



Resolución MTESS N° 388 /2019

POR LA CUAL SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MJT N° 472/2012, SE CREA LA OFICINA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, MOBBING Y ACOSO SEXUAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO, DENTRO DE LAS EMPRESAS”.

Asunción, 18 de febrero de 2019.-

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 que genera, la Ley N° 213/1993 “Código del Trabajo” del 29 de octubre de 1993, la Ley N° 5115/13 que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del 29 de noviembre de 2013, y la Ley N° 5777/16 de “Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de Violencia” del 29 de diciembre de 2016, así como los principales convenios internacionales de la OIT; y

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Nacional 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, por otra parte, en su Artículo 99, establece: "El 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, 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. 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, 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. 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 de l despido".-----

Que, son principios fundamentales los de igualdad y no discriminación, respeto a la dignidad, confidencialidad, debido proceso, celeridad y diligencia, no revictimización.-----

Que, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una forma de violación de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables con el trabajo decente; y que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia o acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.-----

Que, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar.-----



Que, la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.-----

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, considerando además los datos estadísticos de la Dirección de Observatorio Laboral del MTESS, que analizan las denuncias formuladas entre el 2017 y 2018 ante las distintas dependencias de esta institución, indican que tanto mujeres como hombres sufren el flagelo de la violencia en el ámbito laboral, en un porcentaje del 52.3% y 47.6% respectivamente.-----

POR TANTO, en uso de sus atribuciones;

LA MINISTRA

DE TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL;

R E S U E L V E :

ARTICULO 1º.- Créase la **Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral**, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, coordinada por la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora y la Dirección del Trabajo.

ARTICULO 2º.- VIOLENCIA LABORAL: a los efectos de la presente resolución, se entiende por “violencia laboral” toda acción ejercida sobre el/la trabajador/a de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no, mobbing o acoso sexual, no consentidas por la víctima, ejercidas por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía.
Se incluye en esta causal el acoso sexual que, en forma indirecta, cause al trabajador o a la trabajadora 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.

ARTICULO 3º.- La Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral, tendrá las siguientes funciones:

1. Sensibilizar, capacitar y difundir la problemática de la violencia laboral en los sectores involucrados con el MTESS.
2. Realizar investigaciones dirigidas a una mayor y mejor comprensión del fenómeno de la violencia laboral y, especialmente, a su adecuada prevención, incluyendo la elaboración de documentos de trabajo y datos estadísticos que permitan evaluar su impacto y evolución.



ARTICULO 4º: A los efectos de brindar respuestas operativas frente a hechos vinculados a los distintos supuestos del artículo 2, la **Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral** quedará facultada para:

1. Recibir todo tipo de presentación que contenga consultas y/o denuncias sobre violencia laboral, que involucren a trabajadores y trabajadoras.
2. Cuando en estas consultas y/o denuncias, se constate la existencia de hechos y conductas susceptibles de ser calificadas como violencia laboral, asesorar a el/la trabajador/a denunciante sobre los derechos que pudieren asistirle/a y en cada caso indicará el procedimiento correspondiente.
3. Ante casos de **acoso sexual** en el trabajo, hacia un/a trabajador/a por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico, además de seguir el procedimiento aquí descrito, se pondrá a conocimiento del/a afectado/a la posibilidad de recurrir a las instancias judiciales.
4. Cuando a través de procedimientos ordinarios del MTESS, se detecten casos que constituyan algún tipo de violencia laboral, los antecedentes deberán ser remitidos a la Asesoría Jurídica del Viceministerio de Trabajo, a los efectos de iniciar el sumario correspondiente. Los resultados de estos casos deben ser comunicados a la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral, a los efectos estadísticos.
5. Ante indicios de la existencia de hechos que puedan ser considerados punibles, el receptor de la denuncia deberá elevar un informe al superior inmediato a los efectos de la **comunicación al Ministerio Público** para su posterior investigación.

ARTÍCULO 5º.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS ANTE HECHOS DE VIOLENCIA LABORAL:

1. EJERCIDA POR SUPERIORES, O COMPAÑEROS DE IGUAL O INFERIOR JERARQUÍA:

El/la trabajador/a que alegue ser víctima de violencia laboral, **ejercida por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía**, deberá agotar las instancias internas en la empresa, siguiendo el siguiente procedimiento:

- 1.1. Deberá presentar la denuncia, por escrito, al área competente dentro de la Empresa, detallando sus datos personales y laborales, así como la descripción del tipo de violencia laboral sufrida y el/la autor/a de la misma.
- 1.2. En un plazo de cinco (5) días, computados desde la recepción de la denuncia, se debe iniciar la investigación tendiente a dilucidar el caso, así como la adopción de medidas preventivas: separación de espacios físicos de los afectados, redistribución de la carga horaria, considerando siempre la gravedad de los hechos alegados, ello sin perjuicio de otras medidas/sanciones aplicables al concluir la investigación. El inicio de dicho sumario debe ser comunicado a la *Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral* del MTESS, a los efectos de computar los plazos establecidos.
- 1.3. La investigación interna, dispuesta por el Empleador/a y/o Consejo de la Empresa, debe culminar en un plazo no mayor a treinta (30) días, **estableciendo las medidas disciplinarias y/o sanciones correspondientes.**



- 1.4. El proceso de investigación interna debe ser realizado por escrito, guardando estricta reserva, garantizando a ambas partes su derecho a ser oídas, observando siempre los principios de verosimilitud, celeridad y confidencialidad.
- 1.5. En el plazo de cinco (5) días de culminada la investigación, las conclusiones obtenidas así como las documentaciones agregadas, deben ser remitidas a la *Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral* del MTESS, a fin de realizar las observaciones correspondientes sobre el proceso desarrollado.
- 1.6. Ante el incumplimiento de estas disposiciones, la denuncia del/a trabajador/a será remitirá, de oficio, a la Dirección General de Inspección y Fiscalización, para la fiscalización y/o imposición de sanciones.

2. EJERCIDA POR LA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA EMPRESA, EMPLEADOR/A.

El/la trabajador/a que alegue ser víctima de violencia laboral, **ejercida por la máxima autoridad de la empresa, empleador/a**, deberá seguir el siguiente procedimiento ante la *Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral* del MTESS:

- 2.1. Ante los casos de violencia laboral que involucren a los empleadores, los/as trabajadores/as afectados/as podrán recurrir ante la *Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral* del MTESS, a fin de solicitar el asesoramiento correspondiente, presentar la denuncia y fijar la fecha de audiencia de mediación para el empleador, a solicitud del/a trabajador/a, la cual se desarrollará en observancia a los principios establecidos en el CONSIDERANDO de esta resolución.
- 2.2. El resultado de este procedimiento será remitido de oficio a la Dirección General de Inspección y Fiscalización, para la fiscalización y/o imposición de sanciones.

ARTÍCULO 6°.- SANCIONES:

1. **A LOS SUPERIORES O COMPAÑEROS DE IGUAL O INFERIOR JERARQUIA, responsables por hechos de violencia laboral:**
Las establecidas en el Reglamento Interno de la Empresa, y eventualmente, el despido *sin derecho a indemnización*.
2. **AL EMPLEADOR/A, responsable por hechos de violencia laboral:**
En caso de separación justificada del/a trabajador/a afectado/a, se aplicará la indemnización prevista en el Art. 85 del Código del Trabajo, relativa al *retiro justificado*.
Además, se aplicará al/a empleador/a una multa de entre diez a treinta jornales mínimos por cada trabajador/a afectado/a, que se duplicará en caso de reincidencia, conforme lo establece el Art. 385 del Código del Trabajo.

ARTICULO 7°.- REGLAMENTO INTERNO: Todo empleador/a con más de diez (10) trabajadores deberá contar con un Reglamento Interno de Trabajo homologado por la Autoridad Administrativa del Trabajo, donde deberá consignar: **1.** Un procedimiento interno explícito para casos de denuncias de violencia laboral. **2.** Las sanciones aplicables. **3.** Las medidas para prevenir, controlar y, según proceda, eliminar la violencia en el lugar de trabajo. **4.** Programas de educación y formación de los trabajadores sobre la prevención de la violencia laboral.



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

 **GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

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

ARTICULO 9°.- Dejar sin efecto la Resolución N° 472/2012.-

ARTICULO 9°.- COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido archivar.-