

## Recomendaciones que existen hoy desde el Poder Ejecutivo para las empresas

A raíz del compromiso de estas empresas, en el año 2016, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación publicó el Manual de Concientización y Prevención sobre Violencia Laboral en las Organizaciones Empresariales. Este manual es producto del trabajo que se fue realizando a partir del Acta Compromiso antes mencionada, entre las empresas y el Ministerio.

Algunos puntos importantes de dicho manual:

Define a la Violencia Laboral como “una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro”.

Caracteriza como abuso de poder y violencia laboral las siguientes conductas, en forma enunciativa, no excluyendo otras que pudieran tener el mismo impacto:

- 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 ascenso no transparentes
- Inexistencia de espacios de debate que posibiliten la opinión de los trabajadores.

Considera que la violencia laboral puede darse en los siguientes sentidos: sentido vertical, ascendente o descendente Sentido horizontal.

Y de las siguientes formas:

- Agresión física: “como conducta directa o indirecta dirigida a ocasionar daño físico” Acoso sexual: “toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual no consentidos por quien los recibe”.
- Acoso psicológico: es toda aquella situación en la que un grupo de personas o una sola, ejercen un maltrato tanto de manera verbal así como gestual o modal, alterno o continuo, recurrente o sostenido en el tiempo, sobre un trabajador

buscando desestabilizarlo, asilarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.”) Agrega que el acoso psicológico puede presentarse en tres modalidades, de forma combinada o secuencial, dando como ejemplo que una trabajadora puede ser víctima de acoso sexual y al no concretarse, derivar en un acoso psicológico como represalia negativa.

- Ciber-acoso: “como el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo que se lleva a cabo a través de medios tales como correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, mensajes de texto, teléfonos móviles y websites.”.

Describe por fases en la violencia laboral:

- El desconcierto inicial: La reacción de la víctima que se opone y resiste, que intenta hacer frente a la agresión sufriendo estrés, cometiendo errores y sufriendo el descrédito en su trabajo. La estigmatización de la víctima, ya desbordada por la situación, sufre trastornos físicos, psíquicos que puedan llevar a su baja laboral. La solución, cuando la víctima busca el reconocimiento y justicia por lo que está sufriendo.

Considera que no son situaciones de violencia laboral: Los conflictos laborales, Las exigencias organizativas, El estrés laboral, El Burnout.

Términos legales:

- Las obligaciones del empleador: las empresas se comprometen en el ámbito del Ministerio de Trabajo con los siguientes conceptos y, por lo tanto, deben adaptar sus procesos internos y cultura del trabajo para cumplir con esos preceptos. Quien es empleador, por el hecho de serlo, es responsable si instala conscientemente los comportamientos abusivos implicados en los casos de violencia laboral. Esto es en función del principio de buena fe y de la obligación de seguridad laboral que debe primar en la relación laboral. Quien es empleador, por el hecho de serlo, tiene la obligación de prevenir y erradicar la violencia laboral para resguardar los derechos fundamentales de las personas que trabajan y para protegerlas contra toda forma de maltrato, acoso, abuso y discriminación en el trabajo.