

CUESTIONES DE GÉNERO

AÑO 2015

TRABAJO PRÁCTICO RECUPERATORIO **CORRESPONDIENTE AL NÚCLEO TEMÁTICO 2**

Lectura Analítica

Con base en el artículo que se transcribe a continuación, determine conforme a lo que se expresa de la Resolución No. 472 de 2012 del MJT, los aspectos más resaltantes de la normativa en cuestión, y realice una crítica en función a los requisitos de una argumentación apropiada (coherencia, universalizable, sincera, eficiente, suficiente, controversial, contextualizada).

Fundamente su respuesta.

[DIARIO DIGITAL](#) | [DIARIO IMPRESO](#) | [Iniciar sesión](#) | [Registrarse](#)

Fernando de la Mora - Paraguay | Sabado, 19 de Mayo de 2012

LA NACION.com.py
Indispensable para decidir

DIARIO DIGITAL | PAIS

MJT establece sanciones para casos de violencia laboral y acoso sexual en lugares de trabajo

Con el fin de garantizar la adopción de medidas preventivas para evitar o minimizar los riesgos laborales sicosociales, que según la OIT afecta en mayor porcentaje a las mujeres, el Viceministerio del Trabajo y Seguridad Social, dio a conocer la resolución N° 472, por la cual se reglamenta el procedimiento de Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo y se sanciona la Violencia Laboral, el Mobbing o Acoso Laboral y el Acoso Sexual en los lugares de trabajo en empresas y dependencias del Estado.¹

18/05/2012 19:04

La resolución, firmada por el viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Raúl Mongelós, establece que el acosador será sancionado, según el reglamento interno, y eventualmente despedido sin derecho a indemnización. Igualmente dispone que, en caso de separación justificada del empleo por parte del trabajador afectado, se aplicará la indemnización prevista en el Art. 85 del Código del Trabajo. Además será aplicada al empleador, una multa de 20 a 30 jornales mínimos, conforme al Art. 391 del C.T.

Esta reglamentación obliga a que las empresas con más de 10 (diez) trabajadores deban consignar en el reglamento interno, como parte integral de las normas de salud y seguridad en el trabajo, un procedimiento interno explícito para casos de denuncias de acoso laboral o sexual, las sanciones que se aplicarán, las medidas para prevenir, controlar y, según proceda, eliminar

la violencia en el lugar de trabajo, y los programas de información, educación y formación de los trabajadores sobre la prevención de la violencia laboral.

Asimismo, se establece un procedimiento básico para las denuncias, previéndose un plazo de 5 días para que el empleador disponga la realización de una investigación interna de los hechos. Una vez concluida la investigación, los antecedentes deberán ser remitidos a la Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora, dependiente del Viceministerio del Trabajo, y donde se deberá garantizar la confidencialidad, discrecionalidad, y resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados, durante todo el procedimiento sumarial.

Según esta resolución, se entiende por violencia laboral, la violencia ejercida sobre la trabajadora o trabajador de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no, mobbing o acoso sexual, no consentidas por la víctima, que impliquen de manera expresa o tacita la amenaza de causarle un perjuicio en caso de negativa en razón de la superioridad jerárquica o funcional de quien comete dichos actos. Incluyese en esta causal el acoso sexual que, en forma indirecta, cause al trabajador un ambiente laboral de naturaleza hostil, intimidatoria, ofensiva y humillante.