

Voces: ACOSO SEXUAL ~ AMBIENTE DE TRABAJO ~ HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ~ MINISTERIO PUBLICO DEL TRABAJO ~ MOBBING ~ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO ~ PREVENCION DE RIESGOS DEL TRABAJO ~ PROCEDIMIENTO LABORAL ~ REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ~ TRABAJO DE MUJERES ~ TRABAJO INSALUBRE ~ TRABAJO PELIGROSO

Norma: RESOLUCION 472/2012

Emisor: MINISTERIO DE JUSTICIA Y TRABAJO (M.J.T.)

Jurisdicción: Nacional

Sumario: Mobbing -- Reglamentación del procedimiento de inspección de seguridad y salud en el trabajo y sanción a la violencia laboral, el mobbing o acoso laboral y el acoso sexual en los lugares de trabajo en empresas y dependencias del Estado.

Fecha de Emisión: 17/05/2012

Publicado en: COPIA OFICIAL

Cita Online: PY/LEGI/0CMV

VISTO: La necesidad de reglamentar respecto a la violencia laboral, a fin de garantizar la adopción de medidas preventivas para evitar o minimizar los riesgos laborales sicosociales, que según la OIT afecta en mayor porcentaje a las mujeres; y

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Nacional garantiza el DERECHO A LA VIDA al disponer en el Art. 4° que: "El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Se garantiza su protección, en general, desde la concepción. Queda abolida la pena de muerte. Toda persona será protegida por el Estado en su integridad física y psíquica, así como en su honor y en su reputación..."; en tanto que el Art. 48 dice: "De la igualdad de derechos del hombre y de la mujer. El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional".

Que, en la Sección de los Derechos Laborales nuestra Carta Magna previene en el Art. 86: "Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá al trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables"; y el Art. 88 establece: "No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado".

Que, el Código del Trabajo establece en el Artículo 3°: "Los derechos reconocidos por este Código a los trabajadores no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación convencional. Será nulo todo pacto contrario. Las leyes que los establecen obligan y benefician a todos los trabajadores y empleadores de la República, sean nacionales o extranjeros y se inspirarán en los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el diez de diciembre de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, proclamada por la novena Conferencia Panamericana de Bogotá el día 2 de mayo de 1948 y en los demás Convenios Internacionales del Trabajo ratificados y canjeados por el Paraguay que integran el Derecho positivo".

Que, el Art. 9° expresa: "El trabajo es un derecho y un deber social y gozar de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quienes le prestan, y se efectuará en condiciones que aseguren la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia. No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de impedimento físico, de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.

Que, el Art. 15 dispone: "Todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho de condiciones justas en ejercicio de su trabajo, recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación".

Que, en esa línea el Art. 62 establece: "Son obligaciones de los empleadores:..., incisos k) Guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o de hecho; 1) Adoptar, conforme a las leyes y reglamentos, las medidas adecuadas en los establecimientos industriales y comerciales, para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previniendo en lo posible los riesgos profesionales.

Que, el Art. 63 prescribe: "Queda prohibido a todo empleador: ...inciso 1) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos que este Código y demás Leyes pertinentes otorgan a los trabajadores"; y en el Art. 67 se asegura que: "Los trabajadores tienen los siguientes derechos: ..., inciso e) Disfrutar de una existencia digna, así como de condiciones justas en el desarrollo de su actividad;

Que, el Art. 84 dispone: "Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del

trabajador, las siguientes: ...incisos d) Los actos de violencia, acoso sexual, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando estos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, sus padres, hijos o hermanos..., e i) El peligro grave para la seguridad, la integridad orgánica o la salud del trabajador o su familia, resultante del incumplimiento por el empleador de las medidas higiénicas y de seguridad que las leyes, los reglamentos o la autoridad competente establecen;

Que, el Art. 111 dice: "Son obligaciones del empleador para con el aprendiz: inciso b) tratarlo con la debida consideración como lo haría un buen padre de familia, absteniéndose de maltratarlo de palabras o de obra, por vía de corrección".

Que, en el Art. 272 se previene que: "El trabajador, en la prestación de sus servicios profesionales, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo".

Que, así mismo el Art. 273 establece que: "La política de prevención de riesgos ocupacionales se desarrolla a través de la seguridad, higiene y medicina del trabajo, entendida como conjunto de técnicas, estudios y acciones encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones ambientales, materiales, organizativas y personales destinadas a evitar daños o alteración de la integridad física, funcional o psicológica de los trabajadores. Están obligados a realizar y cumplir las disposiciones de este Título los empleadores, trabajadores, sindicatos y el Estado".

Que, en congruencia con el precepto mencionado, el Art. 274 dispone que: "El empleador deberá garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de su actividad laboral. Para el efecto, adoptará cuantas medidas sean necesarias, incluidas las actividades de información, formación, prevención de riesgos y la constitución de la organización o medios que sean precisos. Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no implicarán ninguna carga económica para los trabajadores".

Que, el Art. 275 expresa: "En particular, el empleador deberá: inciso g) Cumplir las normas legales o convencionales, así como las medidas de aplicación inmediatas ordenadas por la Autoridad Administración a del Trabajo, como consecuencia de una o intervención o fiscalización".

Que, el Código del Trabajo, establece en el Artículo 278: el incumplimiento por el trabajador y el empleador de sus obligaciones en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo constituye contravenciones graves sancionadas por este Código".

Que, en el Art. 282 se establece: "La Autoridad Administrativa del Trabajo adoptará medidas para: ..., inciso b) Dictar las reglamentaciones del presente Título que deberán inspirarse en una mayor protección de la vida, seguridad, comodidad e higiene de los trabajadores, de acuerdo con los adelantos técnico-científicos y el progresivo desarrollo de la actividad industrial, previa consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores.

Que, el Art. 350 determina que: "El Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias acordadas por igual número de representantes del empleador y de sus trabajadores, destinado a regular el orden, la disciplina y la seguridad, necesarios para asegurar la productividad de la empresa y la buena ejecución de las labores en los establecimientos de trabajo; y en el Art. 352 dice: "El Reglamento Interno se hará como establezca el contrato colectivo, o conforme a lo dispuesto en el Artículo 350, y contendrá: inciso d) indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, con instrucciones para prestar los primeros auxilios, cuando aquellos se produzcan."

Que, el Art. 354 prescribe que: "Todo empleador con más de diez trabajadores contará con Reglamento Interno de Trabajo homologado, para aplicar las sanciones disciplinarias previstas en los incisos a), d) y e) del artículo anterior, salvo que el empleador decida aplicarlas en sustitución del despido".

Que, el Art. 391 expresa: "Al empleador que no observase en la instalación, equipamiento y dirección de su establecimiento, las disposiciones establecidas por este Código y los reglamentos técnicos, para prevenir los riesgos en el uso de las maquinas, instrumentos, herramientas y materiales de trabajo o no adoptase las medias adecuadas, se le impondrá una multa de veinte a treinta jornales mínimos por cada infracción, sin perjuicio de la obligación de cumplir las normas legales de higiene, seguridad, comodidad y medicina del trabajo, en el plazo a ser fijado en cada caso por la autoridad competente. En caso de reincidencia se duplicará la multa."

Que, el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo, aprobado por el Decreto 14.390/92 establece en su Art. 1º numeral 2: "Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento tienen el carácter de orden público, cuyo dictado, tutela y efectiva aplicación corresponde al Estado" y en el Art. 4 último párrafo Concepto de Establecimiento de Trabajo"... Incluye los establecimientos pertenecientes a Sociedades, cooperativas u otras formas de organización social y a Entidades o Instituciones Oficiales."

Que, el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo, aprobado por el Decreto 14.390/92 establece en su Art. 241º: Derechos de los trabajadores y sus representantes. Inciso 1) Los trabajadores tendrán el derecho de apartarse de su puesto laboral cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo grave o inminente para su seguridad o salud, el cual debe ser inmediatamente comunicado a

la autoridad competente. Los trabajadores estarán protegidos contra cualquier consecuencia injustificada en su contra por este acto.

Que, el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo, aprobado por el Decreto 14.390/92 establece en las Disposiciones Transitorias, clausula Quinta: Periódicamente el Ministerio de Justicia y Trabajo publicará cuantas disposiciones sean necesarias para actualizar el contenido de este Reglamento. Queda facultada la Dirección de Higiene y Seguridad Ocupacional para dictar cuantas disposiciones y aclaraciones exijan la aplicación e interpretación de este Reglamento.

Que, la definición de la violencia en el trabajo establecida en el Repertorio de Recomendaciones practicas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medias para combatirla. MEVSW/2003/11. Elaborado en la Reunión de Expertos, 8- 15 de octubre de 2003. O IT. Ginebra, establece que: La violencia en el trabajo Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores. La violencia externa es la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda persona presente en el lugar de trabajo.

Que, la violencia claramente percibida constituye la agresión física, sin embargo, la violencia laboral se manifiesta de una forma más sutil, menos visible, pero con profundas y negativas consecuencias en la salud de las personas, conocida por violencia moral, y síquica que afectan la salud mental.

Que, el mobbing es una forma de violencia que implica una situación laboral repetida y mantenida en el tiempo que conlleva una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la trabajadora afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud del trabajador y la trabajadora. El mobbing puede identificarse porque el agresor tiene comportamientos y conductas que afectan profundamente a la persona agredida, tales como: a) Realiza comentarios injuriosos contra la persona, b) Se le ridiculiza o se ríen de ella públicamente, c) Se burlan o magnifican posibles discapacidades, d) Se le hace parecer estúpida, e) Se le aísla de los compañeros, f) No se le dan tareas, g) Se le asignan tareas excesivas o imposibles de cumplir, h) Se le niega la palabra o se le ignora cuándo, está presente, i) Se le critica o amenaza no solo en temas laborales sino personales, j) Se profieren gritos o insultos hacia la persona.

Que, conforme a la definición de la OIT, el acoso sexual es una forma de violencia, determinado por un comportamiento verbal o físico de índole sexual que puede afectar el rendimiento laboral de una persona, o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo. Basado en insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas. El agresor tiene comportamientos y conductas que afectan profundamente a la persona agredida tales como: 1. Observaciones, bromas, insultos o insinuaciones de carácter sexual o comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona; 2. Solicitudes de favores sexuales. 3. Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad. 4. Contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o violencias. 5. Observaciones molestas y otras formas de hostigamiento verbal. 6. Invitaciones comprometedoras.

Que, el Chantaje u hostigamiento sexual es una forma de violencia laboral que atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro; socava su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales. Se configura en el marco de las relaciones de poder, de un superior jerárquico hacia un subordinado, para mantener el puesto de trabajo, lograr aumentos salariales, disponer de beneficios adicionales, entre otros.

Que, según la Definición OIT/OMS. Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo. COLECCIÓN INFORMES OIT Num. 83, la salud en el trabajo debería perseguir: la promoción y el mantenimiento del más elevado grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención entre los trabajadores de dolencias causadas por las condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en sus empleos frente a riesgos derivados de factores nocivos para la salud; la colocación y mantenimiento del trabajador en un entorno laboral adaptado a su capacidades fisiológicas y psicológicas; y resumiendo: la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo. Tratándose de trabajo, el término "salud" no significa solo la ausencia de enfermedad o dolencia; engloba asimismo los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y que están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Que, las investigaciones demuestran que la violencia en el trabajo está vinculada a otros factores que influyen en la salud de los trabajadores, como el estrés y el consumo de alcohol y drogas. El estrés en el trabajo es un problema de salud de origen profesional que no se debe subestimar.

Que, el Decreto N° 5649, de fecha 16 de diciembre de 2010, por el cual se adopta el listado de enfermedades profesionales, acorde al convenio 121 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, relativo a las

prestaciones en caso de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, y a la Recomendación 194 de la Conferencia General de la OIT, referente a la lista de Enfermedades Profesionales y el Registro y Notificación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, establece como enfermedad profesional en el numeral 2.4, los trastornos mentales y del comportamiento.

Que, la Constitución Nacional establece en el Artículo 99-E1 cumplimiento de las normas laborales y el de las de seguridad e higiene en el trabajo quedarán sujetos a la fiscalización de las autoridades creadas por la ley, la cual establecerá las sanciones en caso de su violación.

Que, la salud y la seguridad en el trabajo constituyen pilares fundamentales de toda política social y un componente esencial de la estrategia de promoción del trabajo decente preconizada por la OIT, en consonancia con el acuerdo y el programa y de Trabajo Decente firmado por el Gobierno Nacional, en febrero de 2009, con representantes de los principales gremios de empleados y trabajadores y el Director de la Regional de la OIT del Cono Sur.

Que, la violencia laboral expresada en cualquiera de sus formas constituye un riesgo laboral de carácter sicosocial, ya que puede afectar la salud física y mental de las personas, produciendo como consecuencia el stress laboral que en su máxima expresión constituye el Burnout.

POR TANTO, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 213/93, modificada por Ley N° 496/95, los Decretos N° 3286/64, 8421/91, 22/08, y demás normas complementarias.

EL VICE MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

Art. 1°.- SE ENTIENDE POR VIOLENCIA LABORAL, a efectos de la presente Resolución, a la violencia ejercida sobre la trabajadora o trabajador de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no, mobbing o acoso sexual, no consentidas por la víctima, que impliquen de manera expresa o tácita la amenaza de causarle un perjuicio en caso de negativa en razón de la superioridad jerárquica o funcional de quien comete dichos actos. Incluyese en esta causal el acoso sexual que, en forma indirecta, cause al trabajador un ambiente laboral de naturaleza hostil, intimidatoria, ofensiva y humillante. Se considerará que esta forma de violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad.

Art. 2°.- ESTABLECER que las empresas con más de 10 (diez) trabajadores deben consignar en el Reglamento Interno, como parte integral de las normas de salud y seguridad en el trabajo: 1. Un procedimiento interno explícito para casos de denuncias de acoso laboral o sexual. 2. Las sanciones que se aplicarán. 3. Las medidas para prevenir, controlar y, según proceda, eliminar la violencia en el lugar de trabajo. 4. Programas de información, educación y formación de los trabajadores sobre la prevención de la violencia laboral.

Art. 3°.- ESTABLECER EL PROCEDIMIENTO BASICO PARA DENUNCIAS, la persona afectada deberá presentar: 1. Su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o institución, consignando datos personales, rama de actividad, breve descripción de la forma de violencia laboral por parte del acosador, lapso. 2. En un plazo de cinco días, se deberá adoptar las siguientes medidas: separación de espacios físicos, redistribución de carga horaria, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de otras que resulten pertinentes. 3. El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos, en el plazo de cinco días, en cualquier caso la investigación deberá concluir en el plazo de treinta días y disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes, quince días luego de concluida la investigación previa remisión de los antecedentes a la Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora. 4. El proceso de investigación interna, deberá realizarse en forma escrita, guardando estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas. 5. Las conclusiones de la investigación realizada, deberá derivarse a la Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo, las observaciones realizadas serán puestas en conocimiento del empleador el denunciante y el denunciado, previa fiscalización. 6. Las denuncias en contra de los empleadores deberá realizarse en el Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cumpliendo los procedimientos establecidos en los ítems 1 a 4 de este artículo. 7. Desde el comienzo hasta la Finalización del procedimiento sumarial, las autoridades del organismo deberán adoptar los recaudos pertinentes que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad, y resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados. La reserva de identidad del damnificado subsistirá luego de concluido el procedimiento.

Art. 4°.- SANCIONAR, AL ACOSADOR: Las establecidas en el Reglamento Interno, y, eventualmente, el despido sin derecho a indemnización. AL EMPLEADOR ACOSADOR: En caso de separación justificada del empleo por parte del trabajador afectado, la indemnización prevista en el Art. 85 del C.T. Además se aplicará al empleador, multa de 20 a 30 jornales mínimos, conforme al Art. 391 del C.T.

Art. 5°.- RECOMENDAR la utilización del Repertorio de recomendaciones practicas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medias para combatirla. MEVSW/2003/11. Elaborado en la Reunión de Expertos, 8-15 de octubre de 2003. OIT. Ginebra, como referencia.

Art. 6º.- COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido archivar.

Abog. RAUL MONGELOS SCHNEIDER

Vice Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.