

Ciudad Autónoma de Buenos Aires 12 de diciembre de 2019.

VISTO Y CONSIDERANDO:

El Convenio Nº 190 de la OIT firmado el 21 de junio de 2019.

El proyecto de ley para ratificar el Convenio Nº 190 de la OIT, ingresado en la Cámara de Diputados como expediente 3090-D-2019

El Protocolo Marco de prevención y acción en casos de violencia y discriminación laboral elaborado por la Comisión Tripartita de Equidad de Género, Diversidad Sexual e Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral, rubricado por la UTHGRA el 03 de junio de 2019.

Lo dispuesto en el punto segundo del Acta de Reunión Nº 1.060 del Secretariado Nacional de la UTHGRA del 20 de agosto de 2019.

Lo dispuesto en el punto tercero del Acta de Reunión Nº 670 del Consejo Directivo de la OSUTHGRA del 25 de noviembre de 2019.

El informe brindado y el documento elaborado por los cuerpos técnicos de ambas instituciones.

La necesidad de adoptar medidas urgentes que permitan, una acción sistemática contra el flagelo que representa en el ámbito laboral, la violencia psicológica, física y sexual en sus diversas formas, y las consecuencias gravísimas que pueden producir en quienes la sufren.

Las facultades otorgadas por los Estatutos Sociales de ambas entidades.

Por ello:

EL SECRETARIADO NACIONAL DE LA UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO, HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (UTHGRA)

Y

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA OBRA SOCIAL DE LA UNIÓN DE TRABAJADORES DEL TURISMO, HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (OSUTHGRA)

RESUELVEN:

Art.1º): Aprobar y hacer suyo el Documento sobre violencia laboral elaborado por los cuerpos técnicos de las Instituciones, que se adjunta como Anexo 1 y se tiene aquí por reproducido.

Art.2º): Disponer la creación en la sede Central de UTHGRA y OSUTHGRA, de un Equipo Multidisciplinario Especializado en Violencia Laboral al que ambas instituciones de común acuerdo le asignarán:

Resolución Conjunta SN Nº 477/2019 y CDOS Nº 495/2019 (1/2) (continúa)

UTHGRA

OSUTHGRA

Resolución Conjunta SN N° 477/2019 y CDOS N° 495/2019 (2/2) (concluye)

- a) Integración con los profesionales sugeridos por la Gerencia de Desarrollo y Planeamiento de la OSUTHGRA.
- b) Espacio físico para su labor.
- c) Soporte administrativo, técnico, informático y comunicacional para sus funciones.
- d) Apoyo financiero para el cumplimiento de su cometido.

Art.3º): Que el Equipo Multidisciplinario una vez constituido, elaborará un Protocolo específico para la actividad hotelera y gastronómica, con el objeto de encarar la problemática de la violencia laboral, desde el ángulo de la actividad particular y sus propios desafíos, teniendo presente la labor que ha desarrollado la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del MTESS.

Art.4º): Que se encomienda a la Comisión Paritaria de la UTHGRA, plantear a partir del día de la fecha, en las discusiones de los Convenios Colectivos de Trabajo, la incorporación de un capítulo o agregado, sobre violencia laboral, en los términos del Anexo 1 de la presente o similares.

Art.5º): Que oportunamente, evaluados los resultados del Equipo Multidisciplinario que se constituye en Central, se replicará su constitución en las Seccionales y Delegaciones en las cuales sea factible su conformación.

Art.6º): Que se considera de primordial importancia iniciar una campaña de esclarecimiento sobre la temática, dirigida a los directivos de las organizaciones, delegados del personal, afiliados y beneficiarios, realizándose cursos informativos en todo el territorio nacional, encomendándose su realización, en forma coordinada por las Secretarías de Finanzas, Capacitación y Formación Profesional, y Gremial de la UTHGRA; el IPLIDO; y la Gerencia de Planeamiento, Programas y Desarrollo de la OSUTHGRA.

Art. 7º): Registrar, comunicar, y archivar.

RESOLUCION CONJUNTA SN N° 477/2019 Y CDOS N° 495/2019

MARÍA SUSANA CÉSARI
Secretaria de Actas
UTHGRA

JOSE LUIS BARRIONUEVO
Secretario General.
UTHGRA

JUAN JOSE BORDES
Director Secretario de Actas
OSUTHGRA

DANTE ALBERTO CAMAÑO
Presidente del C. D.
OSUTHGRA

Resolución Conjunta SN N° 477/2019 y CDOS N° 495/2019 Anexo 1 (Hoja 1 de 7)**VIOLENCIA LABORAL**

Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.

Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. La violencia laboral configura una violación a los derechos laborales y humanos.

La violencia laboral surge cuando se realiza un ejercicio abusivo del poder. En muchas oportunidades resulta evidente y manifiesta, por ejemplo cuando existe maltrato verbal (insultos, gritos, malos modos), en los casos de agresión física, o en ciertos niveles evidentes de agresión sexual.

También puede manifestarse de manera más sutil, llegando incluso a ser difícil de reconocer por parte del damnificado, porque comprende una secuencia de conductas, comportamientos, decisiones u órdenes que se den a lo largo del tiempo. Esta clase de acciones pueden incluir:

- Cambios de tarea sin sentido.
- Aislamiento de otros compañeros.
- Asignación de áreas inejecutables, innecesarias o denigrantes.
- Ocultamiento de información.
- Sobrecarga o no asignación de tareas.
- Difamar, criticar o ridiculizar.
- Bloquear, obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad.

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral se manifiesta en distintos grados, que están determinados por la intensidad, la duración y la frecuencia con que aparecen las conductas.

Hay violencia de Primer Grado, cuando la víctima es capaz de enfrentar la situación de hostigamiento y mantenerse en el puesto de trabajo, y las relaciones personales de la víctima aún no se han visto afectadas.

Hay violencia de Segundo Grado, cuando la víctima no puede eludir el hostigamiento. Mantenerse en el puesto de trabajo es difícil para ella y comienzan a padecer síntomas postraumáticos: estado depresivo, insomnio, abuso de sustancias, etc. La familia y amigos no le dan importancia a lo que está sucediendo.

Hay Violencia de Tercer Grado, cuando incorporarse al trabajo resulta imposible, y los daños psicológicos graves requieren apoyo profesional de especialistas en salud mental.

Resolución Conjunta SN N° 477/2019 y CDOS N° 495/2019 Anexo 1 (Hoja 2 de 7)

Entre los síntomas más frecuentes está la depresión severa, los ataques de pánico, las conductas agresivas, el intento de suicidio, etc. Recién en esta etapa, la familia y amigos son conscientes de la problemática que vive la víctima.

SITUACIÓN QUE ENFRENTA EL DAMNIFICADO POR VIOLENCIA LABORAL

*La falta de información: en tanto el trabajador esté en conocimiento de sus derechos, de las características del fenómeno del maltrato y de las herramientas para afrontarlo, puede iniciar un proceso para erradicarlo de su vida laboral.

*El miedo a perder el trabajo: la información es uno de los recursos necesarios para superar este temor. Según el artículo 14 bis de la Constitución Nacional "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes", dicho principio protectorio incluye las siguientes reglas:

- La aplicación de la norma más favorable para el trabajador.
- Ante una situación dudosa acerca de la interpretación de un texto legal corresponde decidir a favor del trabajador
- La aplicación de la condición más beneficiosa para el trabajador.
- La irrenunciabilidad de los derechos.
- La continuidad de la relación laboral.
- La primacía de la realidad, de razonabilidad y de buena fe.
- El trato igualitario.
- La prohibición de efectuar discriminaciones.

*Que existen condiciones subjetivas de profundo arraigo: comportamientos en los trabajadores que son difíciles de modificar o superar para lograr su bienestar laboral, que tienen que ver con las posibilidades y límites subjetivos para enfrentar una situación dolorosa o incluso victimaria. Es difícil desarticular percepciones, actitudes y temores que están sostenidos por huellas dejadas por su propia historia personal, y también por el entorno social y político en el cual se crió.

*Que tal vez desconozca que su Sindicato puede ayudarlo en la construcción de una red en su entorno, que le asegure que no está solo, que pueden acompañarlo y guiarlo en las cuestiones administrativas, legales, emocionales, o de salud, si hiciera falta.

QUÉ DEBE HACER EL SINDICATO

*Una estrategia integral contra la violencia laboral comprende, un trabajo del sindicato, orientado a la prevención y a la intervención, siguiendo las siguientes líneas de trabajo:

Resolución Conjunta SN N° 477/2019 y CDOS N° 495/2019 Anexo 1 (Hoja 3 de 7)

- Actividades de difusión.
- Actividades de educación e información.
- Actividades de investigación.
- Acciones de acompañamiento y representación.
- Convenios colectivos de trabajo.

*Adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

*Designar un Equipo Multidisciplinario para realizar en los ámbitos de UTHGRA y OSUTHGRA, actividades preventivas y accesos a recursos, mecanismos de apoyo, servicios y soluciones de reclamos, resolución de disputas, contención y tratamientos efectivos con perspectivas de género.

*Identificar sectores, ocupaciones y arreglos laborales que dejan a los trabajadores más vulnerables a la violencia y el acoso.

*Proporcionar protecciones específicas para las mujeres y otros grupos vulnerables.

*Exigir a los empleadores que tomen medidas para prevenir la violencia y el acoso, incluido el desarrollo de una política en el lugar de trabajo, brindar apoyo y capacitación e identificar y abordar los riesgos en el lugar de trabajo, en consultas con los trabajadores y el Sindicato.

*Promover en la negociación colectiva herramientas para abordar la violencia y el acoso.

QUÉ DEBEN HACER LOS EMPLEADORES

El acoso en el lugar de trabajo es ilegal, y es responsabilidad de cada empleador garantizar que el entorno de trabajo sea seguro, saludable y propicio para todos los empleados.

El acoso discriminatorio es el que recibe debido a su género. Si bien el acoso de género a menudo se confunde con el acoso sexual, los dos son diferentes. El acoso de género puede ocurrir sin ninguna insinuación sexual.

Conocer y comprender qué es el acoso sexual en el lugar de trabajo

El acoso sexual en el lugar de trabajo puede involucrar palabras o acciones no deseadas asociadas con el sexo, la orientación sexual o el género que son conocidas o deberían

Resolución Conjunta SN N° 477/2019 y CDOS N° 495/2019 Anexo 1 (Hoja 4 de 7)

serlo: ofensivas, vergonzosas, humillantes o degradantes para un trabajador o grupo de trabajadores, en un lugar de trabajo. También puede incluir un comportamiento que intimida o aísla a los individuos. Puede incluir a modo de ejemplos:

- hacer preguntas, hablar o escribir sobre actividades sexuales;
- humor áspero o vulgar o lenguaje relacionado con la sexualidad, orientación sexual o género;
- mostrar o hacer circular pornografía, imágenes sexuales o chistes sexuales ofensivos en forma impresa o electrónica;
- invadiendo el espacio personal;
- contacto físico innecesario, incluido el contacto inapropiado;
- abrazos exigentes, citas o favores sexuales;
- hacer comentarios relacionados con el género sobre las características físicas, los gestos o estereotipos de roles sexuales;
- abusar verbalmente, amenazar o burlarse de alguien por género u orientación sexual;
- amenazar con penalizar o de otra manera castigar, a un trabajador si rechaza un avance sexual.

Cuando la conducta o el comportamiento incluyen contacto sexual inapropiado, esto también puede constituir un delito penal como la agresión sexual.

Conocer y comprender qué son la identidad de género y la expresión de género

La identidad de género es la experiencia interna e individual de género de cada persona. Es su sentido de ser una mujer, un hombre, ambos, ninguno o en cualquier parte del espectro de género. La identidad de género de una persona puede ser igual o diferente de su sexo asignado al nacimiento. La identidad de género es fundamentalmente diferente de la orientación sexual de una persona.

La expresión de género es cómo una persona presenta públicamente su género. Esto puede incluir el comportamiento y la apariencia externa, como el vestido, el cabello, el maquillaje, el lenguaje corporal y la voz.

Contemplar los riesgos en el entorno laboral

Hay ciertos aspectos que pueden incrementar la probabilidad de que se produzcan hechos violentos. En este sentido se han de analizar tanto los factores del entorno y del lugar de trabajo, como de los propios procedimientos de trabajo, en la medida en que, en ocasiones, pueden desencadenar la ocurrencia de incidentes violentos. Los ejemplos abarcan un amplio abanico, algunos muy antiguos y otros actuales tales como los vinculados a la tecnología.

Resolución Conjunta SN N° 477/2019 y CDOS N° 495/2019 Anexo 1 (Hoja 5 de 7)

-Las mucamas de los hoteles se enfrentan principalmente a la violencia y el acoso de terceros.

-La intimidación a través de la tecnología electrónica (cyberbullying) es una nueva expresión de violencia psicológica, sexual y acoso.

Contemplar el diseño del lugar del trabajo

- Iluminación (tanto en el interior del edificio o local como en el exterior: estacionamientos, jardines, etc.).
- Visibilidad (del exterior del local y viceversa)
- Accesos (entradas y salidas, puertas, ventanas, lugares donde esconderse, etc.).
- Mobiliario (altura de mostradores, etc.)
- Medidas de Seguridad (sistemas de vigilancia, sistema de alarmas, cajas fuertes, etc.).

Contemplar los factores de la organización del trabajo

- Horarios de apertura y cierre, con especial atención a los horarios nocturnos y en fines de semana
- Gestión de objetos de valor: dinero en efectivo, joyas, medicamentos, etc.
- Gestión de caja: liquidez, cantidad, frecuencia de transporte a zona segura, métodos de transporte, etc.
- Calidad de bienes y/o servicios prestados.
- Gestión de quejas y reclamos: información a clientes, procedimientos de quejas o reclamos, etc.
- Gestión de la carga de trabajo: cantidad y ritmo de trabajo burocratización.-
- Trabajos en solitario o en lugares remotos.
- Trabajo con personas problemáticas: usuarios sometidos a situaciones de estrés debido a problemas de salud o económicos, o usuarios con historiales de violencia, toxicomanías, enfermos mentales, etc.

Resolución Conjunta SN N° 477/2019 y CDOS N° 495/2019 Anexo 1 (Hoja 6 de 7)

LA CREACION DE UN EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO ESPECIALIZADO EN VIOLENCIA LABORAL CONFORMADO POR UTHGRA Y OSUTHGRA.

-Analizar el perfil y la capacidad técnica requerida para integrar el equipo multidisciplinario:

-El personal seleccionado deberá contar con cierto entrenamiento en la temática, así como con un perfil proactivo y empático, es decir con una sensibilidad elevada que le permite preocuparse por los problemas y sentimiento del prójimo.

-La capacidad técnica de los integrantes estará respaldada por sus antecedentes y experiencia en el abordaje del problema para las especialidades que inicialmente serán requeridas.

- Asesoría Jurídica,
- Clínica Médica,
- Salud Mental,
- Asistencia Social,
- Representación sindical,

Las personas seleccionadas deberán tener formación y experiencia en situaciones de violencia laboral, es decir tener conocimientos sobre: marco teórico y legal vigente, terminologías específicas existentes, efectos sobre la vida y la salud, recursos disponibles y estrategias para las personas en esta situación.

INCORPORACIÓN DE LA TEMÁTICA DE LA VIOLENCIA LABORAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La instancia de la negociación colectiva constituye una oportunidad para el Sindicato en la consideración de estrategias que permitan la detección, la prevención y la intervención acordada con el empleador, en relación con la violencia laboral.

El Sindicato negociará con la representación de los empleadores, la incorporación al Convenio Colectivo de Trabajo de un capítulo o agregado, sobre la violencia laboral, con cláusulas idénticas o similares a las que se proponen en el siguiente modelo:

Art. *: Las partes acuerdan en condenar toda forma de violencia laboral entendiendo por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica. Incluye el acoso psicológico, el acoso sexual y la agresión física. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, inferiores o pares.

Art.*: La representación de los empleadores y la asociación sindical signataria del presente Convenio Colectivo de Trabajo se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral.

Resolución Conjunta SN N° 477/2019 y CDOS N° 495/2019 Anexo 1 (Hoja 7 de 7)

Art.*: Sin perjuicio del derecho de los trabajadores/as a recurrir en consulta y/o asesoramiento a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del MTESS; La Asociación Sindical ofrecerá para consulta y/o asesoramiento, tanto de los empleadores como de los trabajadores/as, el EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO ESPECIALIZADO EN VIOLENCIA LABORAL que ha constituido la Asociación Sindical conjuntamente con su Obra Social.

Art.*: Las representación de los empleadores se compromete a realizar las sugerencias y gestiones para que, las cámaras del sector y los establecimientos con más de cien trabajadores, creen equipos especializados, para la atención de denuncias sobre violencia laboral que, en el caso de verificarse, garanticen el cese de la misma, la protección al denunciante y de corresponder, también la protección a los testigos.

Art.*: Las partes se comprometen a generar instancias de seguimiento y monitoreo para el cumplimiento del presente capítulo o agregado del convenio.



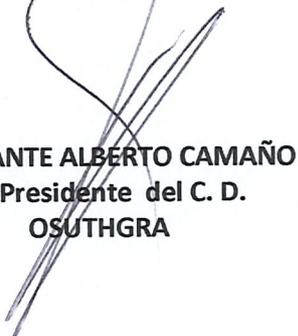
MARÍA SUSANA CÉSARI
Secretaria de Actas
UTHGRA



JOSE LUIS BARRIONUEVO
Secretario General.
UTHGRA



JUAN JOSE BORDES
Director Secretario de Actas
OSUTHGRA



DANTE ALBERTO CAMAÑO
Presidente del C. D.
OSUTHGRA