



VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

POR UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

La Ley N° 213/93 que establece el **Código del Trabajo y sus leyes modificatorias**, la Ley N° 5777/16 de **Protección Integral a las Mujeres, Contra Toda Forma De Violencia y la Resolución MTESS 388/19**, sancionan la violencia y el acoso en el mundo laboral.

VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

1 ¿Qué comprende la violencia y acoso laboral?

La **violencia y acoso laboral** constituyen un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico o sexual.

Abarca todas las formas de violencia y acoso: psicológica, física y sexual.

Independientemente de la intención y el origen, se centra en la inaceptabilidad de la conducta, las prácticas o las amenazas, y el efecto de estas conductas en las víctimas.



2 Elementos y ejemplos de violencia y acoso, y cómo pueden producirse

La violencia y el acoso **en el mundo del trabajo abarcan una amplia variedad de acciones y comportamientos inaceptables e inoportunos** que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar daño a una persona y crear un entorno de trabajo hostil.

La **conducta o comportamiento** puede ser:

- Física, psicológica o sexual.
- Verbal, por escrito o en línea (mediante tecnologías de la información y la comunicación, como medios electrónicos o redes sociales).
- Incidentes aislados o repetidos.
- Conductas que van desde **casos leves** de falta de respeto hasta **actos graves** de agresión física, psicológica o sexual, que **pueden constituir un delito**.
- Horizontal: conductas entre trabajadores de igual jerarquía.
- Vertical: conductas entre superiores y/o subordinados.



Ejemplos de violencia y acoso en el trabajo

Este listado es meramente enunciativo, no descarta otras situaciones que puedan configurar violencia y acoso en el mundo del trabajo.



Violencia física

La violencia física puede incluir las siguientes agresiones, como: empujar, agarrar, dar un empujón, poner una zancadilla, abofetear, morder, arañar, golpear, patear o lanzar un objeto, entre otras.

Violencia y acoso sexual

- Agresión sexual, violación, exposición indecente, acoso o comunicaciones obscenas.
- Contacto físico no deseado, lo que incluye palmadas, cosquillas, caricias, besos, abrazos, toqueteos, roces, arrinconamientos o tocamientos inapropiados.
- Hacer preguntas intrusivas sobre la vida privada o el cuerpo de un empleado/a.
- Pedir citas repetidamente a pesar de ser rechazado.
- Pedir un favor sexual a cambio de una promesa de trabajo o ascenso.
- Compartir o mostrar imágenes, videos, protectores de pantalla o carteles sexualmente explícitos.
- Enviar mensajes de correo electrónico o de texto, o a través de otras tecnologías de la información y la comunicación, con contenidos sexualmente explícitos.

Violencia y acoso psicológico

- Acoso, intimidación (bullying) o conductas de acoso, como gritar, humillar, amenazar, excluir y causar daños psicológicos, insultar, utilizar comentarios hirientes, lenguaje ofensivo o cualquier forma de abuso verbal.
- Burlarse de los compañeros de trabajo, lo que incluye burlarse de sus familias, a atributos personales particulares, como raza, país de origen, discapacidad, sexo, edad o estado de salud (por ejemplo: VIH y embarazo), su educación o su origen económico.
- Asignar objetivos y plazos imposibles de cumplir o tareas inútiles que no tienen relación con el trabajo.
- Cambiar deliberadamente las horas u horarios de trabajo para incomodar a determinados trabajadores.
- Ocultar deliberadamente información vital para el desempeño eficaz del trabajo.
- Rehuir, excluir o marginar a un trabajador excluyéndolo o impidiéndole trabajar con otras personas o participar en actividades relacionadas con el trabajo, entre otras.
- Amenazas de destitución o despido injustificado.
- Despido durante el embarazo.
- Denegación injustificada de permisos o licencias por enfermedad, maternidad, o vacaciones.
- La imposición de requisitos que impliquen un menoscabo a su condición laboral y estén relacionados con su estado civil, familiar, edad y apariencia física.
- La obligación de realizarse pruebas de VIH/SIDA y/o pruebas de embarazo.

3 ¿Dónde puede producirse la violencia y acoso laboral?

- En el lugar de trabajo habitual de un trabajador.
- En un lugar en el que el trabajador realiza un trabajo a distancia, incluso si dicho lugar de trabajo es su domicilio.
- En un lugar en el que el trabajador esté realizando un trabajo, como el domicilio de un cliente o el domicilio o lugar de trabajo de un contratista.
- Cuando el trabajador esté realizando actividades relacionadas con el trabajo, como conferencias, capacitaciones, viajes de trabajo, eventos corporativos relacionados con el trabajo.
- Por teléfono, correo electrónico o en línea, por ejemplo, mediante las plataformas de las redes sociales.



4 ¿Cuáles son las consecuencias de la violencia y acoso laboral?

- **En las y los trabajadores:** afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular. Puede causar estrés, depresión y otras.
- **En las y los empleadores:** produce malestar entre las y los trabajadores, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.
- **En la sociedad:** consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia. Temor a denunciar.



5 Algunas actitudes que NO se configuran como violencia y acoso laboral

Las **decisiones cotidianas** que puedan tomar las y los empleadores; los comentarios y consejos legítimos relativos a las asignaciones de trabajo, incluidos los comentarios negativos de supervisores sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo; la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas no se consideran acoso, aunque a veces tengan consecuencias desagradables.

Siempre que las medidas de gestión laboral sean llevadas a cabo con objetividad, de manera razonable y no abusiva, no configuran violencia laboral.



Ejemplos de gestión razonable

- Establecer objetivos de desempeño, normas y plazos razonables.
- Asignar y programar las cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, cuando el contrato así lo permita y exista necesidad fundada del empleador.
- Tomar la decisión de no seleccionar a un trabajador para un ascenso siguiendo un proceso justo y documentado.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y/o faltas y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, entre otros.



ABORDAR Y PREVENIR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO

La violencia y el acoso no solo son inaceptables, sino que constituyen una violación de los derechos fundamentales de las y los trabajadores y de las obligaciones legales de las y los empleadores.

Asegurar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso genera beneficios para las empresas, como el aumento de la productividad, la reducción del ausentismo y la disminución de la rotación de personal.



6

Obligaciones de las y los empleadores

Las y los empleadores **tienen el deber de cuidar de sus trabajadores y deben crear un entorno de trabajo inclusivo** y libre de violencia y acoso, independientemente del tamaño o el sector de la empresa.

Tienen el deber de adoptar medidas para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de su fuerza de trabajo.

Las y los empleadores, empresas del sector privado deben **establecer políticas para la prevención y atención de la violencia y el acoso laboral**, a través de:

- Programas de educación y formación para las y los trabajadores con miras a prevenir la violencia laboral.
- Procedimientos internos específicos para atender las denuncias de violencia y acoso laboral.
- Las sanciones aplicables.
- Otras medidas que considere pertinentes para prevenir, controlar y eliminar la violencia en el lugar de trabajo.

¿Qué procedimiento debo seguir si estoy sufriendo violencia y acoso laboral?

Procedimientos de denuncias ante hechos de violencia laboral



Trabajador

Presentar una 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.



Empresa

En un plazo de **cinco (5) días**, computados desde la recepción de la denuncia, iniciar al investigación tendiente a dilucidar el caso, así como la adopción de medidas provisorias, además de comunicar OAPVL el inicio de la investigación.



Tiempo de investigación

Tiempo de investigación / empresa
Plazo de **treinta (30) días**.

Requisitos en la investigación

- Realizarla por escrito
- Guardar estricta reserva
- Garantizar a ambas partes el derecho a ser oídas
- Observar siempre los principios de verosimilitud, celeridad y confidencialidad

La investigación establecerá:

¿Existió violencia laboral?:

- Sí, aplicar las sanciones correspondientes y las medidas correctivas
- NO, archivar el caso y adoptar medidas preventivas

Fin de la investigación / conclusiones:

Enviar las conclusiones a la OAPVL en el plazo de **cinco (5) días**, para realizar las observaciones correspondientes sobre el proceso desarrollado.



Importante

Las y los trabajadores víctimas de violencia laboral, pueden optar por **recurrir directamente al MTESS** en busca de asesoramiento, o para la formulación de una denuncia.

Violencia y acoso laboral ejercida la máxima autoridad y/o empleador



Asesoramiento

Ante los casos de violencia laboral que involucren a los empleadores los/las trabajadores/as afectados/as deberán recurrir ante la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral del MTESS, a fin de solicitar el asesoramiento correspondiente



Denuncia

Presentar la denuncia en la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral del MTESS



Audiencia

Fijar la fecha de audiencia para el empleador, a solicitud del/la trabajador/a, la cual se desarrollará de manera separada, sin confrontar a las partes.



Fiscalización

Cuando los resultados de las denuncias no logren la debida restitución de los derechos laborales vulnerados, serán remitidas de oficio a la Dirección General de Inspección y Fiscalización, para los trámites de rigor.

SANCIONES

7

¿Qué sanciones se aplican a las y los empleadores?

El empleador responsable de vulnerar las disposiciones legales vinculadas a la violencia y acoso laboral, podrá ser **sancionado con una multa de entre 10 a 30 jornales mínimos por cada trabajador afectado**, que se duplicará en caso de reincidencia, conforme lo establece el artículo 385 del Código del Trabajo.



Importante

Las y los trabajadores podrán recurrir a otras instancias judiciales para la aplicación de otras sanciones, cuando los hechos de violencia y acoso laboral constituyan a su vez delitos.



8

Sanciones a trabajadores que ejercen violencia laboral

La empresa que, habiendo desarrollado el proceso de investigación interna, encuentre responsable a un trabajador (*superior o compañero de igual o inferior jerarquía*) de ejercer hechos de violencia y acoso laboral, aplicará las siguientes sanciones:

- Las establecidas en el reglamento interno (amonestaciones, suspensiones sin goce de salario, otras); y
- Eventualmente, el **despido justificado** en los términos del artículo 81 del Código del Trabajo.

9

Retiro justificado de las y los trabajadores por sufrir violencia y acoso laboral

Cuando un trabajador es víctima de violencia y acoso laboral, podrá dar por terminado el contrato de trabajo por voluntad unilateral, es decir, **retirarse justificadamente**, en los términos del artículo 84 del Código del Trabajo.

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

DENUNCIAS WEB



Acceda aquí 

Servicios gratuitos en el MTESS

El MTESS presta los siguientes **servicios gratuitos, a trabajadores y empleadores:**

- Asesoría legal laboral, integral.
- Liquidación de haberes.
- Recepción de denuncias.
- Mediaciones y conciliaciones laborales.



**Si los derechos establecidos en las leyes,
no son reconocidos, ¿dónde recurrir?**

**Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora**

**OFICINA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA
VIOLENCIA LABORAL**

Dirección: Herrera esq. Paraguairí

Teléfono: (021) 7290100
internos 551/552/553

Correo electrónico:
violencialaboral@mtess.gov.py

Redes sociales:



www.mtess.gov.py



**Dirección General de
Promoción a la Mujer
Trabajadora**

