



Trabajo digno, sin violencia laboral

**En defensa de los derechos y la salud
de las personas que trabajan**

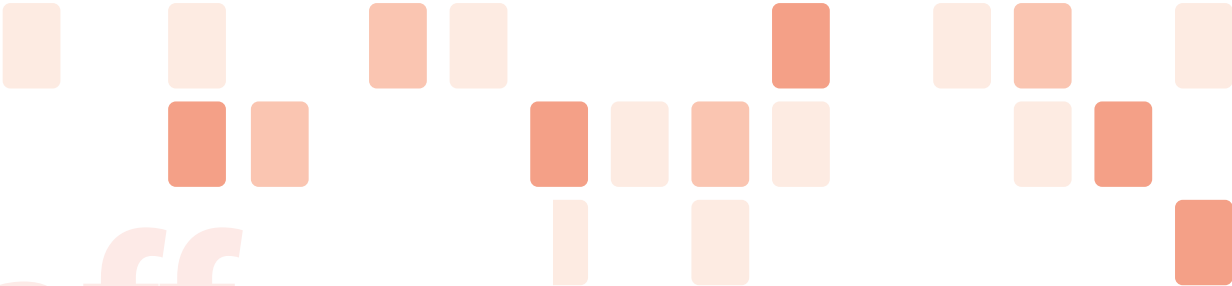
MTEySS

**Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral
Programa de Apoyo a la Formación Sindical**



Trabajo digno, sin violencia laboral

**En defensa de los derechos y la salud
de las personas que trabajan**



Staff

Edita

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Publica

Programa de Apoyo a la Formación Sindical

Contenido editorial

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral

Estilo editorial

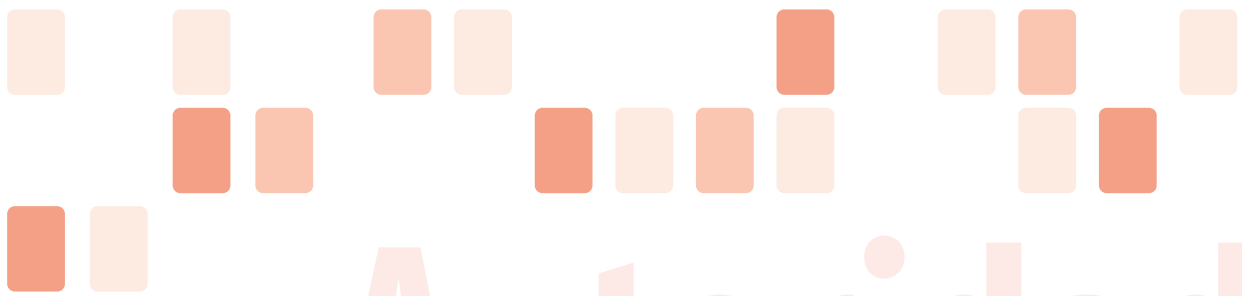
Area de Estilo Editorial

Dirección de Prensa y Comunicaciones

Producción gráfica

Area de Diseño Gráfico

Dirección de Prensa y Comunicaciones



Autoridades

MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dr. Carlos A. Tomada

Secretaria de Trabajo

Dra. Noemí Rial

Secretario de Empleo

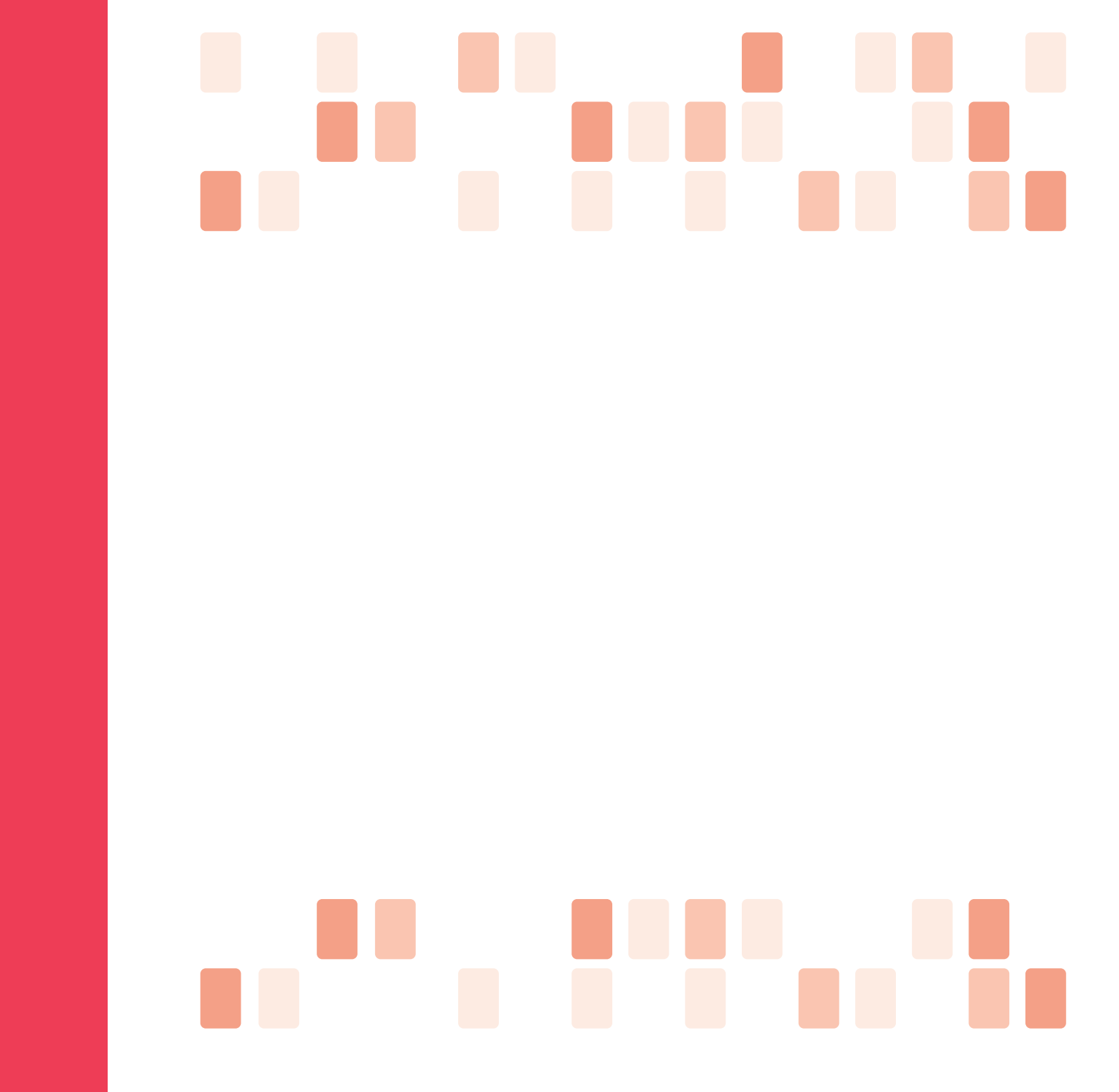
Lic. Adolfo Enrique Deibe

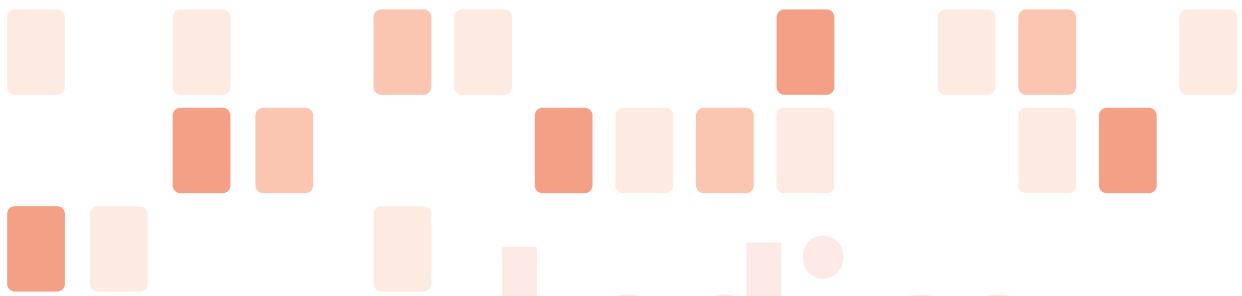
Secretario de Seguridad Social

Dr. Walter Arrighi

Coordinador de Formación Sindical

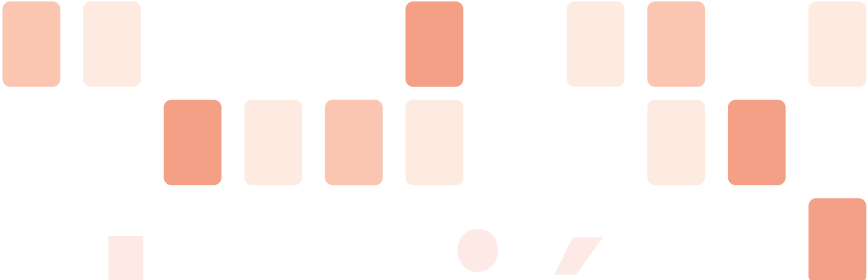
Ricardo Daniel Gringras





Indice

Introducción: Desandando la violencia laboral	6
¿Qué es Violencia Laboral?	8
Formas de violencia laboral	9
Consecuencias de la violencia laboral	10
Criterios a tener en cuenta	11
¿Qué debe hacer el/la Delegado/a Gremial?	12
¿Qué leyes o normas se pueden aplicar?	14
Normativa de nivel nacional	15
Normativa de nivel provincial	19
Tratados internacionales aplicables	20
Convenios Colectivos de Trabajo	21
Presentación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral	22



Introducción

Desandando la violencia laboral

En defensa de los derechos y la salud de las personas que trabajan

El término “violencia laboral” no es habitual ni de uso corriente para muchos de nosotros. Sin embargo, situaciones de acoso sexual, agresiones físicas o de hostigamiento psicológico son frecuentes en los ámbitos laborales, lugares en los cuales transcurre gran parte de nuestras vidas.

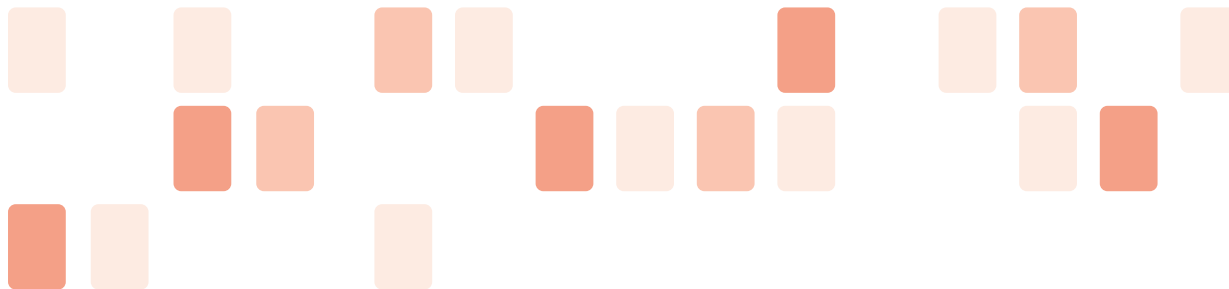
El trabajo es, en la mayoría de los casos, un medio de vida, un ámbito de producción, pero también se convierte en un espacio en el cual las personas ponemos en juego diversos intereses, deseos, formas de ser y nuestra propia identidad.

En forma individual a veces, o de manera colectiva en otras, circulan mecanismos y estrategias que generan en el/la trabajador/a situaciones de violencia laboral.

Este concepto encierra un conjunto de comportamientos que no siempre son reconocidos como tales.

Desde diversos ámbitos se viene alertando cada vez con mayor grado de preocupación acerca de los efectos que produce en las personas/trabajadores y en las organizaciones.

Profesionales de la salud, legisladores/as, abogados/as, sociólogos/as, trabajadores/as agremiados/as, entre otros, se han propuesto analizar este fenómeno desde diferentes perspectivas, identificar sus causas y, fundamentalmente, aportar soluciones para actuar ante situaciones específicas así como para instrumentar medidas preventivas.



Pero: **¿De qué se habla cuando se hace referencia a violencia laboral?**

¿Cuáles son los indicios o indicadores de que lo que está sucediendo en el ámbito de trabajo es violencia laboral?

¿Qué hacer, cómo intervenir y cuáles son las mejores alternativas de solución?

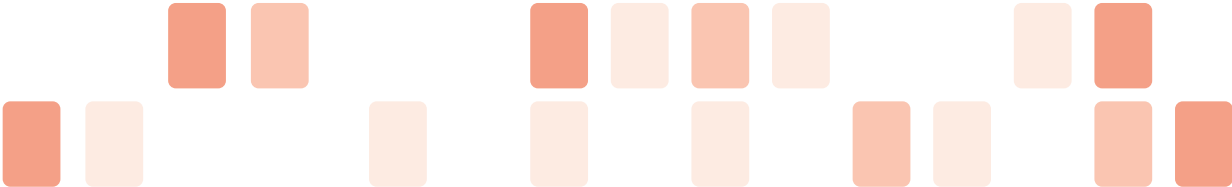
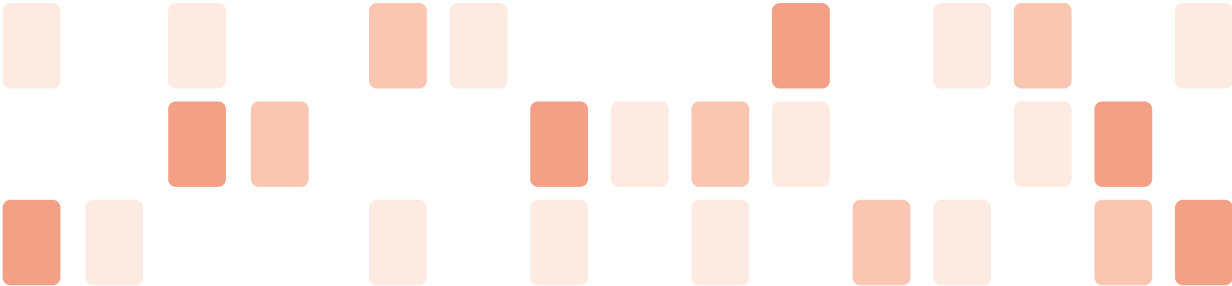
Respuestas a algunos de estos interrogantes forman parte de este material, dirigido fundamentalmente a **delegados gremiales**, quienes cumplen un **rol fundamental** por ser quienes **pueden precisar si la situación que se vive configura violencia laboral e intervenir de la manera más eficaz**.

La violencia laboral atenta contra:

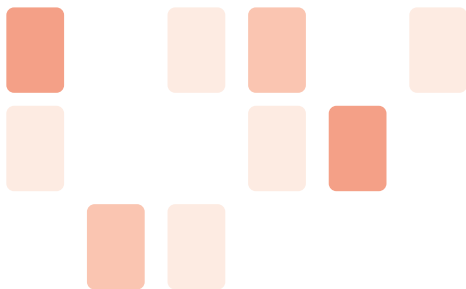
- Los derechos humanos.
- El trabajo digno.
- La salud y la seguridad social de los trabajadores y las trabajadoras.

La violencia laboral es una de las formas de abuso de poder que se presenta de manera sistemática y que tiene por finalidad excluir o someter al otro/a.

Según lo establece la Resolución MTEySS N° 05/07 “violencia laboral” es toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.



¿Qué es la violencia? laboral?



Formas de violencia laboral

Agresión física

Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador/a.

Acoso sexual

Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual, no consentidos por quien los recibe, basados en el poder, que perjudican su cumplimiento o desempeño laboral.

Acoso moral o psicológico

Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

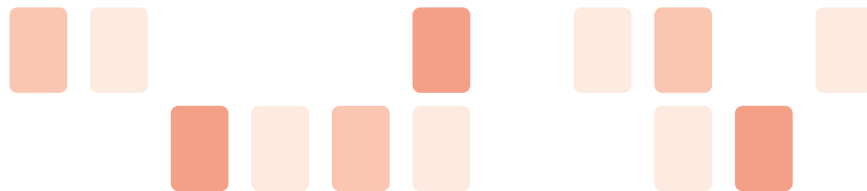
Sentido vertical

- **Descendente:**
desde el poder formal hacia las/los trabajadoras/es.
- **Ascendente:**
desde las/los trabajadoras/es hacia un superior.

Sentido horizontal

- Se produce entre trabajadores/as que ocupan un mismo nivel de jerarquía.

¿Qué es la violencia laboral?



Consecuencias de la violencia laboral

En el/la trabajador/a

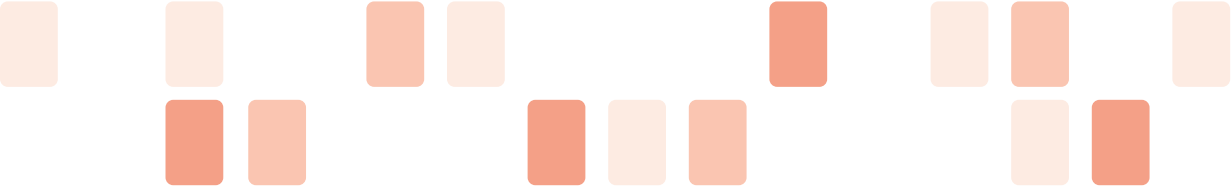
- Estrés, tensión nerviosa, ansiedad, problemas familiares.
- Depresión, baja autoestima, insomnio, fobias.
- Jaquecas, problemas digestivos, fibromialgia.
- Aislamiento, culpabilidad, menor rendimiento.
- Aumento de accidentes, suicidio.
- Temor o pérdida del empleo.

En la organización

- Malestar entre los trabajadores/as
- Disminución de la productividad
- Desaprovechamiento de capacidades
- Desprestigio social
- Pérdidas económicas

En la sociedad (Puede generar conceptos erróneos)

- Consolida la discriminación
- Los derechos humanos sólo son declaraciones
- Descreimiento en las instituciones
- Idea de que el trabajo es un castigo
- Ratificación de la ley del más fuerte y la efectividad de prácticas abusivas



Criterios a tener en cuenta

Es importante poder distinguir “Violencia Laboral” de otro tipo de situación que, aún cuando presenten características comunes y puedan resultar violentas, no son tales en el marco de las definiciones adoptadas en este material. No obstante, cabe señalar que el MTEySS se ocupa de estas diversas problemáticas a través de otras dependencias y programas.

No es “violencia laboral”:

Conflictos laborales

En el ámbito del trabajo suelen producirse divergencias ya sea por dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefe/a difícil, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.

Exigencias organizacionales

Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando

el respeto debido a la dignidad del trabajador/a y a sus derechos excluyendo toda forma de abuso (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo).

Estrés laboral

En sentido general se llama estrés a la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

“Burn out”

También conocido como “síndrome de agotamiento profesional”. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal en el ejercicio de su profesión, ocurriendo con mayor frecuencia entre los trabajadores/as de la salud y educación.

¿Qué debe hacer el/la Delegado/a Gremial?

Promover medidas o llevar adelante acciones preventivas tales como:

- Impulsar la incorporación del tema en los convenios colectivos de trabajo.
- Difundir entre los/las trabajadores/as mediante afiches, charlas, cine debate, etc.
- Informarse para tener claros los conceptos y criterios que definen qué es violencia laboral y poder identificar correctamente una situación de este tipo;
- Formación o capacitación específica en distintos niveles de la organización.

Ante una situación de violencia laboral el/la Delegado/a debe:

- Poner en conocimiento al sindicato.
- Acompañar al trabajador/a brindándole contención y orientaciones precisas sobre los pasos a seguir en todo momento.
- Averiguar si el problema se extiende a otros trabajadores/as de la organización.
- Acompañar al trabajador/a en toda presentación o consulta que realice.
- Presentar una nota dirigida al empleador/a en la que comunique la existencia de esa situación a fin de que éste tome conocimiento

y adopte las medidas necesarias para hacer cesar la situación de violencia.

- Acompañar al trabajador/a para que realice una exposición civil o denuncia.

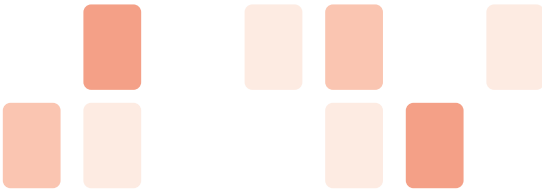
Y asesorar al trabajador/a para que:

- Conozca sus derechos y obligaciones.
- Solicite que cualquier modificación de horarios, tareas, sede, puesto, etc., le sea notificada por escrito.
- Recopile y guarde toda aquella documentación que dé cuenta de algún tipo de maltrato por ejemplo: planillas con horarios, notas o



correos electrónicos, grabaciones, mensajes de texto por celular.

- En caso de no concurrir al lugar de trabajo justifique su ausencia en forma fehaciente.
- Concurra al médico y/o al psicólogo/a si su salud psicofísica se encuentra afectada. En ese caso es conveniente que recurra a la Obra Social en primer lugar, si no, a Hospital Público y que el profesional que lo atienda le extienda un certificado en el que se relacione la sintomatología presentada con la situación vivida en el lugar de trabajo.
- En forma previa a firmar una sanción se comuniquen con el sindicato/delegado/a, quien podrá sugerirle si es o no conveniente que lo haga.
- Tome conocimiento sobre los ámbitos donde puede recibir asesoramiento y/o radicar una denuncia: Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato, Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, Defensoría del Pueblo, etc.

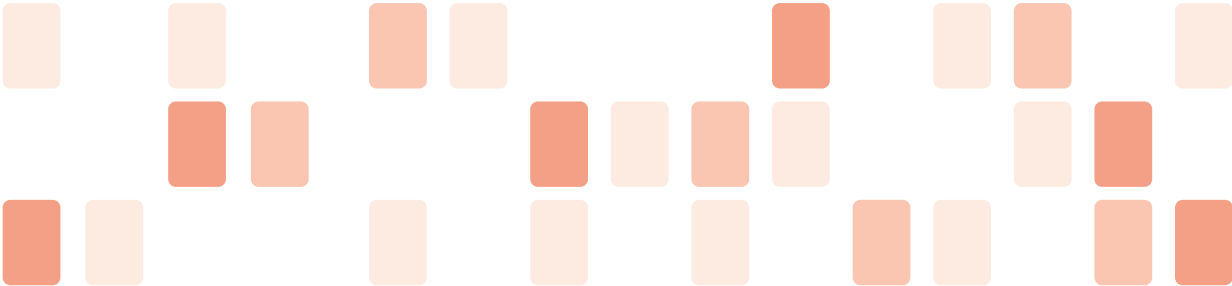


Protección al delegado/a

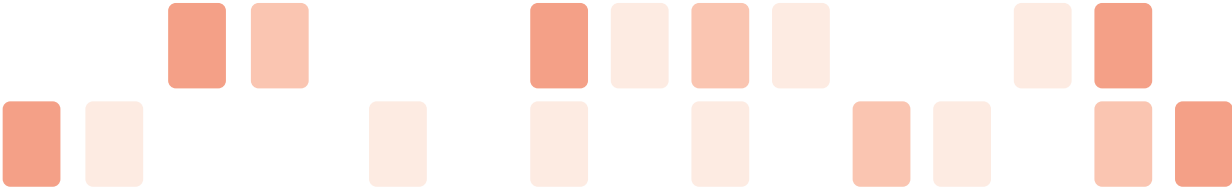
Es importante tener presente que los/las representantes gremiales gozan de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo según lo establecido en:

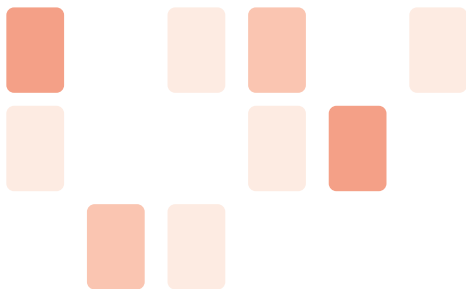
- la Constitución Nacional (artículo 14 bis);
- la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales (Título XII - De la tutela sindical);
- el Decreto N° 467/88 que reglamenta la Ley N° 23.551;
- los Convenios Colectivos de Trabajo de cada actividad.

La actividad de la representación gremial se encuentra protegida por: el amparo sindical, la licencia gremial y crédito de horas y la tutela sindical especial. Esta última prevé que los delegados/as gremiales no podrán ser suspendidos ni despedidos, así como tampoco podrán ser modificadas sus condiciones de trabajo durante el tiempo que dure su mandato y hasta un año más.



**¿Qué
leyes o normas?
se pueden aplicar**





Normativa de nivel nacional

La violencia laboral configura una violación a la Legislación Nacional

Constitución Nacional

Artículo 14 bis.
Derecho del Trabajo

Artículo 41.
Derecho Ambiental

Artículo 43.
Derecho de Amparo, antidiscriminatorio, ambiental, a la competencia, al usuario y al consumidor, y de registro de datos.

LEYES NACIONALES

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo

Artículo 62. Obligación genérica de las partes.
Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo,

resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Artículo 63. Principio de la buena fe.
Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Artículo 65. Facultad de dirección.
Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Artículo 66. Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.
El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos

¿Qué leyes o normas se pueden aplicar?

cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Artículo 68. Modalidades de su ejercicio.

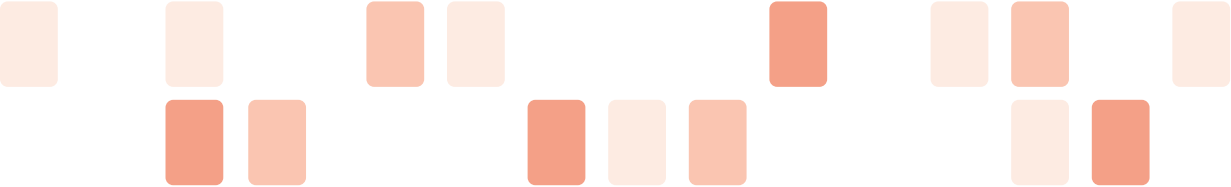
El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de

trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Artículo 75. Deber de seguridad.

1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.



Artículo 78. Deber de ocupación.

El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijan al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 81. Igualdad de trato.

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se

considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Artículo 242. Justa causa.

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

¿Qué leyes o normas? se pueden aplicar?

Ley Nº 23.592 Actos discriminatorios

Sancionada: agosto 3 de 1988
Promulgada: agosto 23 de 1988

Artículo 1°.

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como

raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Ley Nº 26.485 de protección integral de las mujeres

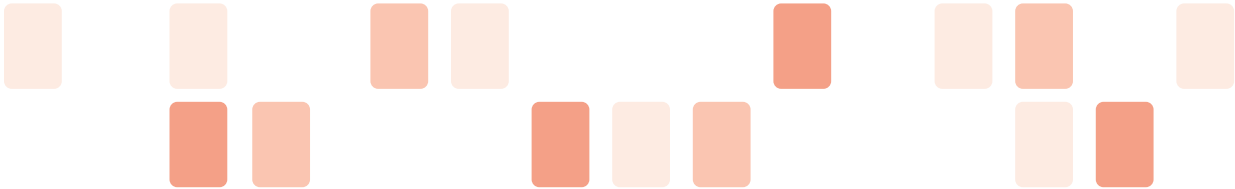
Ley para prevenir sanciones y erradicar la violencia.

Artículo 6°. Inciso C.

Violencia laboral contra las mujeres.

Artículo 11-6. Capítulo 3.

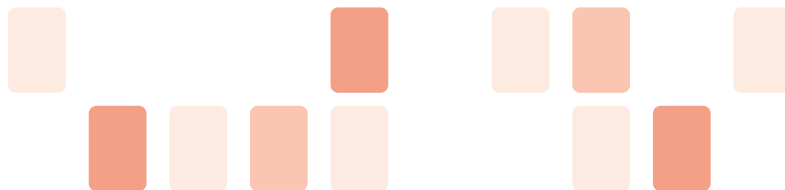
Lineamientos para las políticas estatales.



Normativa de nivel provincial

Jurisdicción	Tipo de norma	Número	Fecha de aprobación	Estado	Publicación	Ambito de aplicación
Buenos Aires	Ley provincial	13.168	18-12-03 27-01-04	sancionada promulgada	24-2-04 B.O.N° 24.878	Público: empleados y funcionarios y trabajadores sin estabilidad
Entre Ríos	Ley provincial	9.671	20-12-05 05-01-06	sancionada promulgada	30-1-06	Público y privado
Santa Fe	Ley provincial	12.434	07-07-05 01-08-05	sancionada promulgada	4-08-2005	Administración pública del Estado Provincial (comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo), Municipal y Comunal
	Decreto Reglamentario	1.040	14-06-07	reglamentada		
Tucumán	Ley provincial	7.232	5-9-02 23-9-02	sancionada promulgada	04-10-02	Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales
C.A.B.A.	Ley local	1.225	04-12-03 05-01-04	sancionada promulgada	12-01-04 B.O.N° 1.855	Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial Comunas, Sindicatura General, Procuración General, Auditoría General, Defensoría del Pueblo, Ente Unico Regulador de los Servicios

¿Qué
leyes o normas?
se pueden aplicar?



Tratados internacionales aplicables

La violencia laboral configura una violación a los Derechos Humanos

ocupación, 4 de junio 1958
Ratificado por Argentina

Declaración Universal de Derechos Humanos
(1948. Naciones Unidas)

Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)

En especial artículos Nº 2 y 11

Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1967)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
En especial artículos Nº 7 y 12

Convención Americana sobre Derechos Humanos
(Pacto de San José de Costa Rica) (1969)
En especial artículo Nº 5 inc. 1º
y artículos Nº 11 y 32

Pacto Internacional de derechos civiles y políticos
En especial artículo Nº 17

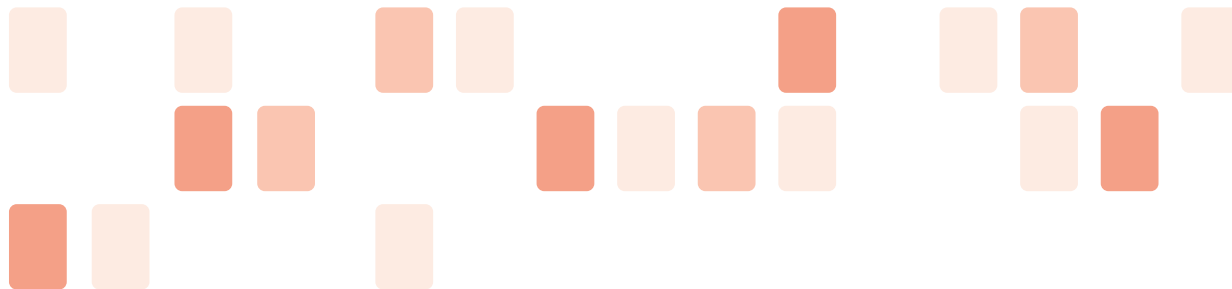
Convenio OIT Nº 111. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará"
Ley Nº 24632

Convenios Colectivos de Trabajo

Convenio	Partes signatarias	Ambito de aplicación
General para la Administración Pública Nacional	Estado Empleador Representación sindical: Asociación Trabajadores del Estado (ATE) Unión Personal Civil de la Nación (UPCN)	Trabajadores bajo relación de dependencia (planta permanente y transitoria) de la APN central y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del CCT.
Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP)	Empleador: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados Representación sindical: a) Asociación Profesionales del Programa de Atención Médica Integral y Afines (APPAMIA). b) Asociación Trabajadores del Estado (ATE). c) Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). d) Unión de Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (UTI).	Personal en relación de dependencia (artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo) con el INSSJP salvo excepciones detalladas en el artículo 2. (*)
Para el personal de la Administración Nacional de Aduanas	Administración federal de ingresos publicos (afip) Sindicato Unico del Personal de Aduanas de la Republica Argentina (SUPARA).	Administración Federal de Ingresos Públicos (en adelante AFIP) para los trabajadores [de planta permanente] representados por el Sindicato Unico del Personal de Aduanas de la República Argentina (SUPARA). Con exclusión de aquellos que ocupen cargos de conducción superior (Administrador Federal, Directores Generales y Subdirectores Generales).
Para el personal de la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires	Corporación del Mercado Central de Buenos Aires (CMCBA) Asociación Trabajadores del Estado (ATE) Unión Personal Civil de la Nación (UPCN)	Trabajadores bajo relación de dependencia con la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires (en adelante CMCBA) y con la empresa Central Servicios. De planta permanente y no permanente (empleo público).
Para el personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires Sindicato Unico de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA) - ATE - UPCN	Personal Comprendido: Empleado/a legislativo: personal de planta permanente con estabilidad y personal no permanente. Personal Excluido: a) Los Diputados y Diputadas. b) Los Secretarios/as dependientes de la Vicepresidencia Primera. c) Los Subsecretarios/as dependientes de las Secretarías. d) Los Directores Generales y/o funcionarios de nivel equivalente.
Para el sector público salteño	Estado empleador provincia de Salta UPCN - ATE	Empleados de la administración central; Instituto de la Salud de Salta, Instituto de la Vivienda, quedando excluidos el Ministerio de Educación sector docente, Policía de la Provincia en su escalafón policial, Servicio Penitenciario y organismos determinados en la Ley 7140. También fueron invitados a adherir a este convenio personal del Poder Legislativo y Poder Judicial y de los distintos municipios de la provincia.

Oficina de Asesoramiento
sobre
Violencia
Laboral



El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, reconociendo la relevancia de este tema, en el marco de un ideario que rescata el trabajo digno y el respeto a los Derechos Humanos, ha creado la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) por Resolución MTEySS N° 05/07, a la que le asigna funciones de asesoramiento, capacitación, divulgación, articulación institucional, entre otras.

Entre las **funciones** que cumple la OAVL cabe destacar:

- Atender consultas y/o recepcionar denuncias sobre violencia laboral, asesorando en aspectos legales y en lo referente a la salud psicológica, garantizando confidencialidad en todas las etapas del procedimiento a que se diera lugar. En el caso de denuncias referidas al sector privado, la intervención de la Oficina se orienta a procurar el acercamiento de las partes, previo consentimiento del denunciante. Si la denuncia está referida al sector

público se deriva el caso a la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) y, si corresponde, se remite copia de todas las actuaciones a la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas. En el caso de denuncias referidas al Sector Público Provincial se aplica el procedimiento correspondiente a cada Jurisdicción.

- Contribuir a la conformación de una base conceptual, empírica, legislativa y documental, atendiendo perspectivas locales, nacionales e internacionales, con el propósito de fomentar el debate, divulgar la problemática y promover la adopción de medidas conducentes a su prevención y corrección en los ámbitos pertinentes.
- Establecer vínculos de cooperación y asistencia con áreas internas del Ministerio, otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales que compartan objetivos similares o complementarios.

- Desarrollar y promover tareas preventivas mediante la realización de actividades de sensibilización, difusión y capacitación sobre el tema hacia diferentes sectores que, en distintas formas, tengan intervención o sean alcanzados por esta temática.

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral - MTEySS

Leandro N. Alem 638, 5to. piso

Teléfono: (011) 4310-5525

Correo electrónico:

violencialaboral@trabajo.gov.ar

Equipo

Patricia Sáenz (Coordinadora)

Matilde Garuti

Susana López González

Julieta Linares

Lali Feldman

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral

Av. Leandro N. Alem 638, piso 5 (C1022AAO)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

República Argentina

Tel. (011) 4310-5525

E-mail: violencialaboral@trabajo.gov.ar

Programa de Apoyo a la Formación Sindical

Av. Leandro N. Alem 638, entepiso (C1022AAO)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

República Argentina

Tel. (011) 4310-5885

E-mail: formacionsindical@trabajo.gov.ar



Ministerio de
**Trabajo, Empleo
y Seguridad Social**

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral
Coordinación de Formación Sindical
www.trabajo.gov.ar