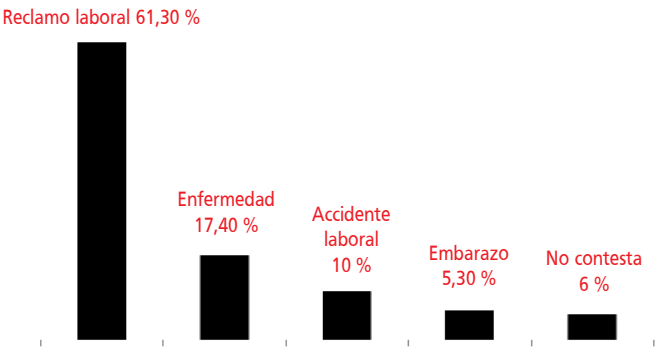
"(...) cuando le dije que estaba embarazada me dijo que entonces no iba a poder cumplir con mi tarea porque me iba a tener que dedicar a los chicos"

Juliana, vendedora en un pequeño comercio

"(...) cuando pedí que me pasen a blanco, mi jefe se puso como loco y no para de gritarme y me dice que me va a echar"

Tamara, asistente de cocina

GRÁFICO 5 - MOTIVOS DESENCADENANTES



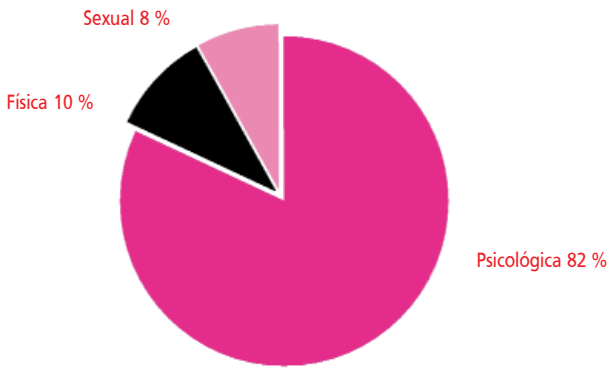
Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Muchos temen hacer presentaciones escritas en su lugar de trabajo ya que suponen que ellas los llevarán a un despido inmediato. Sienten una marcada dificultad para acercar sus problemas a los superiores. No confían en los departamentos de recursos humanos de sus instituciones y prefieren la intervención de esta Oficina como medio de resguardar su empleo. Cuando se las/los asesora sobre sus derechos, manifiestan temor de perder su empleo como consecuencia de su reclamo, lo que las/los deja en un estado de indefensión.

B.2. Tipos de violencia[13]

Los/las consultantes han estado expuestos/as en su gran mayoría a situaciones de violencia psicológica y, en menor medida, a situaciones de violencia física y sexual[14]. No obstante es de destacar que la forma que asume el acoso no es siempre pura, lo que significa que el acoso físico, por lo general, va acompañado del acoso psicológico, así como el acoso sexual también va acompañado del acoso psicológico.

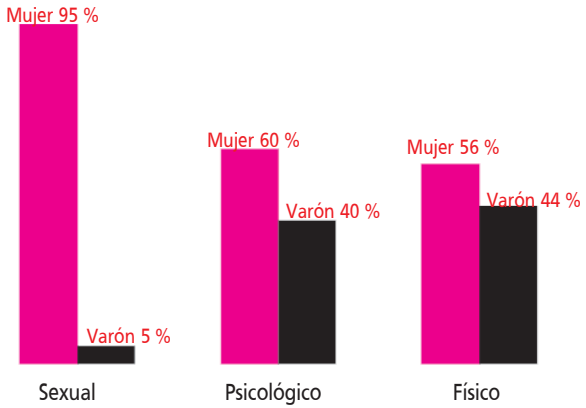
GRÁFICO 6 - TIPO DE VIOLENCIA



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Al observar al interior de cada una de las situaciones de violencia (sexual, psicológica y física) cómo se distribuyen entre las mujeres y los varones consultantes, se evidencia tal como se observa en el gráfico abajo presentado que la situación de violencia sexual es la que presenta mayores diferencias, cuantitativas, entre varones y mujeres, no pudiendo ser ésta explicada por la diferencia en la composición de la muestra y sí por los patrones socioculturales vigentes en nuestra sociedad.

GRÁFICO 7 - DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGUN TIPO DE VIOLENCIA



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Ahora bien, si hacemos el ejercicio de observar todas las situaciones de violencia de manera conjunta –composición- (Gráfico 8) y analizar como se distribuyen en ellas las situaciones de violencia de acuerdo al sexo de los/as consultantes vemos que se reafirma que la violencia sexual es la sufrida en mayores proporciones por las mujeres en relación a los varones, aún cuando los porcentajes sean inferiores a las demás situaciones, representando el 9,93% entre las mujeres y un 0.93% entre los varones. En los casos de acoso sexual, la mujer es considerada un objeto a disposición del acosador. En general el acosador refiere que ha sido ella quien lo ha provocado.

"(...) me arrinconó contra la pared y con la otra mano se tocaba".

Cinthia, secretaria en una inmobiliaria.

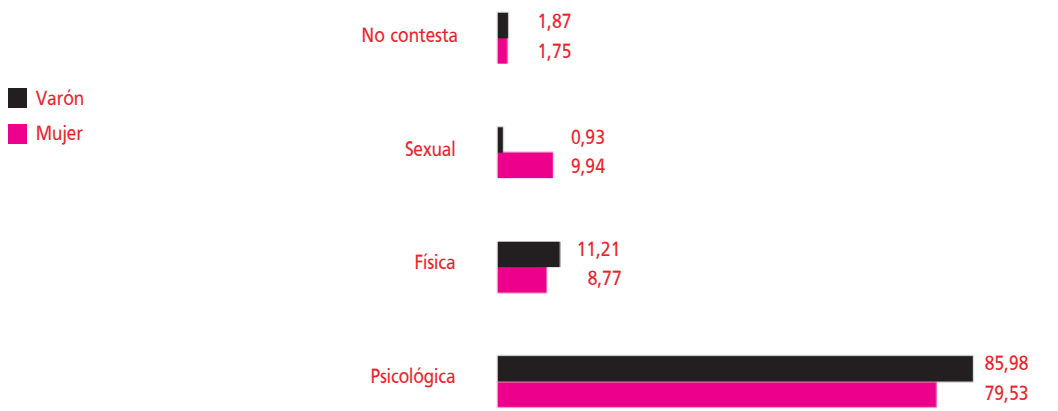
"(...) que pretendes de mí, sos vos la culpable de esto"

Un superior a su empleada. Cristina, personal de limpieza de un edificio.

"(...) pase y me toco por atrás".

Carlos, empleado administrativo.

GRÁFICO 8 - TIPO DE VIOLENCIA POR SEXO



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Por su parte entre los varones, las situaciones de violencia física asumen mayor peso que entre las mujeres. Se han recibido consultas por este motivo en un 11,2% los varones y 8,7% las mujeres.

Si bien tanto mujeres como varones están expuestos a situaciones de violencia psicológica, se observa

que del universo de consultantes a la oficina, va a ser entre los varones que la misma asume mayor peso relativo que entre las mujeres, expresándose en un 85,9% y un 79,5% respectivamente.

"(...) me zamarrearon, me empujó contra la pared y me lastimé la pierna"

Claudia, secretaria de un laboratorio médico.

"(...) el vigilador de la noche me sacó a patadas, cuando llegué a mi trabajo"

José, personal de seguridad de un supermercado.

"me dijo que soy una discapacitada, que no sirvo par nada, que soy una inútil"

Silvana, empleada administrativa.

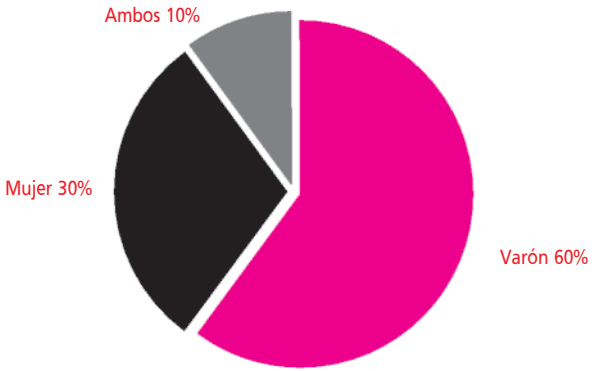
"(...) cada vez que paso tiran desodorante ambiental"

Jorge, empleado de una empresa gráfica.

B.3. Características del acosador

Al observar quién es el sujeto que ejerce el acoso, se evidencia que en la mayoría de los casos pertenece al género masculino -60%- y en menor medida al género femenino -30%-, presentándose algunos casos en los que el acoso es ejercido de manera simultánea por varones y mujeres -10%- como se expresa en el gráfico 9.

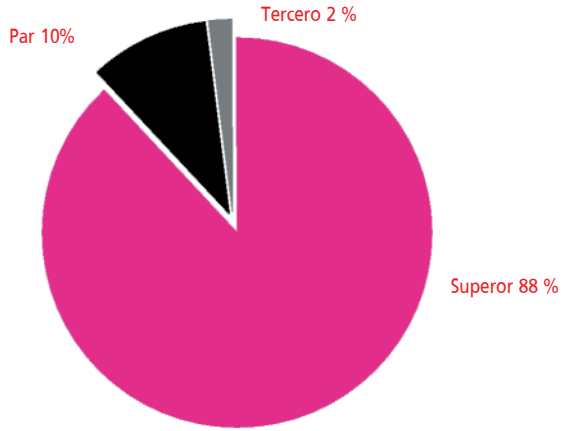
GRÁFICO 9 - ACOSADOR/A



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Por su parte, el hostigamiento puede manifestarse de modo descendente o procedente de la jerarquía, en forma directa o consentida en el personal a cargo o en un tercero externo; horizontal o procedente de los colegas; mixto u horizontal con complicidad de la jerarquía; y ascendente o procedente de los trabajadores hacia un superior. Así, en la mayoría de los casos registrados, los/as acosadores/as, se ubican en puestos de mayor jerarquía que el/la acosado/a -88%-, lo que expresa un claro abuso de la desigualdad de poder. La violencia está ligada a sistemáticos abusos de aquellos que son portadores de los distintos tipos de poder ejercidos en contra de los más débiles, afectando su dignidad humana y su libertad.

GRÁFICO 10 - ACOSADOR/A JERARQUÍA



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Al indagar por quienes son acosados/as mujeres y varones, tal como figura en el cuadro abajo expuesto, se evidencia que tanto mujeres como varones son acosados mayormente por un superior; situación que adquiere mayor peso entre las mujeres, representando un 92% y un 84,4% de los casos, respectivamente. Por su parte entre los varones asume mayor peso relativo que entre las mujeres el hecho de ser acosados por un par o un tercero.

Cuadro 1 - Acosada/o según jerarquía del acosador/a

Acosada/o	Acosador/a Jerarquía			
	Superior	Par	Tercero	%
Mujer	92,00	7,33	0,67	100%
Varón	84,40	12,85	2,75	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Otro aspecto que nos interesó indagar refiere a las similitudes y diferencias que se encuentran cuando el/la acosador/a es mujer o varón. En este sentido se observó que las mujeres acosan en mayor medida a otras mujeres, constituyendo un 86% del total de los casos registrados, y en menor medida a los varones, representando un 13,9%. Entre los varones esta relación se invierte y se achican las distancias, representando un 46% y un 53,9% respectivamente.

Cuadro 2 - Acosador/a según sexo del acosado/a

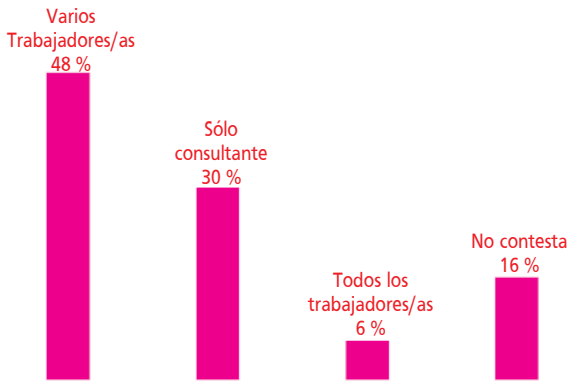
Acosador/a	Acosado/a		
	Mujer	Varón	%
Mujer	86,02	13,98	100%
Varón	46,01	53,99	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

B.4. Sobre quién se ejerce la violencia

Otro aspecto que merece especial atención es si la violencia se ejerce exclusivamente sobre el/la demandante o sobre varios trabajadores/as de manera simultánea. Las respuestas obtenidas dan cuenta que, en general, ésta se ejerce sobre varios trabajadores/as de manera simultánea y, en menor medida, de manera exclusiva, sobre el/la demandante, tal como se observa en el gráfico 11.

GRÁFICO 11 - LA VIOLENCIA SE EJERCE SOBRE



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO

En el 86,0% de los casos las presentaciones son individuales, o sea que la persona que se acerca a la oficina lo hace de manera individual, mientras que en el 14,0% restante de los casos, las consultas se realizan de manera grupal. Este último grupo está conformado por las personas que están expuestas a la misma modalidad de acoso, el mismo acosador y en el mismo lugar de trabajo. En caso de detectarse que las mismas no corresponden a esta categoría, se vuelve a tomar la denuncia de manera individual.

"(...) cuando cambio el supervisor como teníamos buena relación con el anterior, nos empezó a insultar y gritar a todos. Amenazó con despedirnos"

Alberto y Sofía, empleados de un supermercado.

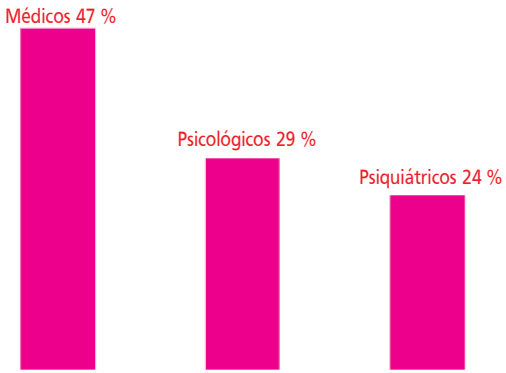
"(...) desde que me eligieron delegado, comenzaron a perseguir a todos mis compañeros"

Silvio, empleado textil.

C. Situación de salud[15]

Un aspecto a destacar es que al momento de efectuar la consulta, el 95% de las personas presentaban alguna manifestación expresada en síntomas físicos y/o psicológicos, encontrándose el 75% de ellos/as bajo tratamiento médico y/o psicológico y/o psiquiátrico, tal como lo expresa el gráfico 12.

GRÁFICO 12 - TRATAMIENTOS REALIZADOS

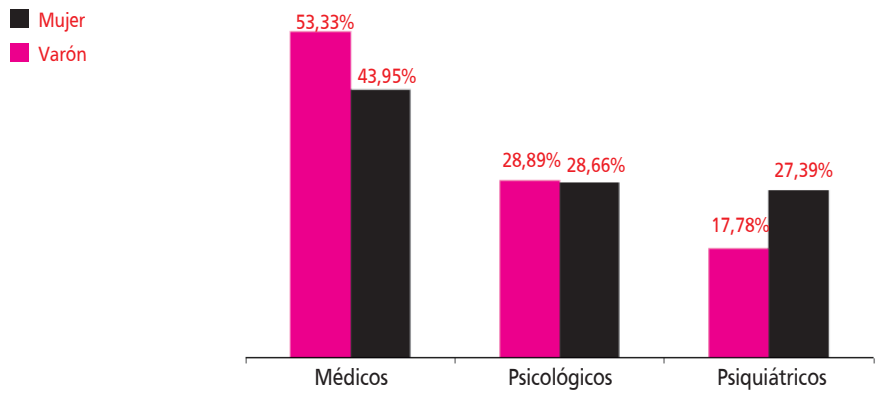


Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Si consideramos la proporción de horas que discurren los/as trabajadores/as en el ámbito laboral, la repercusión de las agresiones en el grupo es importante porque favorece el sentimiento de inseguridad y el miedo al trabajo en el/la damnificado/a, con la consecuente repercusión en los demás ámbitos en los que se desarrolla su vida: su medio familiar, social, cultural, etc.

Al analizar al interior de cada grupo, mujeres y varones, cómo se manifiestan estas situaciones, se observa que el porcentaje de mujeres que están bajo tratamiento psiquiátrico es mayor que entre varones, diferencia que se compensa al observar que van a ser los varones quienes se hallan realizando tratamientos médicos en mayor medida que las mujeres (gráfico 13).

GRÁFICO 13 - TRATAMIENTO REALIZADO SEGUN SEXO



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

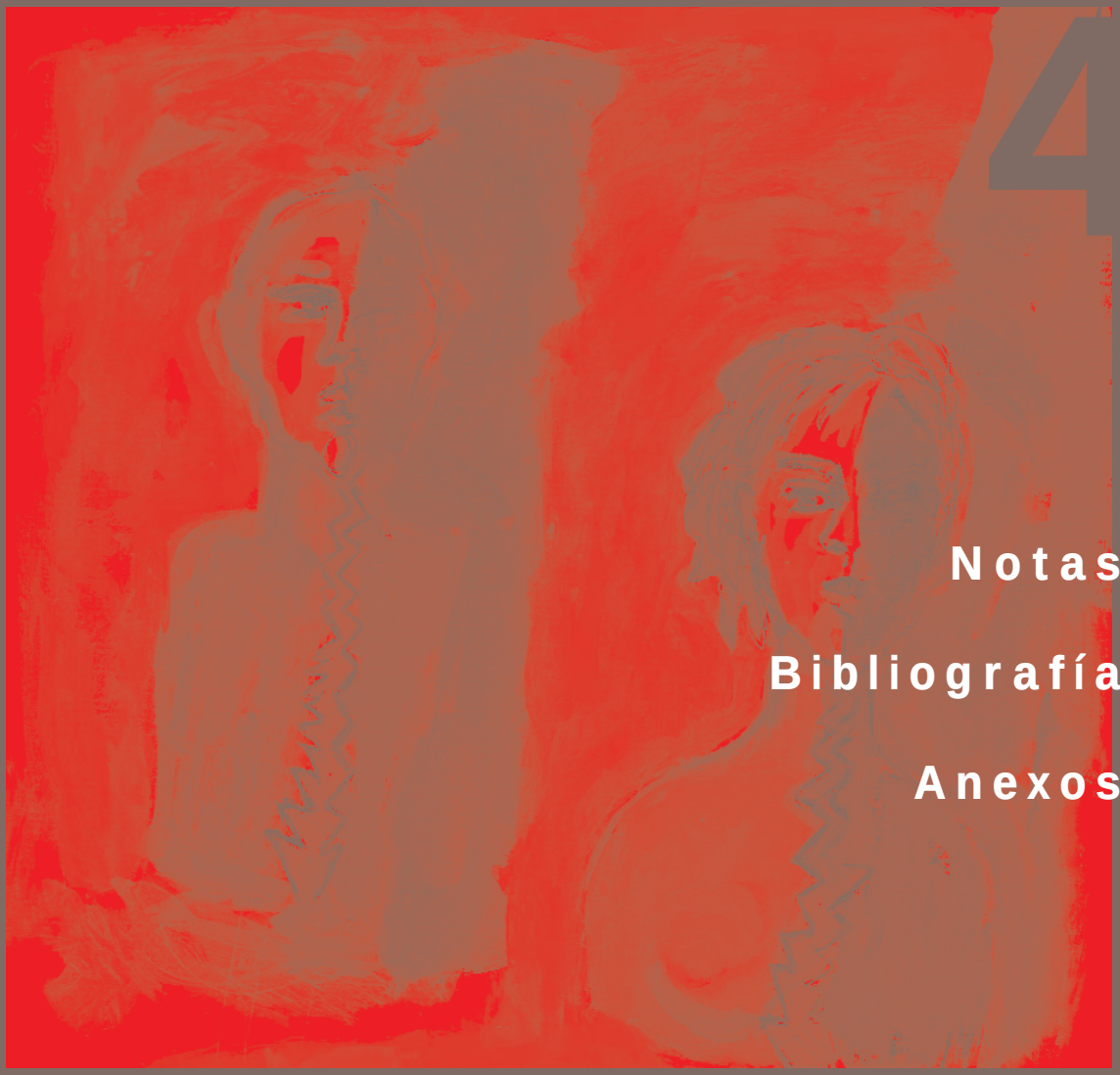
3.4. A modo de reflexión

La violencia laboral, sea esta psicóloga, física y/o sexual, viola y menoscaba los derechos humanos y libertades fundamentales básicas de los/las trabajadores/as.

Las características de las situaciones de violencia laboral y el impacto de las mismas en la vida de los/as trabajadores/as fueron expuestas a lo largo de este documento, dando cuenta, por un lado cómo este flagelo se expresa y por el otro mostrando como desde la CTIO se los aborda.

El accionar que se viene llevando a cabo desde la OAVL constituye un aporte para que esta situación vaya modificándose, transitando el largo camino que media para alcanzar un trabajo digno para todos y todas. Sabemos que este aporte es apenas un esfuerzo más y que el mismo debe necesariamente estar acompañado por políticas y prácticas laborales que impliquen un cambio sustantivo en las conductas, tanto de los/as trabajadores/as como de los/as empleadores/as.

> *"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" "Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición"*
>
> *Declaración Universal de los Derechos Humanos*



4

Notas

Bibliografía

Anexos

4.1. NOTAS

1. La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO) comienza su existencia en el año 1998 como Coordinación Técnica de Igualdad de Oportunidades Laborales en el ámbito de la secretaria de trabajo del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; y el 30 de noviembre del 2000, se conforma la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral en la que participan el sector sindical, empresarial y gubernamental. Los representantes y cámaras que integran la CTIO son, por el Sector gubernamental: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Consejo Nacional de la Mujer; Ministerio de Salud; Secretaria de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, a través de sus organismos correspondientes; por el Sector sindical: Confederación General del Trabajo-CGT, Central de los Trabajadores Argentinos-CTA y por el Sector empresarial: Unión Industrial Argentina-UIA; Cámara Argentina de Comercio-CAC; Confederación General Económica de la República Argentina-CGERA; Confederación General de la Producción; Federación Agraria; Confederación General de la Industria de la República Argentina-CGIRA; Confederación General de Comercio y Servicios de la República Argentina; Cámara de Comercio Industria y Producción de la República Argentina-CACIPRA; Asamblea de la Pequeña y Mediana Empresa-APYME; Federación de Cámaras de Mujeres Pymes y Microemprendimientos; Sociedad Rural Argentina-SRA; Cámara Argentina de Emprendedores; Coordinadora de Actividades Mercantiles-CAME; Frente Agropecuario Nacional-FAN.

2. La Constitución Argentina incorporó en la Reforma realizada en el año 1994 en el artículo 75 inciso 22, Convenciones y Tratados Internacionales que apuntan a la protección de los derechos humanos y a la sanción de acciones discriminatorias. A su vez, en su artículo 75 inciso 23 nuestra Carta Magna atribuye al congreso la facultad de "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad". El artículo 14 bis de nuestra Constitución reconoce el derecho a gozar de condiciones dignas de trabajo. Este derecho está asociado a lo que la OIT denomina trabajo decente: trabajo que se da en un marco de respeto por los principios y derechos fundamentales del trabajo, con protección social e ingresos suficientes para permitir al trabajador/a y su familia mantener una vida digna.

3. En el plano legislativo podemos señalar que en el derecho comparado, algunas legislaciones han contemplado esta problemática. El REINO DE SUECIA ha sancionado la Ley Básica de Prevención de Riesgos (1993) en la que se regulan medidas a adoptar contra las formas de persecución o acoso psicológico en el ambiente de trabajo. Por su parte, la REPUBLICA DE COSTA RICA ha dictado la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. También se han dictado en el ámbito provincial numerosas leyes sobre violencia laboral y sobre acoso sexual, aplicables al sector público. Así encontramos que en la Provincia de BUENOS AIRES se sancionó la Ley N° 12.764 sobre Acoso Sexual (20 de Septiembre de 2001) y la

Ley N° 13.168 sobre violencia laboral (24 de Febrero de 2004); en la Provincia de MISIONES se dictó Ley N° 3.307 sobre Acoso Sexual (Sancionada el 18 de julio de 1996),y la ley 4148 sobre violencia laboral, en la Provincia de SANTA FE la Ley N° 11.948 sobre Acoso Sexual (Sancionada el 8 de Noviembre de 2001),la Ley 12.434 sobre violencia laboral, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la Ley N° 1.225 sobre prevención y sanción de la Violencia Laboral (Sancionada el 4 de diciembre de 2003), en la Provincia de TUCUMAN la Ley N° 7.232 sobre Violencia Laboral (Sancionada el 5 de Septiembre de 2002); y en la Provincia de JUJUY la Ley N° 5.349 contra la Violencia Laboral (Sancionada el 23 de mayo de 2003 - vetada por el Poder Ejecutivo). En la actualidad existen proyectos legislativos a nivel nacional sobre violencia laboral.

4. Se adjunta la resolución que dio lugar a su creación. Esta oficina esta bajo la Coordinación General de la Dra. Patricia Sáenz, acompañada por la Lic. Matilde Garuti. En las actividades de prevención también participa, Silvia Vulijscher. Las entrevistas telefónicas son atendidas por Susana López.

5. Al final del informe se adjunta la planilla con el cuestionario.

6. La planilla es completada, una vez finalizada la entrevista, por las profesionales encargadas de la atención y luego volcada por, una técnica, en una base de datos.

7. Estos casos fueron atendidos en la OAVL, entre el mes de enero del 2006 y septiembre del 2007; quedando excluidos los que son atendidos y derivados telefónicamente y por correo electrónico.

8. Hasta el presente se ha realizado el taller en. la Confederación Argentina de la Mediana Empresa, Comisión Tripartita de la Provincia de Jujuy, Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social, Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina, en el Sindicato de Lavaderos, Tintoreros y Sombrereros.

9. Marie France Irigoyen hace un desarrollo conceptual acerca de lo que no es considerado acoso. Ver "El acoso moral en el Trabajo 2001: 21-35

10. Al concretarse una presentación escrita, la misma toma carácter de "denuncia" a la que se le asigna un número de expediente.

11. "Con la precarización del empleo, no hay una relación entre empresarios y sindicalistas que permita la humanización de la tarea. Esto provoca que los empleados no se involucren tanto y, como contrapartida, aumenta el autoritarismo laboral". Julio Godio, 1998 en el diario *La Nación*.

12. Los nombres utilizados en el documento son ficticios a los objetos de guardar la confidencialidad de las personas que se aproximan a la OAVL/CTIO.

13. Señala Iñaki PIÑUEL que la víctima de este tipo de agresiones entra en un tipo de estrés creciente que va minándola físicamente y que termina haciéndose crónico e inespecífico, dando lugar a multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas, que suelen conducir a baja laboral, incapacidad temporal o incluso incapacitación permanente. La calidad del trabajo y la eficacia del trabajador se ven alteradas a la baja, proporcionándose de este modo nuevos argu-

mentos al acosador para seguir justificando su agresión a la víctima e incrementando perversamente la percepción pública de que se trata de un castigo merecido por parte de ésta.

14. El informe de la OIT antes mencionado señala que el aumento de la violencia en los lugares de trabajo en la mayor parte del mundo, siendo especialmente indicado la violencia no física o psicológica, adoptando la misma diferentes máscaras.

15. Los organismos internacionales estimaron que los actos de violencia contribuían al 15% de la carga mundial de enfermedad pero advirtieron la ausencia de indicadores adecuados para medir su impacto total.

4.2. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Boletín Oficial, *2005.*
Hacia un plan Nacional contra la discriminación. Buenos Aires: imprenta del BON

Chappell, D. y Vittorio, M. 1998, *1999.*
Violence at Work. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Leymann, H. *1996.*
Mobbing, París.

Irigoyen, Marie France. *2001*
El acoso moral en el Trabajo, Buenos Aires, Paidos.

Unión del Personal Civil de la Nación
Cuaderno de Igualdad de Oportunidades, Buenos Aires, UPCN

4.3. CUESTIONARIO

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral

Ficha N° ☐ **Fecha de entrevista:** _____

Presentación: Individual ☐ Grupal ☐ ⟶ ¿Cuántos? ☐

Datos personales del entrevistado/a:

Edad: ☐ Sexo: masculino ☐ femenino ☐

Residencia: Capital Federal ☐ Provincia: _____ Localidad: _____

Estudios realizados: PI ☐ PC ☐ SI ☐ SC ☐ TI ☐ TC ☐ UI ☐ UC ☐

Convivencia: Solo/a ☐ Con otras personas ☐

Lugar de trabajo

Ámbito: público ☐ privado ☐ Sector de actividad: _____

Ubicación: Capital Federal ☐ Provincia: _____ Localidad: _____

Tamaño: Grande ☐ Pyme ☐ Otros: _____

Antigüedad en el lugar de trabajo: _____ Trabajo: Blanco ☐ Negro ☐ Ambos ☐

Cargo: _____ Tareas que realiza: _____

Sindicato: _____ Afiliado Sí ☐ No ☐

Situación laboral actual

- Está trabajando ☐
- Está con licencia ☐
- Fue despedido/a ☐
- Renunció ☐
- Otros ☐

Aclaraciones (si corresponde) _____

Situación de Violencia

Factor desencadente de la situación de VL

- Reclamos por derechos laborales ☐
- Enfermedad ☐
- Accidente laboral ☐
- Embarazo ☐
- Otros ☐

Describir

Tipo de Violencia

Acoso sexual: ☐

Agresión física: ☐

Acoso psicológico: ☐

Acosador:
- Superior ☐
- Par ☐
- Tercero ☐

Uno ☐
Varios ☐

Sexo: M ☐ F ☐ Ambos ☐

¿Cuántos? ☐

Describir

La VL se ejerce sobre: únicamente consultante ☐ varios compañeros de trabajo ☐ todos ☐

Manifestaciones sintomáticas: Psíquicas ☐ Físicas ☐ Vínculos con otros ☐

Describir

Tratamientos: Médicos ☐ Psicológicos ☐ Psiquiático ☐

¿Hizo algo para modificar la situación? *Detallar* Sí ☐ No ☐

A quién/es recurrió?

Compañeros	☐	Resp.+	☐	Resp.-	☐
Superior	☐	Resp.+	☐	Resp.-	☐
Sindicato	☐	Resp.+	☐	Resp.-	☐
Otros	☐	Resp.+	☐	Resp.-	☐

Describir respuesta. En caso del sindicato, precisar el tipo y resultado de su intervención/acompañamiento

¿Fue anteriormente víctima de situaciones de violencia laboral? Sí ☐ No ☐

Si la respuesta es afirmativa describir la situación

Derivación:

Sindicato	
Programa Asistir	
Colegio Público de Abogados	
Fiscalía Nac.de Inv. Admin.	
INADI	
ART	
Centro de Salud	
Otros *(precisar)*	

Observaciones:

Seguimiento:

4.3. RESOLUCIÓN M.T.E. y S.S. N° 05/2007

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

"2007 - Año de la Seguridad Vial"

(CTIO) ya ha recibido presentaciones de quienes manifiestan ser o haber sido víctimas de conductas que implicarían violencia laboral.

Que en virtud de lo expuesto, es imprescindible sumar a las tareas de difusión, sensibilización y capacitación, el diseño de un procedimiento que permita, en forma ágil y eficiente, recibir las citadas presentaciones y canalizarlas hacia los ámbitos competentes para su correspondiente análisis y la eventual determinación de responsabilidades.

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones acordadas por el artículo 23, puntos 3, 4, 10 y 26 de la Ley de Ministerios N° 22.520 (Texto ordenado por Decreto N° 438/92) y sus modificatorias, el Anexo V del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley Nº 25.212, y el Capítulo I del Título III de la Ley N° 25.877.

Por ello,

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL
RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Créase en el ámbito de la COMISION TRIPARTITA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES EN EL MUNDO LABORAL (CTIO), dependiente de la Unidad Ministro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

ARTICULO 2°.- A efectos de la presente Resolución, se entiende por "violencia laboral" toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

ARTICULO 3°.- La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

a) Sensibilizar, capacitar y difundir la problemática de la violencia laboral en los sectores que conforman la COMISION TRIPARTITA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES EN EL MUNDO LABORAL (CTIO) y otros actores sociales que lo requieran.

b) Realizar investigaciones dirigidas a una mayor y mejor comprension del fenómeno de la violencia laboral y, especialmente, a su adecuada prevención, incluyendo la elaboración de documentos de trabajo y datos estadisticos que permitan evaluar su impacto y evolución.

c) Establecer vinculos de colaboración con organismos y/o entidades públicas o privadas que tengan similares objetivos a los asignados a la presente Oficina.

d) Crear un cuerpo consultivo integrado por personas u organizaciones de la sociedad civil comprometidas con la erradicación de la violencia laboral.

ARTICULO 4º.- Para lograr repuestas operativas concretas frente a requerimientos vinculados a los supuestos del artículo 2º, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral quedará facultada para:

a) Recibir todo tipo de presentación que contenga consultas y/o denuncias sobre violencia laboral.

b) Si considera que lo expuesto en la presentación revela la existencia de hechos y conductas susceptibles de ser calificadas como de violencia laboral, asesorar a la denunciante sobre los derechos que pudieren asistirle y los ámbitos para su ejercicio.

ARTICULO 5º.- Si el o la denunciante decidiera tramitar su presentación en los ámbitos competentes, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral:

a) Requerirá la presentación por escrito de la denuncia y la opción por el trámite a imprimirsele.

b) Si lo denunciado estuviese referido al Sector Privado, remitirá los antecedentes a los organismos competentes, prioritariamente a los de origen convencional, si existiesen.

c) Si la denuncia estuviere referida al Sector Público, la remitirá a la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT), creada por el artículo

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

125 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto Nº 214/06, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a las áreas Sumarios Administrativos de los organismos de la Administración Pública Nacional centralizada y descentralizada.

d) Sin perjuicio de ello, si de la denuncia y/o de las entrevistas posteriores derivase la necesidad de una más profunda y exhaustiva investigación, remitirá copia de todas las actuaciones a la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas.

ARTICULO 6º.- En toda su intervención la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral observará las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad y celeridad, procurando resguardar al máximo, la identidad de los involucrados.

ARTICULO 7º.- La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral podrá acordar con los organismos públicos y privados mencionados en la presente resolución, pautas operativas para optimizar los resultados de las funciones que tiene encomendadas. En el mismo sentido, podrá requerir la colaboración de otras áreas de este Ministerio.

ARTICULO 8º.- Cuando la coordinación de funciones requiriese un sustento institucional de mayor jerarquía, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral propondrá a las autoridades del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la celebración de convenios con organismos públicos o privados competentes en el tema.

ARTICULO 9º.- Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

RESOLUCION M.T.E.y.S.S. Nº